



Universidad de Jaén
Centro de Estudios de Postgrado

Trabajo Fin de Máster

Centro de Estudios de Postgrado

TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA, UNA NUEVA REALIDAD TRAS EL COVID-19

Alumno/a: García Lara, María del Rosario

Tutor/a: Prof. D. Carlos J. Vico Guzmán
Dpto: Centro de Estudios de Postgrado

Junio, 2022

ÍNDICE

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE	4
GLOSARIO DE SIGLAS	5
1. INTRODUCCIÓN.....	6
1. 1. Tema de investigación y justificación	6
1.2. Objetivos que se pretenden lograr	6
2. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA	7
2.1. Antecedentes y estado de la cuestión	7
2.2. Análisis	11
2.2.1. Análisis legislativo: Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia	11
2.2.1.1. Definición	11
2.2.1.2. Acuerdo de trabajo a distancia	11
2.2.1.3. Derechos de las trabajadoras y trabajadores	13
2.2.1.4. Jurisprudencia más relevante	15
2.2.2. Análisis del mercado laboral	18
2.2.2.1. Ámbito empresarial.....	19
2.2.2.2. Ámbito de las empleadas o empleados	20
2.2.3. Efectos del trabajo a distancia y del teletrabajo	23
2.2.4. Análisis D.A.F.O.....	24
2.3. Problemática y puesta en marcha del teletrabajo y del trabajo a distancia en el sector.	25
2.3.1. Ejemplo de empresa del sector	25
2.3.2. Problemas en la aplicación	26
2.4. Utilidad práctica y enfoque didáctico	27
3. PROYECCIÓN DIDÁCTICA.....	28
3. 1. Introducción, justificación y fundamentación	29
3.2. Contextualización de la programación	32
3.2.1.- Contextualización al módulo	32
3.2.2. Contextualización al centro y al proyecto educativo	33
3.2.3. Contextualización al aula.....	36

3.2.4. Contextualización al entorno productivo.....	37
3.3. Objetivos generales del Ciclo Formativo	39
3.4. Objetivos del módulo de Formación y Orientación Laboral.....	43
3.5. Competencias profesionales, personales y sociales del Ciclo Formativo y del módulo	43
3.6. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación.....	47
3.7. Contenidos del módulo de Formación y Orientación Laboral.....	51
3.8. Secuenciación de contenidos en Unidades Didácticas. Temporalización y ponderación para la calificación	52
3.9. Transversalidad	53
3.10. Interdisciplinariedad	54
3.11. Metodología Didáctica.....	56
3.11.1 Principios metodológicos	57
3.11.2. Métodos	59
3.11.3. Actividades de Enseñanza- Aprendizaje.....	60
3.11.4. Estrategias metodológicas.....	61
3.11.5. Estilo docente	62
3.11.6. Recursos didácticos	63
3.12. Evaluación	64
3.12.1. Evaluación del proceso de aprendizaje	64
3.12.1.1. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación.....	64
3.12.1.2. Procedimientos, técnicas e instrumentos de evaluación	65
3.12.1.3. Momentos de evaluación	66
3.12.1.4. Rúbricas.....	67
3.12.1.5. Criterios de calificación	67
3.12.1.6. Mecanismos de recuperación.....	68
3.12.1.7. Promoción del alumnado.....	68
3.12.2. Evaluación del proceso de enseñanza.....	69
3.12.2.1. Autoevaluación	69
3.12.2.2. Coevaluación	70

3.12.2.3. Heteroevaluación	70
3.13. Atención a la diversidad.....	70
3.14. Unidades Didácticas del módulo: estructuración de las 12 Unidades Didácticas .	72
4. BIBLIOGRAFÍA.....	93
4.1. Bibliografía	93
4.2. Normativa aplicable al Trabajo de Fin de Máster.....	95
5. ANEXOS	99
ANEXO I: Modelo de acuerdo de trabajo a distancia	99
ANEXO II: Modelo de contrato	102
ANEXO III: Rúbrica exposiciones orales	103
ANEXO IV: Rúbrica trabajos escritos.....	104
ANEXO V: Formulario de autoevaluación y heteroevaluación	105

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es la realización de un análisis del contrato de trabajo a distancia y del teletrabajo, que cuentan con una amplia proyección en nuestros días, sobre todo, desde la pandemia del COVID-19, y, que está aumentando como principales modalidades contractuales del alumnado del Ciclo Formativo de Grado Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web a la hora de encontrar un empleo. Los contenidos tratados en el desarrollo de este trabajo tienen una gran utilidad en la práctica docente, ya que, se revela como fundamental que el alumnado conozca sus derechos y obligaciones contractuales en el desarrollo de su carrera laboral. El proceso de enseñanza-aprendizaje debe ser motivador para el alumnado, mediante el uso de metodologías innovadoras que provoquen, no sólo la transmisión de los conocimientos, sino una implicación real de docentes y alumnos y alumnas en el desarrollo del día a día en el aula.

PALABRAS CLAVE: Teletrabajo, Contrato de trabajo a distancia, Empleo, Formación Profesional, Derecho Laboral.

ABSTRACT

The objective of this work is to carry out an analysis of the remote work contract and teleworking, which have a wide projection in our days, especially since the COVID-19 pandemic, and, which is increasing as the main contractual modalities of the students of the Higher Degree Training Cycle in Web Application Development when it comes to finding a job. The contents treated in the development of this work have a great utility in teaching practice, since, it is revealed as fundamental that students know their rights and contractual obligations in the development of their work career. The teaching-learning process must be motivating for the students, through the use of innovative methodologies that provoke, not only the transmission of knowledge, but a real involvement of teachers and students in the development of day to day in the classroom.

KEYWORDS: Teleworking, Remote work contract, Employment, Vocational Training, Labor Law.

GLOSARIO DE SIGLAS

A.C.	Actividad Complementaria
A.E.	Actividad Extraescolar
A.N.	Audiencia Nacional
B.O.E.	Boletín Oficial del Estado
C.C.A.A.	Comunidad Autónoma
C.E.	Criterio de Evaluación
C.E.I.P.	Centro de Educación Infantil y Primaria
C.F.G.S.	Ciclo Formativo de Grado Superior
C.F.G.S.D.A.W.	Ciclo Formativo de Grado Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web
D.A.F.O.	Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades
E.S.O.	Educación Secundaria Obligatoria
F.O.L.	Formación y Orientación Laboral
I.E.S.	Instituto de Educación Secundaria
I.T.	Informática y Telecomunicaciones
L.O.	Ley Orgánica
L.O.M.L.O.E.	Ley Orgánica de Modificación de la Ley orgánica de Educación
N.A.S.A.	National Aeronautics and Space Administration
O.D.S.	Objetivo de Desarrollo Sostenible
O.I.T.	Organización Internacional del Trabajo
R.A.	Resultado de Aprendizaje
T.	Temporalización
T.S.	Tribunal Supremo
U.D.	Unidad Didáctica

1. INTRODUCCIÓN

1. 1. Tema de investigación y justificación

En este trabajo se aborda la perspectiva del teletrabajo desde el ámbito contractual. El teletrabajo es una modalidad contractual que se ha puesto en boga en los últimos años por la situación de la pandemia de la COVID-19, especialmente en el periodo del confinamiento en el año 2020.

Pero cada vez más las empresas optan por esta modalidad, no sólo para facilitar la conciliación de la vida familiar de sus trabajadores y trabajadoras sino también para ahorrar costes. Las oficinas sólo se plantean como lugar en el que eventualmente acude el trabajador o la trabajadora para reunirse con compañeros y compañeras, pero no de forma diaria, esto hace que la empresa reduzca el coste de mantener en funcionamiento grandes instalaciones a las que acuda su personal.

Se han realizado números estudios, sobre el teletrabajo, pero existe una laguna en lo referente a su vertiente contractual, este trabajo tiene como objetivo analizar la modalidad del trabajo a distancia o teletrabajo, teniendo como referente nueva ley de 9 de julio de 2021 de trabajo a distancia.

El estudio de la materia, conllevará una mejora de la práctica docente, el módulo de Formación y Orientación Laboral, que se inserta en el Ciclo Formativo de Grado Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web (en adelante C.F.G.S.D.A.W.). Especialmente es este sector, el de la informática, en el que cada vez la inserción laboral del alumnado se obtiene mediante la modalidad contractual de trabajo a distancia, especialmente en las grandes compañías. Por lo que es fundamental que conozcan a la perfección este tipo contractual, para su futuro profesional.

1.2. Objetivos que se pretenden lograr

Los objetivos que se pretenden alcanzar con este trabajo son los siguientes:

- Acercar al alumnado del C.F.G.S.D.A.W. su realidad laboral, mediante el análisis pormenorizado de la modalidad contractual que más proyección está alcanzando en su sector.
- Conocer los principales derechos y obligaciones que como futuros trabajadores y trabajadoras tendrían si fueran contratados bajo la modalidad de contrato a distancia o teletrabajo.
- Informar de la problemática que surge en el ámbito laboral con esta modalidad contractual y las soluciones que se plantean para resolverla.

2. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA

2.1. Antecedentes y estado de la cuestión

La idea del teletrabajo nace en Estados Unidos, en plena crisis del petróleo de 1973. Jack Nilles, físico de la N.A.S.A., ideó un nuevo concepto para reducir el consumo de combustible para ir al trabajo. Según Nilles (1976), “si uno de cada siete trabajadores no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo”. Con posterioridad otros autores apostarían por la idea del estadounidense como forma de ahorrar costes y recursos.

En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante O.I.T.), en 1996, en el Convenio número 177 y en la Recomendación número 184, define qué se entiende por trabajo a domicilio, estableciendo el artículo 1 del Convenio que se produce cuando se realiza:

En su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador a cambio de una remuneración con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales.

Ya en el ámbito europeo ante la necesidad de regular esta modalidad contractual para establecer un marco normativo de garantías para los trabajadores que realizaran su actividad laboral bajo esta forma, tuvo lugar la aprobación del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Para la elaboración de este Acuerdo Marco, se contó con: la Confederación Europea de Sindicatos, la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa, el Centro Europeo de la Empresa Pública y la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa, con esto se pretendía alcanzar un amplio consenso en la materia con acuerdos que contribuyeran a la modernización del mercado de trabajo en Europa.

Cabe resaltar que este acuerdo establece ya una equiparación de derechos de los trabajadores y trabajadoras que optan por la modalidad de trabajo a distancia y los que optan por la presencialidad.

En nuestro país, también ha sido objeto de regulación el trabajo a distancia que anteriormente se conocía como trabajo a domicilio. Así la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, dio acogida al teletrabajo como forma de organizar el trabajo, para posibilitar entre otras la conciliación de la vida personal y familiar.

El artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo, de 23 de octubre, con anterioridad a la modificación del 23 de septiembre de 2020, definía el trabajo a distancia como:

Aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

Diversas leyes, han abordado de una u otra forma el trabajo a distancia o el teletrabajo, sobretodo, para alcanzar la tan ansiada conciliación de la vida familiar de los trabajadores y trabajadoras, así, podemos citar, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que establecía entre otras medidas formas flexibles de trabajo como el trabajo a distancia.

En el ámbito autonómico también tenemos múltiples muestras de esta flexibilidad laboral mediante el teletrabajo o trabajo a distancia para conciliar la vida, así:

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre de Promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su artículo 39 establece la conciliación en el empleo público.
- La Ley 1/2010, de 26 de febrero de igualdad de Canarias, regula esta posibilidad en el artículo 42 referido al teletrabajo y trabajo en el domicilio.
- En el año 2014, la Comunidad Autónoma (en adelante C.C.A.A.) de Aragón publicó la Ley 9/2014 de apoyo a las Familias, tanto en su exposición de motivos, como en el artículo 12, se permite el teletrabajo para los trabajadores de esta C.C.A.A. siempre que el puesto de trabajo

lo permita, posibilidad que se hace extensiva también, a las empresas privadas.

- La Ley 10/2019, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León, indica que se promoverán estudios sobre el impacto del teletrabajo en la conciliación y la promoción laboral de los trabajadores, en su artículo 7. En el artículo 13, de la misma ley, se indica la posibilidad de fórmulas de teletrabajo a los funcionarios públicos de esta C.C.A.A. siempre que sea posible, y el artículo 18 la misma oportunidad para los trabajadores del sector privado.

En el sector público, desde la publicación del Acuerdo marco europeo sobre el Teletrabajo, del 16 de julio de 2002, se ha apostado por ir implementando la figura del teletrabajo, así, el 23 de junio de 2006, se publicó en el Boletín Oficial del Estado una Orden del Ministerio de Administraciones públicas, para la promoción de la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales.

Y en el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 47 bis, introducido por el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, define qué se entiende por teletrabajo, estableciendo que tendrá carácter voluntario y reversible, siempre que se pueda desarrollar según el puesto de trabajo que se ocupe, y con los mismos derechos y obligaciones que si la persona estuviera en la modalidad presencial. Establece en el último apartado que el Estatuto, y sus normas de desarrollo son las que regirán para el personal laboral al servicio de la Administración Pública, y no por tanto por la Ley del Teletrabajo.

El teletrabajo o en su caso el trabajo a distancia, se ha revelado como una modalidad contractual clave para abordar uno de los grandes retos de nuestro país, como es, evitar la despoblación de zonas rurales, ante la falta de industria, o grandes empresas, provocando un éxodo poblacional a las grandes urbes y a la vez la desaparición de pequeños núcleos rurales, por la falta de oportunidades laborales. Con este tipo de relación laboral, que se podría desarrollar en pequeñas poblaciones que cuenten con medios tecnológicos adecuados, como es, una conexión de internet estable, se puede lograr fijar población y evitar el despoblamiento de estas zonas.

Recientemente la Ley 2/2021, de 7 de mayo, de Medidas Económicas, Sociales y Tributarias frente a la Despoblación y para el desarrollo del Medio Rural en Castilla-La Mancha, en su Capítulo II de la Cohesión social, establece, en su artículo 60, la promoción del teletrabajo y las tecnologías de la información para evitar la despoblación, y, favorecer el empleo y el asentamiento de personas jóvenes en estos territorios.

También, en materia de Protección de datos, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, establece una serie de derechos como el derecho a la desconexión digital o el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito de la relación de trabajo.

A raíz de la pandemia de la COVID-19, la situación ha dado un vuelco, generando toda una batería legislativa para regular el teletrabajo y el trabajo a distancia. Con el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, la población española, por ley quedó confinada, produciéndose así una paralización de la vida laboral del país, excepto de las profesiones consideradas como fundamentales por el propio Real Decreto. Esta nueva situación, llevo a una puesta en marcha del teletrabajo para evitar la paralización económica del país. La mayoría de las empresas y organismos públicos, establecieron sistemas y programas informáticos con los que trabajar remotamente desde sus domicilios. Así, el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, establecía el trabajo a distancia como preferente.

Para establecer un marco normativo que regulara esta situación laboral, se dictó el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y, Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

La primera de estas leyes, orientada a regular el teletrabajo en el sector privado, y la segunda centrada en el teletrabajo en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Con esta nueva problemática se puso de manifiesto, la necesidad de una norma integral que regulase en profundidad el contrato de trabajo a distancia, tal y como se establecía en el Acuerdo marco europeo sobre el Teletrabajo de 2002. Como consecuencia se dictó Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Una vez abordada la retrospectiva legislativa, se procede al análisis de la normativa actual, del trabajo a distancia, con una visión global que incluya no sólo los aspectos legales sino, las orientaciones del mercado laboral respecto al teletrabajo, haciendo especial hincapié en el sector de la Informática y las Telecomunicaciones (en adelante I.T.), en el que inserta el alumnado del C.F.G.S.D.A.W.

2.2. Análisis

2.2.1. Análisis legislativo: Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

En este epígrafe se produce un estudio detallado de los aspectos más relevantes de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

2.2.1.1. Definición

La Ley, incluye definiciones en línea con el Acuerdo marco europeo del Teletrabajo de 2002, y la O.I.T. en el Convenio número 177. En su artículo 2, la norma define los siguientes términos:

- Trabajo a distancia.
- Teletrabajo.
- Trabajo presencial.

Mientras que el trabajo presencial es el que se desarrolla en el centro de trabajo o cualquier otro lugar que la empresa haya determinado, cuando hablamos de trabajo a distancia o teletrabajo, estos se desarrollan fuera del centro de trabajo o lugar establecido por la empresa.

El término teletrabajo está incluido en la definición de trabajo a distancia, según este último término, esta modalidad contractual es la que se desarrolla en el domicilio del trabajador o trabajadora, o en el lugar fijado por los mismos. La salvedad del teletrabajo es que, a diferencia de aquel, en este se utilizan de forma exclusiva o preferente medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

La Ley clarifica estos conceptos que, aunque pueden parecer sinónimos, tienen matices que influyen a la hora del tipo de trabajo que se tiene que realizar por el trabajador o trabajadora.

2.2.1.2. Acuerdo de trabajo a distancia

Como ya lo indicara el Acuerdo marco europeo del teletrabajo del año 2002 y el Convenio número 177 de la O.I.T., el trabajo a distancia o el teletrabajo, no pueden ser impuestos por ninguna de las partes.

La nota característica del trabajo a distancia o del teletrabajo, es por lo tanto la voluntariedad. Debe existir un acuerdo entre ambas partes contractuales para adoptarse esta modalidad contractual¹.

¹ Véase Anexo I: Modelo de acuerdo de trabajo a distancia.

La Ley 10/2021 de 9 de julio, regula el acuerdo de trabajo a distancia en el Capítulo II. Analizando el articulado de la norma, se pueden extraer, que el acuerdo debe cumplir los siguientes requisitos formales:

- Debe constar por escrito. No es válido, por lo tanto, el acuerdo verbal, o tácito entre las trabajadoras y trabajadores y la empresa.
- El acuerdo debe establecerse antes de que el trabajador o trabajadora comiencen a trabajar a distancia. Si bien, se puede formalizar junto con su contrato inicial o con posterioridad, no podrán trabajar a distancia sin que esté firmado el acuerdo previamente.
- Una vez firmado, se traslada una copia a los y las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, en el plazo de 10 días. Una vez que la reciban, la devolverán firmada y se enviará copia a la oficina de empleo para que conste. En empresas en las que no exista representación legal, la copia se enviará directamente a la oficina de empleo.

La propia Ley establece un contenido mínimo que debe tener todo acuerdo de trabajo a distancia. Este contenido, que debe ser integrado en todos los acuerdos, debe contemplar:

- Un **inventario** con todos los equipos, medios, herramientas, consumibles y elementos muebles necesarios para el trabajo. Tendrá que reflejarse la duración o el periodo de renovación de los elementos inventariados.
- La **compensación** de los gastos que recibirá la persona, por los gastos que le ocasione el trabajo a distancia. Detallando la forma y medio de pago de los mismos.
- **Horario** de trabajo, en el caso de que compatibilice el trabajo presencial con la modalidad a distancia, tendrá que indicarse cuál será la distribución entre ambas modalidades. Así como la duración del acuerdo.
- El **centro de trabajo** al que permanecerá adscrita y el lugar donde se desarrollará el trabajo a distancia por parte de la trabajadora o trabajador.
- El ejercicio del derecho de **reversibilidad**. El acuerdo de trabajo a distancia es reversible por ambas partes, siempre que se realice en los plazos y formas establecidas en el acuerdo por los firmantes.
- Las **medidas de control** por parte de la empresa, y las instrucciones de seguridad de la información que se aplican al trabajo a distancia. En el

caso de problemas técnicos, deberá establecerse un procedimiento para su resolución.

La voluntariedad y la reversibilidad del acuerdo de trabajo a distancia, conlleva la posibilidad de modificación del acuerdo, para la modificación al igual que para la adopción del acuerdo este deberá realizarse por escrito. Ligado a la reversibilidad está la posibilidad de optar por la modalidad presencial, en este caso, la Ley establece que las trabajadoras y trabajadores que se encuentren en la modalidad de trabajo a distancia tienen preferencia para ocupar las vacantes que pudieran producirse en la modalidad presencial.

2.2.1.3. Derechos de las trabajadoras y trabajadores

Los trabajadores y trabajadoras que prestan su trabajo a distancia, como contemplaba el Acuerdo marco europeo del Teletrabajo de 2002, según la Ley 10/2021, de 9 de julio, tienen los mismos derechos que las trabajadoras y trabajadores que lo hacen en la modalidad presencial.

No puede existir perjuicios por el hecho de trabajar a distancia, los complementos y retribuciones que estén asociadas al puesto de trabajo deberán ser iguales a los de los compañeros y compañeras que trabajan de forma presencial.

Para evitar la discriminación que pudiera darse en el trabajo a distancia, las empresas deberán plantear medidas para evitar en especial el acoso sexual o laboral, acoso por razón de sexo o por cualquier otra causa discriminatoria. Cabe recordar, que el número de delitos de este tipo realizados a través de los medios informáticos está en aumento, por lo que el legislador ha tenido a bien, puntualizar, que es necesario establecer medidas para frenar o evitar la comisión de estos hechos en formas de organizar el trabajo, que pasan necesariamente por el uso de las nuevas tecnologías.

Además del **derecho a la igualdad y no discriminación**, la Ley contempla una serie de derechos inherentes a las personas que trabajen a distancia. Brevemente los derechos que recoge la Ley 10/2021, de 9 de julio, son los siguientes:

- **Derecho a la formación.** Los trabajadores y trabajadoras a distancia tendrán derecho a recibir la formación adecuada para su puesto de trabajo, así como a participar de las acciones para la formación que se desarrollen en la empresa.
- **Derecho a la promoción.** Deberán conocer los procedimientos de ascenso y promoción dentro de la empresa, y acceder a ellos en igualdad de condiciones que sus compañeras y compañeros.

- **Derecho a dotación y mantenimientos de las herramientas, medios y equipos** necesarios para la realización de la actividad laboral. Éstos serán accesibles si la trabajadora o trabajador lo requiere por sus necesidades físicas o psíquicas.
- **Derecho a la compensación de los gastos.** La trabajadora o el trabajador no tienen que asumir costes por el trabajo a distancia. Los gastos que se generen por la realización de su actividad laboral fuera del centro de trabajo serán compensados y abonados por la empresa, al trabajador o trabajadora. Los convenios colectivos podrán regular mecanismos para llevar a cabo esta compensación.
- **Derecho a un registro horario** y la posibilidad de establecer un **horario flexible**. El registro horario, regulado en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, también se aplica al trabajo a distancia. La empresa deberá establecer mecanismos para que las trabajadoras y trabajadores puedan registrar el horario de trabajo efectivo realizado durante su jornada laboral. En el acuerdo de trabajo a distancia, siempre que se cumpla la normativa aplicable, las partes (trabajador/a y empresaria/o) podrán acordar un horario flexible, en el que desarrollar su labor profesional.
- En materia de **prevención de riesgos laborales**, la Ley de trabajo a distancia, indica que será aplicable la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y las normas que la desarrollan. Destacando especialmente que la empresa deberá realizar labores de evaluación de los riesgos que puedan surgir en la modalidad de trabajo a distancia, así como la confección de planes de prevención para las trabajadoras y trabajadores que ostentan esta forma organizativa del trabajo. En el caso de que fuera necesario para la realización de la evaluación de los riesgos o la elaboración de los planes de prevención la visita de un técnico cualificado al lugar fijado por el trabajador o trabajadora para trabajar a distancia, será necesario un permiso del trabajador o trabajadora o persona propietaria del lugar de trabajo establecido.
- **Derecho a la protección de datos y a la desconexión digital.** En el trabajo a distancia, la actividad laboral se desarrolla fuera del centro de trabajo, por lo que es necesario garantizar la protección de datos del trabajador o trabajadora y de los que en el desarrollo del trabajo pueda utilizar. El derecho a la desconexión digital lo tendrán en los términos de

la L.O. 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Los **derechos colectivos** de los trabajadores y trabajadoras a distancia se garantizan en el artículo 19 de la Ley 10/2021, de 9 de julio. Tienen que tener acceso a todas las comunicaciones de la representación legal de la empresa y poder participar en las actividades realizadas por los representantes de los trabajadores para la defensa de sus derechos e intereses legítimos.

2.2.1.4. Jurisprudencia más relevante

El trabajo a distancia o el teletrabajo, no han estado exentos de conflictos judiciales. Aspectos concretos de la aplicación de estas modalidades laborales han provocado litigios que han tenido que ser dirimidos por órganos judiciales.

A continuación, se destacarán las sentencias más relevantes en la materia comentándolas brevemente:

- **Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (en adelante T.S.), número 379/2017, de 28 de abril.** Se dicta al resolver un Recurso de casación para la unificación de doctrina², interpuesto por la empresa “Hibu Connect, SAU” contra la Sentencia de 23 de diciembre de 2015 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (en adelante A.N.).

En la citada empresa parte de los trabajadores y trabajadoras pasaron a la modalidad de teletrabajo, produciéndose así un cambio en la adscripción de centros de trabajo de los mismos. Esto conllevó que los anteriores representantes legales designados por estar adscritos estos trabajadores y trabajadoras dejaran de serlo, lo que derivó en el litigio.

La Sala de lo Social del T.S. entiende que no hay vulneración del derecho a la libertad sindical y da la razón a la empresa, sin perjuicio de la existencia de un voto particular de la magistrada Rosa María Viroles, que argumenta que al no haber cambio en las condiciones de trabajo,

² Según el Diccionario panhispánico del español jurídico, el recurso de casación para la unificación de doctrina es un:

recurso de carácter extraordinario y especial, que se interpone contra las sentencias dictadas por las salas de lo social de los tribunales superiores de justicia (TSJ) resolviendo un recurso de suplicación, con la finalidad de unificar la doctrina en ellas establecida con la contraria contenida en otras sentencias del mismo u otro TSJ o del propio TS.

no debería de existir tampoco cambio alguno en la representación legal de los trabajadores.

Esta sentencia, hace referencia a la Sentencia del Tribunal Constitucional 64/2016, de 11 de abril, que indicaba que:

i) el mantenimiento de la condición de miembro del comité de empresa requiere de la subsistencia del centro de trabajo para el que se fue elegido; ii) desaparecido el centro de trabajo y trasladados los trabajadores a otros distintos, como ocurre en el presente caso, no pervive la condición de representante legal de los trabajadores (STC 65/2016 de 11 de abril).

Analizadas ambas sentencias, podemos concluir que es necesario la existencia de trabajadores y trabajadoras adscritos a un determinado centro de trabajo para el mantenimiento de la representación legal de los trabajadores, siendo independiente que estos presten sus servicios en régimen de trabajo a distancia o de forma presencial.

- **Sentencia de la Sala de lo Social de la A.N., número 104/2021, de 10 de mayo.** La representación legal de los trabajadores y trabajadoras denunció a la empresa “Extel Contact Center SAU”. La representación legal demandaba que en caso teletrabajo, si se producían desconexiones involuntarias por parte del trabajador este tiempo no fuera necesario recuperarlo ni descontarlo de las retribuciones. También que se respetara el derecho de ir al lavabo por necesidades fisiológicas sin que se computara como tiempo de descanso. En este caso concreto el 95% de la plantilla trabajaba en régimen de teletrabajo.

La A.N. falló a favor de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, argumentando que los trabajadores y trabajadoras en régimen de teletrabajo tienen los mismos derechos que los que prestan su trabajo de forma presencial.

Cabe recordar que la Ley 10/2021, de 9 de julio, establece expresamente este aspecto y que en caso de desconexiones involuntarias la empresa deberá establecer un procedimiento para su rápida solución, sin que esto pueda perjudicar al trabajador o trabajadora.

- **Sentencia de la Sala de lo Social de la A.N., número 122/2021, de 25 de mayo.** El sindicato Comisiones Obreras, en representación de los trabajadores y trabajadoras, demandó a la empresa “MST Expert Knowledge S.L.”. Reclamaban un derecho de compensación de los gastos generados por el trabajo a distancia al que la empresa había accedido, pero que no había abonado.

En los fundamentos de derecho, la Sala, hace referencia al Acuerdo marco europeo sobre Teletrabajo del 2002, que establece la compensación de los gastos al trabajador o trabajadora que le haya ocasionado el teletrabajo.

La Sala de lo Social, estima la demanda de Comisiones Obreras, estableciendo que la empresa está obligada a cumplir con la compensación.

Como vimos en los derechos que establece la Ley 10/2021, de 9 de julio, el derecho a la compensación de los gastos es un derecho de los trabajadores y trabajadoras que presten su trabajo a distancia, ya que, al trabajador, no puede asumir los costes que deriven de esta forma organizativa de la actividad laboral.

- **Sentencia de la Sala de lo Social de la A.N., número 196/2021 de 22 de septiembre.** Resuelve desestimando la reclamación de los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, contra “UMIVALE Mutua”. La Sentencia establece que los trabajadores y trabajadoras en régimen de teletrabajo no tienen derecho a percibir una compensación por comida, establecida en el Convenio Colectivo para los trabajadores presenciales a jornada partida.

La Sentencia cuenta con el voto particular de la magistrada Emilia Ruiz Jarabo Quemada, que considera que no se ajusta a derecho la supresión de la compensación por comida.

El eje argumentativo central de la Sentencia es que, el principio de igualdad que debe darse entre los trabajadores que prestan sus servicios de forma presencial y los que lo hacen mediante teletrabajo, no implica que deban tener exactamente los mismos derechos, sino que como ha indicado el Tribunal Constitucional al interpretar el artículo 14 de la Constitución, a situaciones desiguales se les debe de dar un tratamiento desigual y a situaciones iguales un tratamiento igual. No toda desigualdad vulnera el artículo 14, para que esto sea así, debe de

ser arbitraria o carecer de justificación, cosa que no ocurre según el resto de magistrados en este supuesto.

- **Sentencia del Juzgado de lo Social de Girona, número 199/2021, de 12 de noviembre.** Una trabajadora demanda al Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social, Mutua Activa 2008 y al Ayuntamiento de Palafrugell.

La trabajadora que trabajaba en la modalidad de teletrabajo, a raíz de la pandemia de la COVID-19, sufrió un ictus durante la prestación de sus servicios. La parte demandante no consideró el episodio sufrido como accidente laboral, ya que entendía que no guardaba relación con el trabajo desarrollado.

El Juzgado de lo Social, estimó la demanda, basándose en el art. 156 de la Ley General de la Seguridad Social, que establece que “se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. No habiendo quedado demostrado que el ictus no tuviera relación con la sobrecarga de trabajo que tenía la trabajadora que prestaba sus servicios mediante teletrabajo.

Podemos establecer, por tanto, que, en materia de seguridad social y prestaciones, los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios mediante trabajo a distancia o teletrabajo, tienen los mismos derechos y rigen para ellos las mismas presunciones que las establecidas para los trabajadores y trabajadoras presenciales.

El estudio de estas Sentencias ayuda a esclarecer algunos aspectos concretos del trabajo a distancia y la línea que están siguiendo nuestros órganos judiciales al resolver los conflictos.

Como adelantamos al principio del epígrafe, esta modalidad no está libre de litigios y los Juzgados y Tribunales verán aumentados día a día sus casos en cuanto a ella se refiere, ya sea en reclamación de derechos, ya en, interpretación de acuerdos o convenios que establezcan el trabajo a distancia o el teletrabajo.

2.2.2. Análisis del mercado laboral

Una vez visto el enfoque legislativo del teletrabajo y del trabajo a distancia, vamos a analizar, cómo está evolucionando en el mundo laboral estas modalidades contractuales, es decir cuáles son las tendencias de contratación, y en especial, cómo está el sector de la Informática, en este momento.

Aunque se ha observado en los últimos años un aumento del teletrabajo, desde hace años se viene apostando, por parte de los poderes públicos y del sector privado de fomentar esta modalidad laboral.

Con anterioridad al Acuerdo marco europeo del teletrabajo de 2002, ya existían normas que abogaban por una revolución en la forma organizativa del trabajo que pasara necesariamente por el teletrabajo.

La Ley 7/1997, de 20 de noviembre, de investigación y desarrollo tecnológico de las Islas Baleares, supuso la creación del Plan balear de investigación y desarrollo tecnológico. La propia Ley, en su artículo 3 indicaba que, el plan estaría orientado a la consecución de una serie de objetivos entre los que se encuentran la “investigación en los terrenos del ocio, el turismo, el teletrabajo y la oferta complementaria, usando las nuevas tecnologías, entre otros mecanismos”.

En el año 1997, por lo tanto, las Islas Baleares ya veían necesario estudiar o investigar, el teletrabajo, como forma de desarrollar la innovación tecnológica en el territorio.

El mismo año, la Comunidad de Madrid, proclama la Ley 4/1997 de creación de la Agencia para el Empleo de Madrid. Dentro de las funciones de este órgano de nueva creación, la Ley le encomienda el desarrollo de un plan de teletrabajo.

Estas normativas son reflejo de la inquietud existente en esta materia, que como vimos en el epígrafe 2.1. de este trabajo posteriormente ha sido objeto de un amplio desarrollo normativo.

Realizadas estas puntualizaciones, vamos a analizar cómo ha evolucionado el mercado laboral en estos últimos tiempos.

2.2.2.1. Ámbito empresarial

Tras la pandemia de la COVID-19, muchas empresas han sufrido grandes cambios en la forma organizativa del trabajo para adaptarse al cumplimiento de las medidas sanitarias exigidas por el Gobierno.

Si bien el trabajo a distancia o el teletrabajo, ya se contemplaba como una forma más de prestación de los servicios por parte de los trabajadores, especialmente en las grandes empresas o multinacionales, que veían en esta posibilidad una forma de agilizar el trabajo y ahorrar costes. Principalmente los generados por el mantenimiento de las instalaciones.

El estudio Smart Industry 4.0 IV Edición de 2021, ha puesto de manifiesto el cambio de política que han tenido las empresas a raíz de la pandemia. Según este estudio, más del 75% de las empresas que se han iniciado en el teletrabajo,

mantendrán esta forma de empleo, en los puestos ocupados en áreas como la Informática y las Telecomunicaciones (en adelante I.T.).

La inversión en tecnologías de I+D y la flexibilidad del trabajo, son claves para una pronta recuperación económica.

De las empresas analizadas en el estudio, un 26% contaban en 2018, con un plan de transformación digital, mientras que, en los años 2020 y 2021, el 70% y el 71% respectivamente tenían establecido el plan.

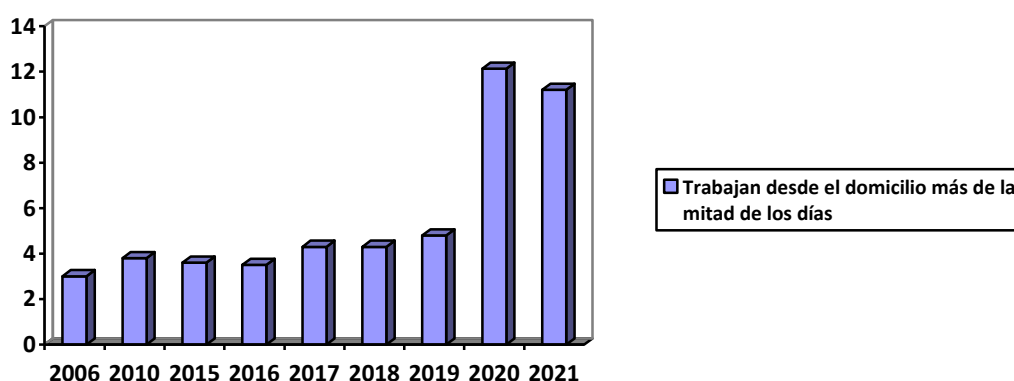
El alumnado del C.F.G.S.D.A.W., cuenta con una gran proyección en el sector, ya que, en el futuro, los conocimientos que se van a considerar fundamentales para los trabajadores y trabajadoras del mañana, serán el buen conocimiento y manejo de datos, tener conocimientos en ciberseguridad, ante posibles ataques informáticos y conocimientos sobre software y la forma de implantarlo.

2.2.2.2. Ámbito de las empleadas o empleados

La pandemia del COVID-19, ha transformado la forma de trabajar de las españolas y españoles. Según la encuesta de Población Activa, se ha producido un aumento del 12,13% de trabajadores y trabajadoras que desarrollaban sus servicios en el domicilio durante el año 2020.

Un aumento considerable ya que desde 2006 la media de crecimiento era del 3% al 4,8%.

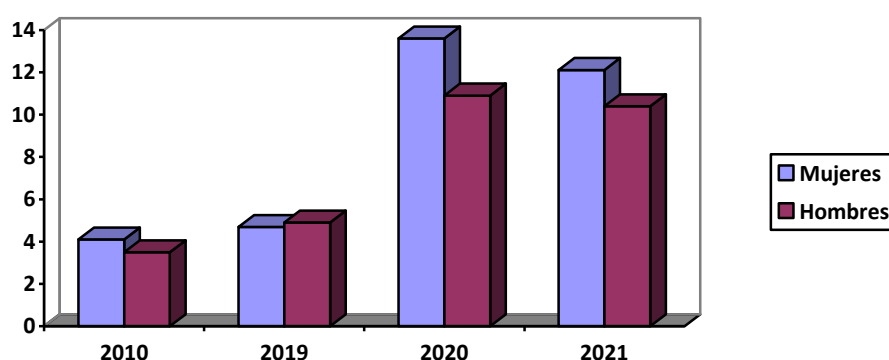
Gráfico 1. Trabajo desde el domicilio, España, 2006-2021



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos de la encuesta de Población Activa. INE www.ine.es

En cuanto a la proporción de hombre y mujeres que optan por esta modalidad, si bien, antes de la crisis sanitaria de la COVID-19, era similar el porcentaje de hombres y mujeres que optaban por esta modalidad, recientemente la encuesta de población activa, ha revelado que está aumentando el número de trabajadoras que eligen esta forma de trabajo.

Gráfico 2. Porcentaje por sexos de las personas que trabajan desde el domicilio, España, 2010-2021



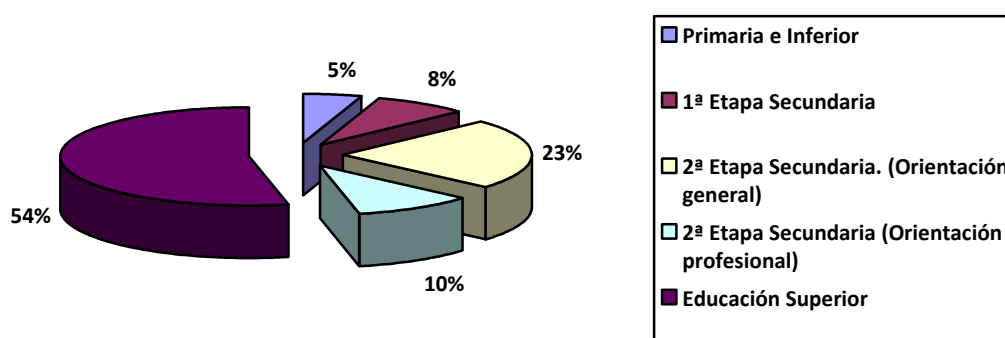
Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos de la encuesta de Población Activa. INE www.ine.es

Si atendemos a la edad de los trabajadores y trabajadoras a distancia, la encuesta de población activa nos muestra que la franja de edad que opta más por esta realidad son los comprendidos entre los 35 y 44 años de edad, habiéndose producido un importante crecimiento de los trabajadores y trabajadoras de la franja de 25 a 34 años de edad.

Respecto al nivel educativo de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios mediante teletrabajo o trabajo a distancia, la posibilidad de optar por ésta modalidad es proporcional a los estudios obtenidos por estos profesionales, a mayor nivel de estudios, mayor posibilidad de ejercer el teletrabajo o trabajo a distancia.

El alumnado del C.F.G.S.D.A.W. al tener estudios superiores, ocupa el segmento profesional que más desarrolla su actividad mediante estas formas organizativas.

Gráfico 3. Nivel educativo de las personas que trabajan en el domicilio, España, 2021



Fuente: Elaboración Propia, a partir de los datos de la encuesta de Población Activa. INE www.ine.es

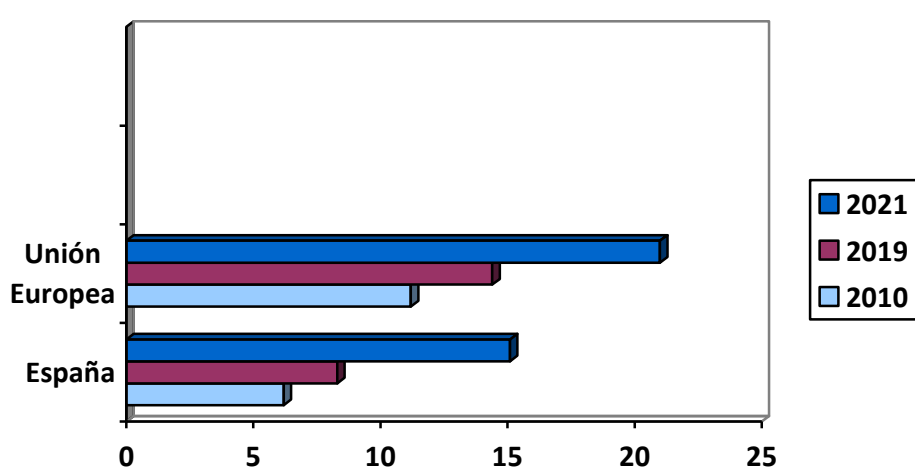
Las competencias digitales de las personas con un nivel de educación superior son más amplias que las de las personas que no tienen estudios de este tipo. Más del 50% de las personas que han realizado una Formación Profesional de Grado Superior tienen habilidades superiores avanzadas, lo que los hace más aptos para realizar sus

funciones mediante el teletrabajo, ya que estos trabajadores desarrollan su actividad utilizando únicamente o principalmente sistemas informáticos y telemáticos.

Por sectores, el sector de I.T. en el que más se trabaja desde el domicilio alcanzando tasas de hasta un 50% de los trabajadores y trabajadoras en el primer trimestre de 2021.

Comparando las tasas de trabajo a distancia o teletrabajo de la Unión Europea con las de nuestro país, se puede establecer que si bien, España ha elevado considerablemente el porcentaje de estas modalidades, aún seguimos por debajo de la media de la Unión Europea donde han alcanzado un 21% en 2021.

Gráfico 4. Porcentaje de trabajo desde el domicilio. Unión Europea – España, 2010-2021



Fuente: Elaboración Propia, a partir de los datos de Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat>

Los países de la Unión Europea donde los trabajadores más han trabajado desde su domicilio, son Luxemburgo con más de un 45% y Holanda con un 40%, seguidos de Suiza y Finlandia. Mientras que los que menos han optado por esta modalidad han sido, Bulgaria y Rumanía con menos de un 5%.

La posibilidad de teletrabajar está estrechamente relacionada con el modelo productivo del país, en España podríamos llegar hasta un 34% de teletrabajo del total global de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país, es decir 3 de cada 4 trabajadores podrían teletrabajar según nuestra estructura productiva.

La encuesta del Eurofound, Living, working and COVID-19, obtuvo como resultado en la pregunta de: “estoy satisfecho con mi experiencia trabajando desde casa”, que el 39,1 % de los trabajadores y trabajadoras españolas estaban de acuerdo con trabajar desde casa, mientras que un 13,7 % estaba totalmente de acuerdo. Sólo un 8,4% de la muestra manifestó estar totalmente en desacuerdo con el teletrabajo.

Podemos apreciar que la mayoría de los trabajadores consideran el teletrabajo como una forma positiva de realizar su actividad laboral.

2.2.3. Efectos del trabajo a distancia y del teletrabajo

Son muchos los aspectos que inciden en el trabajo a distancia y en el teletrabajo, interrelacionados en la mayoría de las ocasiones vamos a analizar los siguientes:

- **Uso de la vivienda del trabajador o trabajadora.** De la propia naturaleza del trabajo a distancia y del teletrabajo deriva la necesidad de realizar la actividad laboral fuera del centro de trabajo de la empresa, lo que en la mayoría de las ocasiones sucede en el domicilio particular del trabajador o trabajadora.

En las ciudades con un mayor desarrollo tecnológico como es el caso de la Comunidad de Madrid, las viviendas están menos dotadas de espacios específicos dentro de las mismas para el teletrabajo, mientras que en el caso contrario tenemos aquellas comunidades que aparentemente tienen menos posibilidad de teletrabajo, pero cuyas edificaciones cuentan con más espacio para esta actividad como es el caso de Castilla y León.

La adecuación de la vivienda también está relacionada con el grado de educación del trabajador o trabajadora, en el caso de personas con Formación Profesional de Grado Superior, el 59,9% de sus hogares estarían preparados para esta forma de trabajo.

- **Disminución del uso del transporte.** La mayoría de los trayectos que realizan día a día los ciudadanos y ciudadanas se producen al ir y volver del trabajo.

Mediante el trabajo a distancia y el teletrabajo, estos tiempos se suprimirían, lo que conllevaría un importante ahorro de energía, se reducirían las emisiones derivadas del transporte y conllevaría un ahorro importante de tiempo para los trabajadores y trabajadoras.

- **Efectos en el entorno.** Con estas modalidades laborales, las trabajadoras y trabajadores podrían vivir en zonas más alejadas a las grandes ciudades, aumentando su calidad de vida.

Existiría un mayor intercambio entre las distintas ciudades ya que no sería necesario acudir a un centro de trabajo fijado en un lugar

establecido, cualquier lugar en el que se pueda desarrollar la actividad laboral sería válido una vez acordado con la empresa.

- **Distribución del uso del tiempo.** La flexibilidad que aporta el desarrollo del trabajo fuera del centro de trabajo, ofrece la posibilidad de distribuir el tiempo de forma más eficaz.

Como ya tratamos en el punto referido al transporte, el ahorro del tiempo que supondría no tener que desplazarse al lugar de trabajo, podría ser utilizado en otras actividades por parte de la trabajadora o trabajador.

Respecto a la conciliación de la laboral y personal, si bien, podría parecer que el trabajo a distancia o el teletrabajo es un aspecto positivo, en ocasiones puede suponer conflictos, perjudicando la vida familiar.

- **Productividad.** El trabajo a distancia y el teletrabajo pueden conllevar efectos positivos y negativos en la productividad.

Como positivos podemos destacar, la autonomía que se da en estas modalidades en cuanto a la forma de organizar el trabajo, hay una mayor motivación por esta autonomía, y la posibilidad del horario flexible y existe una mejor concentración que en el centro de trabajo.

Desde el lado negativo, la falta de espacios reservados únicamente al teletrabajo, menor contacto con los compañeros y compañeras, y la falta de herramientas adecuadas.

2.2.4. Análisis D.A.F.O.

Llegados a este punto, es necesario representar a modo de resumen mediante un análisis D.A.F.O., los aspectos clave del teletrabajo o trabajo a distancia.

De las siglas inglesas S.W.O.T., strengths, weaknesses, opportunities y threats, en español D.A.F.O., debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, con esta herramienta se puede realizar un análisis externo (oportunidades y amenazas) e interno (fortalezas y debilidades) de una situación concreta.

Con este estudio vamos a conocer estos cuatro puntos respecto al trabajo a distancia y el teletrabajo, en esta ocasión se agruparán como uno para la realización del análisis por las similitudes que guardan ambas formas de organización laboral.

El análisis de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (D.A.F.O.) queda reflejado en la tabla que a continuación se expone:

Tabla 1. Análisis D.A.F.O.



Fuente: Elaboración propia

2.3. Problemática y puesta en marcha del teletrabajo y del trabajo a distancia en el sector.

Visto el marco legislativo y habiendo analizado el sector del trabajo a distancia y del teletrabajo en nuestro país, procedemos a analizar cómo se está aplicando en algunas empresas y la problemática que surge entorno a estas formas organizativas de la actividad laboral. Para ello, nos vamos a centrar en empresas en las que el sector de la Informática y las Telecomunicaciones tiene mayor proyección por la relación del C.F.G.S.D.A.W. con el mismo.

2.3.1. Ejemplo de empresa del sector

El 1 de septiembre de 2021, se publica en el Boletín Oficial del Estado (en adelante B.O.E.), la modificación del convenio colectivo de Telefónica España, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España. En esta modificación se regula el marco de teletrabajo para los trabajadores y trabajadoras de la compañía.

Cabe destacar que la prórroga del convenio se establece hasta el día 31 de diciembre de 2022, por lo que sigue vigente en la actualidad para estos trabajadores y trabajadoras.

Del convenio podemos destacar que un órgano, la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo, será el encargado del control del teletrabajo. Y se establece la necesidad de formalizar un acuerdo de trabajo a distancia para poder prestar los servicios mediante esta modalidad. Según este convenio colectivo, para hablar de trabajo a distancia o teletrabajo, el tiempo trabajado en esta modalidad ha de ser superior al 30% de la jornada.

El convenio cumple con todos los derechos que enunciamos al referirnos a la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia.

El aspecto más relevante lo encontramos en el apartado 2.18 del Anexo V, del convenio, referido a la prevención del ciberacoso. El mismo define el término, y establece un catálogo abierto de conductas que pueden calificarse como ciberacoso. Este apartado supone una novedad, y un paso más para frenar estas conductas dentro de las relaciones laborales, especialmente en estas formas laborales que traen consigo un mayor uso de instrumentos tecnológicos a través de los que se realizan estas prácticas.

2.3.2. Problemas en la aplicación

Teresa Coelho, líder de recursos humanos de la consultora KPMG España y miembro de su Comité Ejecutivo, afirma que el teletrabajo ha llegado para quedarse, y efectivamente es una modalidad que va en aumento, empresas del sector informático como GRS Informática, ya ofrecen servicios a las empresas para que transformen su actividad, o parte de la misma a un régimen de teletrabajo o trabajo a distancia.

Pero no todo es positivo, detrás de la implantación del teletrabajo o del trabajo a distancia pueden surgir problemas. Podemos citar aquí, la disputa sobre la compensación de los gastos por el ejercicio del teletrabajo que sostuvo la consultora tecnológica Everis, absorbida por NTT Data. La sección sindical de Alternativa Sindical de Clase en NTT Data Spain Centers, afirmaban que los 23 euros de compensación mensual que la empresa ofrecía a los trabajadores era insuficiente, y que los costes que para la empresa suponía tener un trabajador o trabajadora en el centro trabajo eran superiores. El sindicato esgrimía que la media de la compensación en empresas del sector era de 62 euros mensuales.

El aspecto económico es un conflicto que puede darse en la implantación ya que, el ahorro que para las empresas supone esta organización del trabajo no puede ser absorbido por sus ganancias e ir en detrimento del trabajador, que finalmente se ve obligado a asumir los gastos derivados de la prestación de los servicios.

Otro problema que surge a la hora de elegir esta modalidad laboral es la falta de flexibilidad real de los trabajadores y trabajadoras a la hora de elegir el día que

tienen que acudir presencialmente al centro de trabajo en el caso de que tengan que hacerlo. Hay empresas que les dan total flexibilidad a la hora de elegir los días en que tienen que hacerlo, mientras que otras imponen necesariamente una serie de días en los que el trabajador o trabajadora tienen que ir presencialmente, eliminando la elección por parte de los mismos de cuando hacerlo.

2.4. Utilidad práctica y enfoque didáctico

El tema elegido para este trabajo tiene un gran interés para la adquisición de los conocimientos básicos del alumnado el C.F.G.S.D.A.W., con el estudio de mismo los alumnos y alumnas tendrán un mayor conocimiento de las modalidades contractuales relacionadas con su futuro profesional.

Al analizar los aspectos más relevantes de la ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia, tendrán una mayor seguridad a la hora de defender de forma asertiva sus derechos cuando desarrollen su práctica profesional.

Y con el análisis del mercado, tendrán una visión general de mundo laboral al que se enfrentan, teniendo la posibilidad de valorar contando con mayor información la suscripción o no de un acuerdo laboral para trabajar a distancia.

A la hora de afrontar estos conocimientos, el proceso de enseñanza-aprendizaje optará por una metodología activa, en la que el alumnado sea el principal protagonista del proceso.

Se buscará motivar al alumnado en la indagación de estas formas contractuales vinculándolas en todo momento con su sector de actividad.

Se compaginará para la adquisición de los conocimientos actividades prácticas y teóricas, para garantizar una completa comprensión de los mismos.

Estos contenidos contribuyen a la obtención del Resultado de Aprendizaje 3 del módulo de F.O.L., ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo regulado en el Anexo I del Real Decreto 686/2010 y de la Orden de 16 de junio de 2011. Así como los criterios de evaluación “d) clasifica las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos y f) Identifica las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo”.

Se alcanza, además, la competencia profesional, personal y social, recogida en las orientaciones pedagógicas del Real Decreto 686/2010, letra “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”.

El alumnado del C.F.G.S.D.A.W. tratará temas transversales de la Agenda 20-30, como son el Objetivo de Desarrollo Sostenible (en adelante O.D.S.) número 8 “trabajo decente y crecimiento económico” y el O.D.S. número 11 “ciudades y comunidades sostenibles”.

Por todo lo expuesto es fundamental el desarrollo de este trabajo para el enriquecimiento del conocimiento del alumnado.

3. PROYECCIÓN DIDÁCTICA

A continuación, se presenta una tabla en la que se recogen los principales datos del contexto en el que se enmarca esta programación didáctica:

Tabla 2. Contexto proyección didáctica

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

CENTRO EDUCATIVO	I.E.S. Jándula
DEPARTAMENTO	Economía
CICLO FORMATIVO	Grado Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web
FAMILIA PROFESIONAL	Informática y comunicaciones
CURSO EN EL QUE SE IMPARTE EL MÓDULO	2022/2023
MÓDULO	(0617) Formación y Orientación Laboral

TEMPORALIZACIÓN	<i>Horas anuales</i>	<i>Horas semanales</i>
	96	3

Fuente: Elaboración propia

3. 1. Introducción, justificación y fundamentación

Esta programación didáctica es imprescindible para el desarrollo de la función docente, ya que en la misma se recoge la planificación del módulo de Formación y Orientación Laboral (en adelante F.O.L.), durante el curso 2022/2023 que se imparte en el primer curso del Ciclo Formativo de Grado Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web, en el I.E.S. Jándula de Andújar (Jaén).

Como se establece en el artículo (en adelante art.) 29.1 del Decreto 327/2010, de 3 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria en Andalucía:

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

Así, para Antúnez, Del Carmen, Imbernón (2010), “la programación es un conjunto de tareas que reúnen contenidos y actividades pensados para ser tratados en un contexto y en un futuro próximo en el propósito de conseguir varios objetivos, establecidos previamente”.

La planificación del curso escolar mediante la programación en la formación profesional, es fundamental para el desarrollo de la docencia, la sociedad y el alumnado, y así lo recoge el art. 41.2 del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el

que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, que resaltando esta vinculación de la programación con la sociedad, pone de manifiesto que “la programación tendrá en cuenta la realidad socioeconómica del territorio de su competencia, las expectativas e intereses de los ciudadanos, la demanda de formación, así como la perspectiva de desarrollo económico y social”. La programación se recoge como una de las funciones del profesorado en el art. 91 de la Ley Orgánica de Educación 2/2006 de 3 de mayo modificado por la Ley Orgánica de Modificación de la Ley orgánica de Educación 3/2020, de 29 de diciembre (en adelante LOMLOE).

Por lo expuesto anteriormente, la planificación como finalidad principal de la programación constituye el elemento esencial para determinar, cuestiones como, qué, cómo y cuándo enseñar y evaluar, siempre teniendo en cuenta que esta se hará teniendo como objetivo lo recogido en el art. 41.2 del Real Decreto 1147/2011.

Para la realización de esta programación, se han tenido en cuenta los diferentes niveles de concreción curricular que en nuestro sistema educativo se establecen. Según César Coll (2012), “los niveles de concreción curricular son los siguientes:

1. Currículo.
2. Programación didáctica.
3. Programación de aula: unidades didácticas”.

Esta programación se realiza según el currículo establecido por la comunidad educativa, en el Real Decreto 686/2010, de 20 de mayo, por el que se establece el título de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web y se fijan sus enseñanzas mínimas y para la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Orden de 16 de junio de 2011, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.

La programación didáctica como segundo nivel de concreción curricular, que concreta el currículo del ciclo al centro, se encuentra incluida en el Proyecto Educativo del Centro, se ha establecido por los Departamentos Didácticos del I.E.S. Jándula.

Y, por último, las unidades didácticas, para adaptar las al aula el currículo según las indicaciones del Departamento Didáctico.

Siguiendo este esquema se han desarrollado los elementos curriculares básicos establecidos en el art. 6.1 de la L.O.M.L.O.E. el artículo indica que:

Se entiende por currículo el conjunto de objetivos, competencias, contenidos, métodos pedagógicos y criterios de evaluación de cada una de las enseñanzas

reguladas en la presente Ley. En el caso de las enseñanzas de formación profesional se considerarán parte del currículo los resultados de aprendizaje.

- Los objetivos expresan los resultados esperados de los alumnos una vez superado el proceso de aprendizaje, se regulan en el art. 9 del Real Decreto 686/2010 y art. 3 de la Orden de 16 de junio de 2011.
- Las competencias a nivel de actividad formativa son la descripción de las funciones profesionales más significativas del título, los conocimientos que alcanzarán al finalizar el ciclo, art. 5 del Real Decreto 686/2010.
- Los contenidos constituyen los instrumentos que permiten alcanzar los objetivos y conseguir las competencias, Anexo I del Real Decreto y la Orden junto con el resto de elementos curriculares básicos restantes.
- La metodología, comprende el cómo, cuándo y dónde enseñar, por tanto, el desarrollo de la actividad docente.
- Los criterios de evaluación concretan los resultados de aprendizaje, especificando los requerimientos mínimos y en un nivel aceptable a estos.
- Los resultados de aprendizaje, se definen como los logros que se espera sean alcanzados por el alumnado y se expresan en forma de competencias contextualizadas.

Estos elementos ayudan a la consecución del aprendizaje del alumnado, comprendiendo todos los elementos que lo integran, así como la forma de evaluación del proceso.

A lo largo de las doce unidades didácticas se favorecerán la inclusión de aspectos transversales, teniendo especial atención las singularidades de la comunidad andaluza, así como la educación en derechos fundamentales como la igualdad de género, y valores como el respeto y la tolerancia.

Así mismo, para atender a la diversidad del alumnado y a las necesidades específicas de apoyo educativo que se dan en el contexto del aula, se contempla la realización de actividades de profundización, de refuerzo, y las adaptaciones no significativas de acceso que sean oportunas realizar durante el curso.

Esta programación didáctica se caracteriza fundamentalmente por la potenciación del debate y la oratoria, incorporar valores transversales como el respeto y la igualdad. También es abierta y flexible, ya que está abierta a continuas adaptaciones y modificaciones según el desarrollo del aula e incluye la educación para los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030, como entre otros la igualdad de género o la producción y el consumo responsable.

3.2. Contextualización de la programación

3.2.1.- Contextualización al módulo

El módulo se imparte en el Ciclo Formativo de Grado Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web. Este Ciclo Formativo tiene una duración de 2.000 horas y forma parte de la familia profesional de Informática y Comunicaciones.

Concretamente, el módulo de F.O.L. se imparte en el primer curso del Ciclo formativo y su carga horaria anual es de 96 horas. En el art. 23 del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, se regula el módulo de Formación y Orientación Laboral indicando que:

1. Todos los ciclos formativos incluirán la formación necesaria para conocer las oportunidades de aprendizaje, las oportunidades de empleo, la organización del trabajo, las relaciones en la empresa, la legislación laboral básica, así como los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales, para facilitar el acceso al empleo o la reinserción laboral en igualdad de género y no discriminación de las personas con discapacidad.
2. Este módulo incorporará la formación en la prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de su tratamiento transversal en otros módulos profesionales, según lo exija el perfil profesional.
3. La formación establecida en este módulo profesional capacita para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes a las que precisan las actividades de nivel básico en prevención de riesgos laborales, establecidas en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
4. La concreción curricular de este módulo profesional estará contextualizada a las características propias de cada familia profesional o del sector productivo correspondiente al título.

Podemos observar que se resalta que el módulo de F.O.L. se imparte en todos los Ciclos Formativos y que goza de carácter transversal. Así, este módulo contribuye a alcanzar la competencia general del Ciclo que es la regulada en el art. 4 del Real Decreto 686/2010:

La competencia general de este título consiste en desarrollar, implantar, y mantener aplicaciones web, con independencia del modelo empleado y utilizando tecnologías específicas, garantizando el acceso a los datos de forma

segura y cumpliendo los criterios de accesibilidad, usabilidad y calidad exigidas en los estándares establecidos.

Además, contribuye a alcanzar los objetivos generales que se recogen en el apartado 4 de este trabajo y las competencias, profesionales y sociales del ciclo (apartado 5 de este trabajo).

Por el carácter transversal que hemos mencionado antes al referirnos al art. 23 del Real Decreto 1147/2011, el módulo de F.O.L. no contribuye a alcanzar ninguna de las unidades de competencia del Ciclo Formativo, ya que éstas se obtienen a través de los módulos relacionados con la competencia.

3.2.2. Contextualización al centro y al proyecto educativo

Esta programación didáctica se imparte en el Instituto de Educación Secundaria Jándula de la localidad de Andújar provincia de Jaén. Es un centro público, dependiente de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía. Es uno de los tres centros públicos de Secundaria de la localidad y uno de los dos autorizados para impartir, además de la E.S.O., enseñanzas de Bachillerato y Ciclos Formativos, destacando en éste ámbito la familia profesional de Informática y Comunicaciones.

Ilustración 1. Imagen del centro



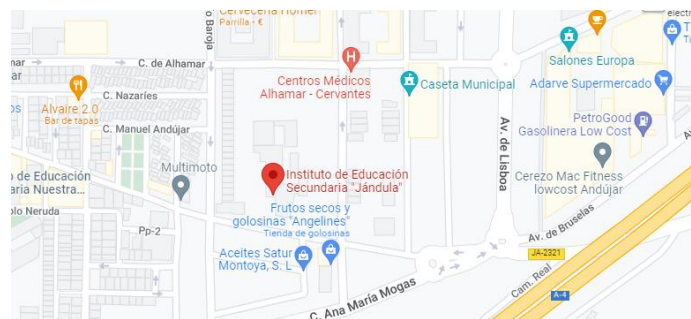
Nota. Adaptado de IES Jándula [Fotografía], 2022, IES Jándula (www.iesjandula.es)

El IES Jándula abrió sus puertas en el curso 1983/1984. En estos treinta y seis años el edificio ha sufrido diferentes ampliaciones del cuerpo principal, añadiéndose dos aulas en un edificio aislado. Ha pasado de situarse en la periferia de la ciudad, rodeado de tierras de cultivo, a hallarse inserto en una barriada con importante actividad comercial.

El Ayuntamiento de Andújar cedió en el Pleno de 22 de marzo de 2001 la propiedad de las tres parcelas donde se ubica el IES Jándula a la Junta de Andalucía,

quedando todo este espacio (16.592 m2) adscrito a la Consejería de Educación Cultura y Deporte. El acceso principal al centro está ubicado en la calle San Vicente Paul número 32.

Ilustración 2. Localización del centro



Nota. Adaptado de *Google Maps* [Captura de pantalla], 2022, Google Maps (<https://www.google.es/maps>)

Cuenta con diversas aulas polivalentes, aula de desarrollo web, aula de programación, aula taller, aula de arte, aula de emprendimiento, aula de audiovisuales, salón de actos, laboratorio de física y química, laboratorio de biología, biblioteca, gimnasio, cafetería, sala de profesores, despacho de dirección, de jefatura de estudios, secretaría y conserjería. En relación a la Formación Profesional cumple los requisitos mínimos previstos en el Real Decreto 1147/2011, por el que se establecen la ordenación general de la Formación Profesional.

La oferta formativa del Instituto es la que se detalla en el siguiente cuadro:

Tabla 3. Oferta formativa

OFERTA FORMATIVA				
E.S.O. (3 líneas)	1º E.S.O.	2º E.S.O.	3º E.S.O.	4º E.S.O.
Bachillerato (3 líneas)	Humanidades y Ciencias Sociales		Ciencias	
Formación Profesional Básica	Informática y Comunicaciones			
Ciclo Formativo Grado Medio	Guía en el Medio Natural y de Tiempo Libre			
Ciclo Formativo Grado Superior	Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma		Desarrollo de Aplicaciones Web	Mecatrónica Industrial

Fuente: Elaboración Propia

En el curso académico 2021/22 el centro cuenta con 705 alumnos matriculados. Es el centro de referencia para el alumnado de transporte escolar y recibe alumnado procedente de diversas pedanías de la ciudad de Andújar y poblaciones cercanas como, los Villares, Llanos del Sotillo, San José de Escobar, Los Pinos y Villanueva de la Reina. El promedio de alumnado de transporte es, aproximadamente, un 19% del alumnado total. Los centros de educación primaria adscritos al Instituto son: C.E.I.P. Cristo Rey, C.E.I.P. San Eufrasio y C.E.I.P. Isidoro Vilaplana, todos ellos de la localidad andujareña.

El alumnado en su mayoría es de nivel socioeconómico medio-bajo, podemos encontrar un número oscilante de alumnado inmigrante alrededor de un 6% y un porcentaje del 18% de etnia gitana. En los últimos años ha existido un aumento del alumnado de necesidades especiales de apoyo educativo afectando o más hombres que ha mujeres. Existe también un 5% de alumnado con altas capacidades.

El centro cuenta con una plantilla de 69 docentes, más del 70% de los docentes tienen un destino definitivo, lo que provoca una mayor implicación en los diferentes planes y proyectos que se desarrollan en el Instituto. El módulo de F.O.L. se incluye en la programación del Departamento de Economía del centro. Este departamento está formado por una profesora de F.O.L. que imparte este módulo junto al de Empresa e Iniciativa Emprendedora tanto en modalidad bilingüe como no bilingüe y dos profesores de Economía que imparten clase en E.S.O. y Bachillerato.

Esta programación didáctica como instrumento de planificación y concreción curricular se integra en el Proyecto Educativo del Centro adaptándose y contextualizándose al mismo y a las directrices emanadas de los órganos de coordinación didáctica, especialmente a las emanadas del Departamento de Economía, en el que se encuadra.

La presente programación didáctica se adecua a las medidas de prevención, protección, vigilancia y promoción de la salud del COVID-19.

El Proyecto Educativo del Centro recoge los diferentes planes y proyectos en los que participa, que son referente para la programación didáctica y que colaboran a la formación del alumnado.

Tabla 4. Planes y proyectos

PLANES Y PROYECTOS			
Escuela TIC 2.0	Programa Innicia	ERASMUS +	Aula de Emprendimiento
AulaDcine	Aula Djaque	Programa Aldea	Aula ATECA

PROA	Plan de Igualdad	Proyecto Mediación	Plan Acoge
------	------------------	--------------------	------------

Fuente: Elaboración propia

3.2.3. Contextualización al aula

La programación está adaptada y contextualizada a las características psicoevolutivas del alumnado. Teniendo en cuenta la teoría psicoevolutiva de Piaget y los estudios actuales de catedráticos de psicología evolutiva y de la educación tales como Palacios, Marchesi y Coll, García Madruga o Juan Delval, entre otros, los alumnos de estas edades se caracterizan por:

1. Desarrollo del pensamiento hipotético-deductivo o formal abstracto, que en el módulo de F.O.L. 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 F.O.L. posibilita incorporar el vocabulario y terminología específica, trabajar la lectura comprensiva, la verbalización de los procesos de razonamiento, etc.
3. Desarrollo afectivo y social, con una mayor implicación y trabajo en grupo. Es por ello, que en la programación del módulo de F.O.L. incorporaremos metodologías motivadoras e innovadoras de trabajo cooperativo y tutoría entre iguales que favorecen la inclusión y la socialización.

El alumnado del Ciclo Formativo de Grado Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web en el primer curso donde se imparte el módulo de F.O.L. está integrado por un total de 24 alumnos, siendo 15 de ellos hombres y 9 mujeres. El intervalo de edad va desde los 18 años hasta los 38, siendo la media de edad de 24 años.

En el aula se atenderán las medidas de atención a la diversidad que se concretan en el punto 13 de este trabajo, para los siguientes alumnos y alumnas:

- Una alumna que tiene altas capacidades intelectuales.
- Un alumno con síndrome de Asperger.

La mayoría de los alumnos y alumnas viven con sus padres y dependen económicamente de los mismos, aunque hay un porcentaje del 24% que son independientes económicamente y compaginan su trabajo con los estudios en el Ciclo Formativo. Con un nivel socioeconómico homogéneo.

El perfil académico es medio-bajo. La procedencia del alumnado es variada quedando así configurada:

Tabla 5. Clasificación alumnado

Procedencia	Porcentaje	Nº de Alumnos/as
Bachillerato	16.66%	4
Ciclo Formativo de Grado Medio	66,66%	16
Estudios Universitarios	12,5%	3
Repetidores	4,16%	1

Fuente: Elaboración propia

3.2.4. Contextualización al entorno productivo

Real Decreto 686/2010, de 20 de mayo, por el que se establece el título de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web y se fijan sus enseñanzas mínimas establece en el art. 7 el entorno profesional del mismo, indicando que:

Las personas con este perfil profesional ejercen su actividad en empresas o entidades públicas o privadas tanto por cuenta ajena como propia, desempeñando su trabajo en el área de desarrollo de aplicaciones informáticas relacionadas con entornos Web (intranet, extranet e internet).

También relaciona las ocupaciones y puestos de trabajo más relevantes entre las que se incluyen:

- Programador Web.
- Programador Multimedia.
- Desarrollador de aplicaciones en entornos Web.

La prospectiva del Título de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web se define en el art. 8, del citado Real Decreto, expone que:

Las Administraciones educativas tendrán en cuenta, al desarrollar el currículo correspondiente, las siguientes consideraciones:

- a) Teniendo en cuenta que nos dirigimos hacia una sociedad del conocimiento y en la que la voluntad de aplicarlo se dirige a generar más conocimiento, obliga a realizar un elevado esfuerzo de

sistematización y organización de la información, y poder compartir esta de forma adecuada.

- b) En esta línea, es fundamental el desarrollo de plataformas multidisciplinares y la definición del modelo para compartir y organizar de forma segura la información contenida en las mismas.
- c) La formación adquiere cada vez más importancia en sociedades altamente desarrolladas, y los rápidos avances y cambios tecnológicos del sector hacen que se demanden profesionales con una actitud favorable hacia la autoformación.
- d) El perfil profesional de este título evoluciona hacia una mayor integración de los sistemas de gestión e intercambio de información basados en tecnologías web, siendo preciso que cada vez sean más estables y seguros. Para este perfil adquiere especial importancia asegurar la integridad, consistencia y accesibilidad de los datos
- e) Asegurar la funcionalidad y rentabilidad del sistema informático, sirviendo de apoyo al resto de departamentos de una organización, es un aspecto cada vez más relevante para este perfil profesional.
- f) Aspectos tales como la sindicación de contenidos, «mashup» de datos, o construcción de nuevos servicios, entre otros; están cambiando la filosofía del sector a una orientación al usuario y no hacia contenidos.
- g) Las tecnologías implicadas en el desarrollo y la rápida evolución de estas apuntan a profesionales donde la constante actualización es una de las características fundamentales de este perfil.

- h) Las tareas de tratamiento y transferencia de datos e información deberán realizarse conforme a la normativa legal que regula tales aspectos.
- i) La tele-operación, asistencia técnica remota, asistencia «on line» y los tele-centros se configuran como un elemento imprescindible en la respuesta a la demanda de asistencia técnica.
- j) El empleo comercial de aplicaciones web es actualmente una realidad imparable, lo que hace aumentar rápidamente el número de transacciones realizadas por este medio. Esto origina un mayor volumen en la información transferida, y obliga al aseguramiento de los sistemas, de las transacciones a la custodia de datos.

3.3. Objetivos generales del Ciclo Formativo

Constituyen los objetivos generales del Ciclo Formativo, aquellos que expresan los resultados esperados de los alumnos una vez superado el proceso de aprendizaje. Se encuentran en el art. 9 del Real Decreto 686/2010 y en art. 3 de la Orden de 16 de junio de 2011 de Andalucía. Así, los objetivos generales de este ciclo formativo son los que a continuación se relacionan:

- a) Ajustar la configuración lógica analizando las necesidades y criterios establecidos para configurar y explotar sistemas informáticos.
- b) Identificar las necesidades de seguridad verificando el plan preestablecido para aplicar técnicas y procedimientos relacionados.
- c) Instalar módulos analizando su estructura y funcionalidad para gestionar servidores de aplicaciones.

- d) Ajustar parámetros analizando la configuración para gestionar servidores de aplicaciones.
- e) Interpretar el diseño lógico, verificando los parámetros establecidos para gestionar bases de datos.
- f) Seleccionar lenguajes, objetos y herramientas, interpretando las especificaciones para desarrollar aplicaciones web con acceso a bases de datos.
- g) Utilizar lenguajes, objetos y herramientas, interpretando las especificaciones para desarrollar aplicaciones web con acceso a bases de datos.
- h) Generar componentes de acceso a datos, cumpliendo las especificaciones, para integrar contenidos en la lógica de una aplicación web.
- i) Utilizar lenguajes de marcas y estándares web, asumiendo el manual de estilo, para desarrollar interfaces en aplicaciones web.
- j) Emplear herramientas y lenguajes específicos, siguiendo las especificaciones, para desarrollar componentes multimedia.
- k) Evaluar la interactividad, accesibilidad y usabilidad de un interfaz, verificando los criterios preestablecidos, para Integrar componentes multimedia en el interfaz de una aplicación.
- l) Utilizar herramientas y lenguajes específicos, cumpliendo las especificaciones, para desarrollar e integrar componentes software en el entorno del servidor web.
- m) Emplear herramientas específicas, integrando la funcionalidad entre aplicaciones, para desarrollar servicios empleables en aplicaciones web.

- n) Evaluar servicios distribuidos ya desarrollados, verificando sus prestaciones y funcionalidad, para integrar servicios distribuidos en una aplicación web.
- ñ) Verificar los componentes de software desarrollados, analizando las especificaciones, para completar el plan de pruebas.
- o) Utilizar herramientas específicas, cumpliendo los estándares establecidos, para elaborar y mantener la documentación de los procesos.
- p) Establecer procedimientos, verificando su funcionalidad, para desplegar y distribuir aplicaciones.
- q) Programar y realizar actividades para gestionar el mantenimiento de los recursos informáticos.
- r) Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionadas con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación, para mantener el espíritu de actualización y adaptarse a nuevas situaciones laborales y personales.
- s) Desarrollar la creatividad y el espíritu de innovación para responder a los retos que se presentan en los procesos y organización de trabajo y de la vida personal.
- t) 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) Desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo en grupo para facilitar la organización y coordinación de equipos de trabajo.
- v) Aplicar estrategias y técnicas de comunicación adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, la finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia en los procesos de comunicación.
- x) Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención personales y colectivas, de acuerdo a la normativa aplicable en los procesos del trabajo, para garantizar entornos seguros.
- y) Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias para dar respuesta a la accesibilidad universal y al diseño para todos.
- z) 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.
- aa) Utilizar procedimientos relacionados con la cultura emprendedora, empresarial y de iniciativa profesional, para realizar la gestión básica de una pequeña empresa o emprender un trabajo.
- ab) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, teniendo en cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

3.4. Objetivos del módulo de Formación y Orientación Laboral

De los objetivos generales que se relacionan en el art. 9 del Real Decreto 686/2010 y en art. 3 de la Orden de 16 de junio de 2011 de Andalucía, son objetivos generales del módulo de F.O.L. los siguientes:

- y) Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias para dar respuesta a la accesibilidad universal y al diseño para todos.
- z) 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.
- ab) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, teniendo en cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

3.5. Competencias profesionales, personales y sociales del Ciclo Formativo y del módulo

La competencia general del Ciclo Formativo establece la descripción de forma abreviada del cometido y funciones esenciales del profesional, a nivel de actividad formativa es la descripción de las funciones profesionales más significativas del título. Nos referimos a ella en el apartado segundo de esta programación.

En cuanto a las competencias profesionales engloban el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y del empleo. Y las competencias personales y sociales podríamos describirlas como el conjunto de competencias que los titulados deben alcanzar para responder de manera eficiente a los requerimientos de los sectores productivos, aumentar su empleabilidad y a favorecer su cohesión social. Se desarrollan explícitamente junto a las competencias profesionales.

En el artículo 5 del Real Decreto 686/2010, de 20 de mayo, se regulan las siguientes competencias profesionales, personales y sociales:

- a) Configurar y explotar sistemas informáticos, adaptando la configuración lógica del sistema según las necesidades de uso y los criterios establecidos.
- b) Aplicar técnicas y procedimientos relacionados con la seguridad en sistemas, servicios y aplicaciones, cumpliendo el plan de seguridad.
- c) Gestionar servidores de aplicaciones adaptando su configuración en cada caso para permitir el despliegue de aplicaciones web.
- d) Gestionar bases de datos, interpretando su diseño lógico y verificando integridad, consistencia, seguridad y accesibilidad de los datos.
- e) Desarrollar aplicaciones web con acceso a bases de datos utilizando lenguajes, objetos de acceso y herramientas de mapeo adecuados a las especificaciones.
- f) Integrar contenidos en la lógica de una aplicación web, desarrollando componentes de acceso a datos adecuados a las especificaciones.
- g) Desarrollar interfaces en aplicaciones web de acuerdo con un manual de estilo, utilizando lenguajes de marcas y estándares web.
- h) Desarrollar componentes multimedia para su integración en aplicaciones web, empleando herramientas específicas y siguiendo las especificaciones establecidas.
- i) Integrar componentes multimedia en el interface de una aplicación web, realizando el análisis de interactividad, accesibilidad y usabilidad de la aplicación.

- j) Desarrollar e integrar componentes software en el entorno del servidor web, empleando herramientas y lenguajes específicos, para cumplir las especificaciones de la aplicación.
- k) Desarrollar servicios para integrar sus funciones en otras aplicaciones web, asegurando su funcionalidad.
- l) Integrar servicios y contenidos distribuidos en aplicaciones web, asegurando su funcionalidad.
- m) Completar planes de pruebas verificando el funcionamiento de los componentes software desarrollados, según las especificaciones.
- n) Elaborar y mantener la documentación de los procesos de desarrollo, utilizando herramientas de generación de documentación y control de versiones.
- ñ) Desplegar y distribuir aplicaciones web en distintos ámbitos de implantación, verificando su comportamiento y realizando modificaciones.
- o) Gestionar y/o realizar el mantenimiento de los recursos de su área en función de las cargas de trabajo y el plan de mantenimiento.
- p) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida y utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.

- q) Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.
- r) Organizar y coordinar equipos de trabajo, supervisando el desarrollo del mismo, con responsabilidad, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como, aportando soluciones a los conflictos grupales que se presentan.
- s) Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados, y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.
- t) Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.
- u) Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de diseño para todos, en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.
- v) Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional con sentido de la responsabilidad social.

- 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.

De las anteriores competencias profesionales, personales y sociales, las que contribuyen a alcanzar el módulo de Formación y Orientación Laboral son las siguientes según las orientaciones pedagógicas del Real Decreto 686/2010:

- s) Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados, y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.
- t) Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.
- 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.

3.6. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación

En el Anexo I del Real Decreto 686/2010 y de la Orden de 16 de junio de 2011 se regulan los resultados de aprendizaje que constituyen los logros que se espera sean alcanzados por el alumnado y expresados en forma de competencias contextualizados. Se inicia enunciando una competencia y se cierra describiendo cómo se alcanza esa competencia en el ámbito de la formación. Relacionados con éstos se encuentran los criterios de evaluación, que son la concretación de los resultados de aprendizaje, especificando los requerimientos mínimos y en un nivel aceptable a estos. En la siguiente tabla se encuentra la relación de los resultados de aprendizaje con sus correspondientes criterios de evaluación y su evaluación.

Tabla 6. Resultados de aprendizaje secuenciados

1	RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RA)	
2	CRITERIOS DE EVALUACION (CE)	
3	SECUENCIACIÓN DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN (EV)	
1	2	3
RA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	EV
RA	1	2
	Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida. a) Identifica los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral. b) Determina las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional. c) Identifica los itinerarios formativos-profesionales. d) Valora la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación. a las exigencias del proceso productivo. e) Realiza la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones. f) Determina las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo. g) Prevé las alternativas de autoempleo.	
RA	2	3
	Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización. a) Valora las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo. b) Identifica los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo. c) Determina las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces. d) Valora positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.	

		e) Reconoce la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones. f) Identifica los tipos de conflictos y sus fuentes. g) Determina procedimientos para la resolución del conflicto.	
RA	3	Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.	1, 2 y 3
	CE	a) Identifica los conceptos básicos del derecho del trabajo. b) Distingue los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores. c) Determina los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral. d) Clasifica las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos. e) Valora las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar. f) Identifica las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo. g) Analiza el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran. h) Identifica las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral. i) Determina las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo. j) Analiza las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.	
RA	4	Determina la acción protectora del sistema de la seguridad social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones	2 y 3
	CE	a) Valora el papel de la seguridad social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos. b) Enumera las diversas contingencias que cubre el sistema de	

		seguridad Social. c) Identifica los regímenes existentes en el sistema de la seguridad social. d) Identifica las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de seguridad social. e) Identifica en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario. f) Clasifica las prestaciones del sistema de seguridad social, identificando los requisitos. g) Determina las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos. h) Realiza el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.	
RA	5	Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.	1
	CE	a) Valora la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa. b) Relaciona las condiciones laborales con la salud del trabajador. c) Clasifica los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos. d) Identifica las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo. e) Determina la evaluación de riesgos en la empresa. f) Determina las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo. g) Clasifica y describe los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	
RA	6	Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en la empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.	1
	CE	a) Determina los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.	

		b) Clasifica las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de la normativa. c) Determina las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos. d) Identifica los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales. e) Valora la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia. f) Define el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo. g) Proyecta un plan de emergencia y evacuación de una empresa del sector.	
RA	7	Aplica las medidas de prevención y protección, analizando as situaciones de riesgo en el entorno laboral del Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.	1
	CE	a) Define las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse. b) Analiza el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad. c) Analiza los protocolos de actuación en caso de emergencia. d) Identifica las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad. e) Identifica las técnicas básicas de primeros auxilios. f) Determina los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador.	

Fuente: Elaboración propia

3.7. Contenidos del módulo de Formación y Orientación Laboral

En esta programación se han tomado como base los bloques de contenido establecidos en la Orden de 16 de junio de 2011, correspondiente al título de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.

Los bloques de contenido propuestos para esta programación didáctica son los recogidos en la siguiente tabla:

Tabla 7. Bloques de contenidos

BLOQUES DE CONTENIDOS	TÍTULO O NOMBRE DEL BLOQUE:
1	Búsqueda activa de empleo
2	Gestión del conflicto y equipos de trabajo
3	Contrato de trabajo
4	Seguridad social, empleo y desempleo
5	Evaluación de riesgos profesionales
6	Planificación de la prevención de riesgos en la empresa
7	Aplicación de medidas de prevención y protección en la Empresa

Fuente: Elaboración propia

3.8. Secuenciación de contenidos en Unidades Didácticas. Temporalización y ponderación para la calificación

En la siguiente tabla, se establece la secuenciación de las unidades didácticas, son su correlativo bloque de contenidos y resultado de aprendizaje, indicando su temporalización, en esta se incluye la evaluación en la que se imparten las diferentes unidades didácticas, el número de horas que se dedica a cada una de ellas, así como el tanto por ciento de la nota global que corresponde a cada unidad.

Tabla 8. Secuenciación U.D.

R.A.	Bloque	U. D. Nº	TÍTULO UNIDAD DIDÁCTICA	EVALUACIÓN	HORAS
-	-	0	Introducción al Módulo de F.O.L.	-	2
6	6	1	Prevención de riesgos laborales: conceptos básicos y legislación	1ª	4
6	6	2	Prevención de riesgos laborales en la empresa: organización	1ª	5
5/7	5/7	3	Factores de riesgo. Medidas de prevención.	1ª	12
7	7	4	Primeros auxilios	1ª	4
3	3	5	Introducción al Derecho Laboral: legislación	1ª	5
3	3	6	El contrato de trabajo y sus modalidades	1ª/2ª	9

3	3	7	Las condiciones laborales: La jornada de trabajo	2ª	8
3/4	3/4	8	El salario y la nómina. La seguridad social	2ª	11
3/4	3/4	9	Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo. Principales prestaciones	2ª/3ª	10
3	3	10	Participación de los trabajadores. Conflictos laborales	3ª	9
2	2	11	Equipos de trabajo. Metodologías y resolución de conflictos.	3ª	9
1	1	12	Orientación laboral: búsqueda de empleo	3ª	8

Fuente: Elaboración propia

3.9. Transversalidad

Los elementos transversales son aspectos o elementos comunes a todas las áreas dirigidos a la formación integral del alumnado, y a la preparación del mismo para integrarse en la sociedad. Contribuyen especialmente a la educación en valores morales y cívicos, y a la formación integral del alumnado.

En esta programación se incluyen, los elementos transversales ya que la normativa establecida en la disposición adicional sexta de la LOMLOE 3/2020, establece como elementos transversales la educación para el desarrollo sostenible y para la ciudadanía mundial. En el ámbito de la Formación Profesional, el Real Decreto 436/2008, en su art. 15 prevé que “todos los ciclos tratarán a través de sus horas de libre configuración, el estudio de nuevas tecnologías o idiomas”. Y en el art. 3 y 13 de esta misma norma se resalta como elementos transversales el fomento del autoempleo y la cultura emprendedora, la supresión de la desigualdad por razón de sexo, tecnología de la información y la prevención de riesgos laborales.

De acuerdo con la normativa y los planes y proyectos contextualizados en el Proyecto Educativo de mi programación, los aspectos transversales que se trabajan en esta programación son los que se establecen a continuación:

Tabla 9. Planes y programas

Plan de Igualdad	Programa Aldea
Con el objetivo de poner en valor la figura de la mujer.	Para generar conciencia de consumo responsable y economía circular.

Se establecerá la búsqueda de figuras femeninas relevantes en el ámbito de la informática y las comunicaciones.	Se investigarán los riesgos que para la salud pueda tener la mala gestión de los residuos informáticos.
Programa Innicia	Día de Andalucía
Para el fomento de la cultura emprendedora.	Para poner de manifiesto las peculiaridades de Andalucía.
Se participará en unas jornadas de emprendimiento empresarial en las que el alumnado mediante conferencias tendrá la oportunidad de conocer experiencias de jóvenes emprendedores.	Se llevará a cabo una búsqueda de yacimientos de empleo en el ámbito de la comunidad autónoma, destacando especialmente empresas pioneras del sector.

Fuente: Elaboración propia

3.10. Interdisciplinariedad

Según Castro (2000):

La interdisciplinariedad constituye el establecimiento de nexos recíprocos, interacciones, intercambios múltiples y cooperación entre dos o más ciencias particulares que tienen un común objeto de estudio desde perspectivas diferentes, o que se aproximan a las propiedades y relaciones específicas de ese objeto con distintos aparatos teóricos y metodológicos para desentrañar los diversos aspectos de su esencia, con el propósito de lograr un conocimiento cada más integral del mismo y de las leyes que rigen su existencia y desarrollo.

Partiendo de esta definición que, pone de manifiesto la importancia de tratar los contenidos de modo disciplinar el módulo de Formación y Orientación Laboral ya que, según el Anexo III de la Orden de 16 de junio de 2011, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web, éste módulo se relaciona con los contenidos que se imparten en los módulos de:

- Lenguajes de Marcas y Sistemas de Gestión de Información.
- Sistemas Informáticos.

- Bases de Datos.
- Programación.
- Entornos de Desarrollo.
- Empresa e Iniciativa Emprendedora.

Establecer esta interdisciplinariedad en el tratamiento de los contenidos, contribuye a que el alumnado tenga una visión global de los mismos y aprecie por sí mismo las interrelaciones existentes entre las distintas disciplinas que se imparten en su ciclo formativo. Lo que conlleva un mayor entendimiento de los contenidos y los habilita para relacionar contextos diversos, generando en el alumnado un pensamiento global de las materias.

En esta programación se tiene en cuenta la interdisciplinariedad del módulo de F.O.L. con otros módulos del ciclo, ya que ésta pretende que el alumnado adquiera un aprendizaje holístico de conocimientos para integrar las diferentes disciplinas conjuntamente a la finalización del ciclo formativo, y afrontar una mejor preparación para su futuro laboral.

Para analizar la interdisciplinariedad como hemos adelantado, esta programación ha tomado como referente el Anexo III de la Orden de 16 de junio de 2011.

En la siguiente tabla se analizan los niveles de interdisciplinariedad de esta programación:

Tabla 10. Niveles de interdisciplinariedad

Nivel 1	Relación entre las Unidades Didácticas del módulo:
En este nivel se analizarán las relaciones que existen entre las diferentes Unidades Didácticas del módulo.	
Nivel 2	Relación con otro módulo de la especialidad
Con el módulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora.	
Nivel 3	Relación con otros módulos del ciclo formativo
Con el módulo de Sistemas Informáticos.	

Fuente: Elaboración propia

Los contenidos del módulo de F.O.L. que se van tratar de manera interdisciplinar en el nivel 1 serán los que en cada momento tengan relación con la Unidad didáctica a tratar.

En el nivel dos se analizará de forma interdisciplinar la organización empresarial y la actuación de los emprendedores como empresarios en el sector de la informática.

Y en el tercer nivel los contenidos referentes a las normas de seguridad y prevención de riesgos laborales.

3.11. Metodología Didáctica

En general, se entiende por metodología, los aspectos referentes al cómo y cuándo enseñar. Posibilitan la autonomía pedagógica a los centros y profesores, en el marco de la legislación vigente. El art. 8.6 del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, establece que en la Formación Profesional “la metodología didáctica de las enseñanzas, integrará los aspectos científicos, tecnológicos y organizativos que en cada caso correspondan, con el fin de que el alumnado adquiriera una visión global de los procesos productivos propios de la actividad profesional correspondiente”.

A través del uso de distintas metodologías se produce un enriquecimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje, haciéndolo más dinámico y flexible a los distintos estilos de aprendizaje, y así refleja en esta programación didáctica.

Entre las distintas metodologías, la presente programación didáctica destaca entre todas, el uso de metodologías activas. Con estas se busca promover que el alumnado adquiriera un papel activo en su aprendizaje al mismo tiempo que aumenta su motivación hacia el conocimiento.

El proceso de enseñanza-aprendizaje tendrá como base el análisis de los resultados de aprendizaje contenidos en el Real Decreto 686/2010 y la Orden de 16 de junio de 2011, así como el desarrollo de los contenidos que en ellos se fijan. Principalmente los mencionados contenidos se abordarán desde una perspectiva práctica.

Destacar que si durante el curso académico, se diera una situación de emergencia sanitaria nivel 3 o 4, se ajustará la metodología y recursos para impartir las clases. Destacando dos escenarios:

- En el caso de un confinamiento general del grupo motivado por la evolución de la pandemia, la metodología de enseñanza será online, promoviendo el aprendizaje autónomo de los estudiantes. Las clases se seguirán mediante google meet, se podrán realizar video tutorías y los trabajos y actividades se entregarán a través de la plataforma virtual.
- En el caso de que algún alumno/a deba guardar cuarentena y no pueda asistir a las clases seguirá el mismo planteamiento que en el supuesto anterior, se

posibilitará el seguimiento de las clases de forma virtual y enviará las tareas virtualmente a través de la plataforma.

3.11.1 Principios metodológicos

Esta programación tiene en cuenta una serie de principios psicopedagógicos, procedentes de diversas teorías cognitivas y contextuales, que son necesarios para tener en cuenta en el proceso de enseñanza-aprendizaje del alumnado. Los principios metodológicos que impregnan la programación son:

- 1. Hacer una enseñanza Activa y Participativa.** Se rechaza cualquier actitud de tipo pasivo. En el aula se tenderá a realizar procesos de diálogo alternando la exposición teórica a razonamientos prácticos y fomentando el pensamiento crítico. Según la teoría genética de Piaget y la teoría social de Vigotsky es necesaria una intensa actividad constructivista por parte del alumnado. Desde la perspectiva constructivista de Piaget, el alumnado construye su aprendizaje mediante la actividad individual, y desde la perspectiva de Vigotsky, el alumnado construye su aprendizaje no de forma individual, sino mediante la interacción social.
- 2. Enseñanza flexible, abierta y dinámica.** Esta programación se adapta a las necesidades del alumnado, especialmente en lo referente a la atención a la diversidad y a los distintos ritmos de aprendizaje que están presentes en el aula.
- 3. Enseñanza motivadora y estimulante.** Para que el aprendizaje sea significativo es necesaria una adecuada motivación del alumnado, para lo cual, las actividades buscan ser atrayentes, estimulantes y capaces de despertar la curiosidad en el alumnado. Se generarán situaciones de logro para favorecer la autoestima en el alumnado y se fomentará un clima de trabajo de aceptación mutua y motivación en su relación con los iguales. Para lograr esta motivación extra se cambiará siempre que sea posible la disposición del aula para hacerla más estimulante.
- 4. Enseñanza socializadora y transversal.** El proceso de enseñanza-aprendizaje tiene una naturaleza social y colectiva. Se busca fomentar un clima en el que las habilidades sociales del alumnado aumenten, fomentando valores como la tolerancia y el respeto mutuo. De esta manera se va a conseguir generar un sentimiento de comunidad del grupo, teniendo como premisa siempre la libertad de expresión. El tratamiento de todos estos principios y valores deriva también del carácter transversal de la enseñanza que se recoge en esta programación didáctica, que tiene como

prioridad la educación en valores transversales como la responsabilidad ciudadana, el medio ambiente y la igualdad, entre otros, con ello se trata de generar una consciencia de la importancia de estos valores como fundamentales para los ciudadanos.

5. **Enseñanza Creativa.** Se va a promover la actividad investigadora en el alumnado, desarrollando procesos innovadores en la resolución de tareas. Así se fomentará el pensamiento divergente, con el uso del pensamiento lateral como fuente de resolución de conflictos.
6. **Conseguir la realización de aprendizajes significativos.** Se partirá de los conocimientos previos y de las necesidades y motivaciones de cada alumna y alumno. De acuerdo a la teoría del aprendizaje verbal significativo de Ausbel, es necesario que el contenido tenga: significatividad psicológica, es decir que pueda ser comprensible por la estructura psicológica del que aprende, significatividad lógica, es decir los nuevos contenidos han de ser lógicos y estar organizados coherentemente y una adecuada motivación.
7. **Aprendizajes Funcionales y Propedéuticos.** El aprendizaje irá orientado a la preparación para la vida real, adelantándoles situaciones de cierta realidad futura, a través de enunciados y planteamientos. Se generarán situaciones de aprendizaje que tienen realidad en su sector, realizando supuestos prácticos, celebración de charlas o coloquios, para ofrecer un conocimiento más completo y actualizado del sector.
8. **Aprendizajes Holísticos e Interdisciplinares.** Consecución de aprendizajes globales, que relacionen el contenido de la unidad didáctica con el de otras unidades o módulos del ciclo formativo, provocando un planteamiento de la materia en espiral para establecer estas interrelaciones.
9. **Hacer una enseñanza orientada hacia el Aprender a Aprender.** Para la teoría del aprendizaje por descubrimiento de Bruner es necesario que las alumnas y alumnos realicen aprendizajes significativos por sí solos, es decir, que aprendan por descubrimiento o a aprender a aprender. Provocar aprendizaje relevante de los contenidos requiere que el alumnado se implique activamente en procesos de búsqueda, estudio, experimentación, reflexión, aplicación y comunicación del conocimiento en contextos de la vida cotidiana.
10. **Hacer una enseñanza orientada hacia el aprender haciendo.** Se desarrollarán aprendizajes de tipo teórico y práctico, pero fomentando la parte práctica que desemboque en una actitud más activa por parte del alumnado. Implicando al alumnado en un conocimiento más profundo de su

sector en el entorno más próximo y haciéndolo participe del mismo, teniendo como premisa que a “hacer se aprende haciendo”.

3.11.2. Métodos

Podemos definir los métodos como el conjunto de acciones que se lleva a cabo en el aula para conseguir el aprendizaje. En esta programación se usarán distintos métodos docentes tanto afirmativos como por elaboración para asegurar que todo el alumnado alcance los objetivos del módulo. En especial se seleccionan los siguientes métodos, cuya aplicación dependerá del ritmo de aprendizaje y la materia que se aborde en cada momento:

- **Método expositivo.** Se centra en la exposición verbal por parte del docente, se utiliza primero la metodología deductiva explicando las cuestiones generales y después se profundizará en cuestiones más concretas. Se utilizará en aquellos contenidos sean especialmente teóricos, pero se evitará que sea únicamente unidireccional y se buscará promover la participación del alumnado en el discurso. También se contarán con recursos audiovisuales que motiven al alumnado.
- **Método interrogativo.** Se establece una guía por el docente, en la que mediante las distintas fases del método las alumnas y alumnos divididos en grupos llegan al conocimiento. Las fases comenzarían por la exposición del tema sobre el que nos estamos preguntando, a continuación, se elaborarán una serie de preguntas, formulación de hipótesis y la comprobación de las mismas y su comunicación y conclusiones. Este método se llevará a cabo en contenidos que tengan como objetivo el desarrollo de una actividad más activa del alumnado y reflexiva por su parte. Se le facilitarán los recursos oportunos para una investigación óptima de la materia de que se trate.

El enfoque constructivista de Vigotsky, se reflejará especialmente en el uso del método interrogativo en el que el alumnado construye su aprendizaje mediante la interacción social entre iguales.

Al margen del uso de los anteriores métodos esta programación didáctica apuesta por el uso de nuevas metodologías activas e innovadoras para atender a la diversidad del alumnado, tales como son:

- **El Aprendizaje-Servicio.** En esta programación se busca establecer la relación del alumnado con la sociedad, por ello la realización de un proyecto educativo con utilidad social se revela fundamental, fomentando al mismo tiempo el trabajo cooperativo. Se desarrollará mediante un proyecto de concienciación de los riesgos psico-sociales que se dan con el uso de las nuevas tecnologías.

- **Aula invertida (Flipped Classroom).** Los alumnos estudiarán los materiales en casa y luego en clase se trabajarán optimizando el tiempo en el aula.
- **Gamificación.** Esta metodología se basa en el juego para promover el aprendizaje y resolver problemas. Se procederá a la creación de un sistema de acumulación de puntos según las acciones completadas. Dentro de la gamificación se usará la técnica del escape room. Mediante el aprendizaje experiencial, se busca que el alumnado desarrolle habilidades mentales, la creatividad y el pensamiento crítico. Mediante la resolución de un problema que está relacionado con los distintos contenidos del módulo.
- **Mindfulness.** Método relacionado con la Neuroeducación, que busca mejorar la atención del alumnado. Con este método se busca mejorar la atención, los niveles de estrés y ansiedad del alumnado y mejorar su equilibrio emocional. En cada sesión se comenzará con unos “minutos amables” en los que se llevará a cabo esta técnica.
- **Aprendizaje basado en problemas.** Se busca involucrar a los alumnos y alumnas de modo activo en el aprendizaje de conocimientos y habilidades a través de del planteamiento de un problema. Especialmente como estudio de un caso global al final de curso.
- **Thinking-based Learning (TBL) o Aprendizaje Basado en el Pensamiento.** El centro del aprendizaje es el alumno o alumna, promoviendo el pensamiento crítico. La metacognición es fundamental, se desarrollará especialmente mediante el uso de mapas conceptuales.

3.11.3. Actividades de Enseñanza- Aprendizaje

En el proceso de enseñanza y aprendizaje, se debe de activar con los ejercicios, actividades y tareas los procesos cognitivos del alumnado, es decir, las habilidades mentales o de pensamiento que queremos que ejercite el alumnado en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Se desarrollarán actividades de introducción o motivación para presentar la materia al alumnado. De desarrollo, en las que se abordarán los contenidos en profundidad. Y de consolidación, para fijar los contenidos impartidos en la clase. Se alternarán actividades de tipo teórico, práctico y reflexivo en cada unidad siempre que la materia lo permita. Para el planteamiento de todas las actividades, se tendrá siempre como guía los contenidos dispuestos en la Orden de 16 de junio de 2011, que desarrolla el currículo del ciclo formativo en Andalucía.

Junto a las anteriores actividades se diseñarán en la programación, actividades de ampliación o proacción y actividades de refuerzo, para lograr una mayor flexibilización, dependiendo de los ritmos de aprendizaje del aula. También se contempla la realización de actividades extraescolares y complementarias.

La propuesta de actividades estará estrechamente relacionada con los programas educativos que se desarrollan en el centro, especialmente con el Plan de Igualdad, el Programa Aldea, el Programa Innicia y Erasmus+ (e-Twinning).

3.11.4. Estrategias metodológicas

Esta programación considera fundamental establecer estrategias metodológicas para orientar el aprendizaje. A lo largo de la misma se usarán tanto estrategias cognitivas como de aula.

Como estrategias cognitivas se establecerán la secuenciación de contenidos desde una significatividad lógica (de lo más fácil a lo más difícil) significatividad psicológica, en el caso de que tengan conocimientos previos de los contenidos. En la realización de todas las actividades plantadas el alumnado recibirá una retroalimentación por parte del profesorado.

Los contenidos se tratarán de forma objetiva y con rigor científico para que los futuros trabajadores del sector ostenten el grado de profesionalidad esperado. Siempre se comprobará la correcta comprensión de los contenidos, a través de distintas actividades como las de consolidación, reformulaciones o explicaciones entre pares.

Se avanzará en los contenidos progresivamente pasando de uno a otro siempre que ya se hayan visto los que con estos tengan relación, para favorecer el aprendizaje holístico.

Como estrategias de clima, se trabajará siempre que sea posible en agrupamientos pequeños de 3 personas. En ningún caso se permitirá un lenguaje discriminatorio por parte tanto del docente como del alumnado, los ejemplos o actividades que se realicen tendrán una redacción inclusiva. Se fomentará el uso de la escucha activa y el saber expresar y hablar, especialmente se fomentará, la manifestación de ideas por parte del alumnado, con total libertad. Estos valores se plasmarán en la norma de comportamiento en el aula que se facilitará al alumnado a través de la plataforma virtual y se colgará en el tablón de anuncios del aula.

La disposición del aula se modificará en atención al tipo de actividad que se lleve a cabo, y a los objetivos que se buscan alcanzar con cada actividad,

principalmente el aula se distribuirá en forma de U para favorecer el contacto visual de alumnado, y generar una interrelación personal del grupo.

En los trabajos en equipo se atenderá al modelo Station Rotation, los grupos trabajarán en equipo y en cada sitio desarrollarán un aspecto del trabajo y rotarán hasta completar todas las ubicaciones.

3.11.5. Estilo docente

Podemos definir el estilo docente como el patrón de comportamiento que el profesorado desarrolla en su actividad docente, la forma de relacionarse con el alumnado. Se diferencian tres patrones fundamentalmente en el ejercicio de la actividad docente, que se desarrollan en la siguiente tabla:

Tabla 11. Estilos docentes

ESTILO	AUTORITARIO	DEMOCRÁTICO	DEJAR HACER
TOMA DE DECISIONES	Docente	Docente y alumnado	Alumnado
CLIMA	Desconfianza	Satisfacción	Desánimo
EFFECTO EN EL ALUMNADO	Trabajo cuantitativamente mejor.	Trabajo cualitativamente mejor.	Frustración. Poca producción de trabajo.

Fuente: Elaboración Propia

Esta programación aborda principalmente un estilo docente democrático, en el que la relación con el alumnado sea cooperadora, sin rechazar el uso puntual del estilo autoritario en momentos concretos.

La toma de decisiones será compartida con el alumnado, haciéndolo partícipe de su proceso de enseñanza-aprendizaje. El docente en este proceso se va a constituir como guía del alumnado.

Con este estilo se busca una mayor independencia por parte del alumnado y una mejora de su proceso de comunicación.

El alumnado verá al docente como guía y el trato entre docente y alumnado será cercano. En la conducta diaria, se favorecerá la comunicación y se dejará autonomía en el desarrollo de las distintas actividades que se propongan.

3.11.6. Recursos didácticos

Esta programación establece los siguientes recursos didácticos para el desarrollo de la práctica docente:

- **Recursos Personales:**

- Propios del I.E.S.: El docente de F.O.L., la Orientadora u Orientador y docentes de otros módulos del mismo o distinto ciclo formativo.
- Ajenos al I.E.S.: Antiguas alumnas y alumnos, técnicos/as de la administración pública, representantes sindicales y patronales, técnico/a de cruz roja, técnica/o del Servicio Andaluz de Empleo, personal de juzgados, personal del parque de bomberos y representantes de Empresas de Trabajo Temporal.

- **Recursos Ambientales:**

- Propios del IES: Aula polivalente, aula taller, aula de audiovisuales, salón de actos
- Ajenos al IES: Instalaciones del Servicio Andaluz de Empleo, Cruz Roja, pabellón del salón de empleo provincial, Juzgados de lo Social.

- **Recursos Materiales:**

- Propios del I.E.S.: mobiliario del aula, libro de texto, bibliografía, webgrafía, filmografía, fotografías, cartelería, ordenador, conexión a internet, cámara web, fotocopias, folios, software, proyector, pantalla, altavoces, pizarra, tizas, rotuladores, cronómetro, calculadora, botiquín, desfibrilador externo automático, videocámara, dispensador de gel hidroalcohólico.
- Ajenos al I.E.S.: equipo de primeros auxilios, equipo de reanimación cardiopulmonar, teléfono móvil, repositorios externos (CREA, AGREGA, CEDEC, BBVA, editoriales...), google forms, mentimeter.com, Genially, Canva y Youtube.

Los recursos con que se contaría desde el inicio del curso, son los propios del I.E.S., así como los que dependan del profesorado como son los necesarios para la preparación de las clases y la impartición de las mismas, tales como material digital o analógico. Mientras que con los recursos ajenos al I.E.S., así como los docentes de otros módulos del ciclo formativo, se deberán establecer los oportunos contactos para su utilización.

3.12. Evaluación

La Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en su art. 91 establece como una de las funciones del profesorado la evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado, así como la evaluación de los procesos de enseñanza.

La evaluación propuesta en esta programación, toma como referencia la Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

3.12.1. Evaluación del proceso de aprendizaje

El art. 2.1 de la Orden de 29 de septiembre de 2010, establece que “en la formación profesional la evaluación de los aprendizajes será continua y se realizará por módulos profesionales”. En el apartado 4 de este mismo artículo indica que:

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

Por lo tanto, según la normativa referenciada, esta programación realizará una evaluación continua de los contenidos, teniendo en cuenta para la evaluación los resultados de aprendizaje del módulo de F.O.L. y sus correspondientes criterios de evaluación asociados.

Con la evaluación continua al tener en cuenta el progreso del alumnado, se podrán detectar las dificultades que puedan surgir en el proceso de enseñanza-aprendizaje para adoptar las medidas necesarias dirigidas a lograr la adquisición de los consiguientes resultados de aprendizaje.

3.12.1.1. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación

Como se indicó en el apartado anterior el art. 2 de la Orden de 29 de septiembre de 2010, fija que la evaluación tiene que estar ligada a la consecución de

los resultados de aprendizaje y los criterios de evaluación. Para el módulo de F.O.L. los resultados de aprendizaje y los criterios de evaluación son los recogidos en el Anexo I del Real Decreto 686/2010 por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web y de la Orden de 16 de junio de 2011, por la que se desarrolla el currículo en la comunidad andaluza.

La Unidad Didáctica que se expone en esta programación desarrolla el resultado de aprendizaje número 3 del módulo de F.O.L.:

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

Y los subsiguientes criterios de evaluación que se corresponden con el anterior criterio de aprendizaje:

- a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.
- c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.
- d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.
- e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- f) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.

3.12.1.2. Procedimientos, técnicas e instrumentos de evaluación

En los procedimientos de evaluación hay que distinguir entre las técnicas y los instrumentos de evaluación.

Constituyen técnicas de evaluación el conjunto de acciones o procedimientos que conducen a la obtención de información relevante sobre el aprendizaje del alumnado. Entre las técnicas podemos destacar:

- **La observación sistemática.** Su objetivo es conocer el comportamiento natural de los alumnos en situaciones espontáneas. Se utiliza para evaluar procedimientos y aptitudes observables.
- **Pruebas.** Son válidas para evaluar conocimientos y habilidades, son estándares para todo el alumnado, se asignarán unos indicadores de logro mediante una rúbrica. Pueden ser orales, escritas o específicas para valorar alguna habilidad o destreza.
- **Revisión, corrección y análisis de tareas y producciones realizadas por el alumnado.** Apta para evaluar habilidades y destrezas.
- **Autoevaluación de alumnado.** Se realiza para conocer las referencias y valoraciones sobre el proceso que pueden proporcionar los alumnos. Requiere la elaboración de cuestionarios para averiguar la opinión.

Los instrumentos de evaluación son aquel conjunto de herramientas diseñadas para que el profesorado pueda obtener información precisa sobre el nivel y la calidad del aprendizaje del alumnado.

Para la evaluación de la Unidad Didáctica que se recoge en esta programación se utilizarán los siguientes instrumentos de evaluación:

- Observación diaria del trabajo del alumnado.
- Revisión del proyecto y/o de las tareas.
- Revisión de trabajos individuales y cooperativos.
- Análisis de las exposiciones orales.
- Prueba en Genially.
- Cuestionarios de autoevaluación.

3.12.1.3. Momentos de evaluación

En virtud del art. 2 de la Orden de 29 de septiembre de 2010, la evaluación de los aprendizajes será continua, podemos distinguir los siguientes momentos dentro de la evaluación continua:

- **Evaluación inicial.** Se realizará al comienzo del curso y tiene como objetivo obtener el conocimiento previo del alumnado, de esta forma se podrán adaptar las estrategias de enseñanza aprendizaje al nivel del alumnado.
- **Evaluación sumativa.** A lo largo de las diferentes Unidades Didácticas con el uso de los distintos instrumentos de evaluación, se valorará el rendimiento del alumnado, y en función de los resultados obtenidos se podrá reorientar el

proceso para lograr la consecución de los resultados de aprendizaje, en el momento que esto resulte necesario.

- **Evaluación final.** Se llevará a cabo al finalizar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Nos permite valorar el grado de consecución de los objetivos.

3.12.1.4. Rúbricas

La rúbrica constituye un instrumento de medición para la calificación. Consiste en una tabla de doble entrada donde se describen los aspectos a evaluar y los criterios que tiene que cumplir y una escala de calificación que puede ser o no numérica.

En esta programación el uso de rúbricas estará orientado a la valoración de exposiciones orales (véase Anexo III) y de trabajos escritos tanto individuales como grupales (véase Anexo IV).

3.12.1.5. Criterios de calificación

El art. 16 de la Orden de 29 de septiembre de 2010, indica que:

La evaluación conllevará una calificación que reflejará los resultados obtenidos por el alumno o alumna en su proceso de enseñanza-aprendizaje. La calificación de los módulos profesionales de formación en el centro educativo y del módulo profesional de proyecto se expresará en valores numéricos de 1 a 10, sin decimales. Se considerarán positivas las iguales o superiores a 5 y negativas las restantes.

Partiendo de este artículo, en la Unidad Didáctica que se desarrolla se presentan los siguientes porcentajes de evaluación:

- **Examen en Genially (40%):** el examen, cuya forma será de escape room, constará de 5 pruebas que se valorarán con una puntuación máxima de 2 puntos. Su puntuación equivale a 4 puntos de la nota total de la Unidad Didáctica.
- **Observación directa (10%):** la puntuación corresponde a 1 punto de la nota total de la Unidad Didáctica.
- **Trabajos individuales y grupales (20%):** la puntuación corresponde a 2 puntos del total de la nota de la Unidad Didáctica.

- **Tareas (10%):** la puntuación corresponde a 1 punto del total de la nota de la Unidad Didáctica.
- **Exposiciones orales (10%):** la puntuación corresponde a 1 punto del total de la nota de la Unidad Didáctica.
- **Participación, aptitud crítica y trabajo diario (10%):** la puntuación corresponde a 1 punto del total de la nota de la Unidad Didáctica.

3.12.1.6. Mecanismos de recuperación

En el supuesto de que el alumnado no haya superado alguna o algunas de las Unidades Didácticas se prevé para la superación de los mismos una serie de mecanismos de recuperación. La recuperación se podrá realizar de forma continua a través de:

- Una prueba de recuperación de las Unidades Didácticas suspensas para superar las materias. Se realizará al final de cada evaluación parcial.
- Las actividades de refuerzo que se prevén en las Unidades Didácticas también servirán para recuperar los contenidos.
- Los trabajos individuales y grupales que no hayan sido superados también podrán volver a realizarse. A este mecanismo no podrá acogerse el alumnado que haya presentado los trabajos extemporáneamente.
- Al finalizar todas las evaluaciones parciales, tendrán derecho a presentarse a un examen global del módulo, o sólo aquellos contenidos no superados.

3.12.1.7. Promoción del alumnado

La Orden de 29 de septiembre de 2010, en su art. 15 referente a la promoción del alumnado indica que:

Promocionará el alumnado que supere todos los módulos profesionales del primer curso promocionará a segundo curso.

En el supuesto de que no hayan superado la totalidad de los módulos profesionales de primer curso, se procederá del modo siguiente:

- a) Si la carga horaria de los módulos profesionales no superados es superior al 50% de las horas totales del primer curso, el alumno o alumna deberá

repetir sólo los módulos profesionales no superados y no podrá matricularse de ningún módulo profesional de segundo curso.

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

3.12.2. Evaluación del proceso de enseñanza

El art. 25.3 del 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 indica que, “el profesorado tendrá la obligación de evaluar tanto los aprendizajes del alumnado como los procesos de enseñanza y su propia práctica docente, de acuerdo con lo que establezca por Orden la Consejería competente en materia de educación”.

En la evaluación del proceso de enseñanza el profesorado debe reflexionar sobre la elaboración de la programación y la práctica educativa con el objeto de mejorarla. Esta evaluación se realizará a través de los siguientes modelos:

3.12.2.1. Autoevaluación

La autoevaluación es un mecanismo mediante el cual el alumnado juzga sus propios logros y avances en la materia evaluando su propio trabajo y reflexionando sobre lo que puede mejorar. El profesorado proporcionará un cuestionario de google forms al alumnado al final del curso para que valoren su trabajo (véase Anexo V).

3.12.2.2. Coevaluación

En este caso no se realiza una coevaluación, en el centro sólo un docente imparte el módulo de F.O.L. en todos los ciclos formativos que se ofertan en el I.E.S., por lo que no se podría realizar una evaluación entre pares.

3.12.2.3. Heteroevaluación

Pretende la obtención de una retroalimentación en la que los alumnos valoren la actuación del profesorado durante el curso. Al final del curso en el cuestionario de google forms de autoevaluación, se incluirán unas preguntas para la evaluación del profesorado (véase anexo V).

3.13. Atención a la diversidad

Se entiende por atención a la diversidad las actuaciones educativas orientadas a dar respuesta a las diferentes capacidades, estilos y ritmos de aprendizaje, situaciones socio-económicas, lingüísticas y de salud del alumnado, con el fin de facilitar la adquisición de los conocimientos.

La educación inclusiva es un derecho recogido en el art. 18 del 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, en su apartado segundo este artículo pone atención en la diversidad de necesidades educativas del alumnado con discapacidad, indicando que “se tendrán que regular apoyos y ajustes razonables para la atención de quienes precisen una atención especial de aprendizaje o de inclusión”.

El art. 39.7. de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, establece que:

En los estudios de Formación Profesional se prestará especial atención a los alumnos y alumnas con necesidad específica de apoyo educativo, manteniendo como uno de los principios de estas enseñanzas la inclusión educativa. A estos efectos se establecerán las alternativas organizativas y metodológicas y las medidas de atención a la diversidad precisas para facilitar el acceso al currículo de este alumnado.

La Orden de 29 de septiembre de 2010, en el art. 2.5.e) que:

La adecuación de las actividades formativas, así como de los criterios y los procedimientos de evaluación cuando el ciclo formativo vaya a ser cursado por alumnado con algún tipo de discapacidad, garantizándose el acceso a las pruebas de evaluación. Esta adaptación en ningún caso supondrá la supresión de resultados de aprendizaje y objetivos generales del ciclo que afecten a la adquisición de la competencia general del título.

Por tanto, en la Formación Profesional, las adaptaciones curriculares no podrán ser significativas y sólo podrán afectar a:

- La metodología didáctica, las actividades y la priorización y temporalización en la consecución de los objetivos.
- Los elementos curriculares de acceso, como, la adaptación del centro y del aula a las condiciones del alumnado (adaptación de materiales, mejora del sonido, eliminación de barreras arquitectónicas).

Atendiendo al capítulo I del título II de la Ley Orgánica 2/2006, se considera alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo los siguientes:

- Alumnado que presenta necesidades educativas especiales.
- Alumnado con dificultades específicas de aprendizaje.
- TDAH.
- Alumnado con altas capacidades intelectuales.
- Alumnos de incorporación tardía en el sistema educativo español.
- Alumnado que precise acciones de carácter compensatorio por condiciones personales o de historia escolar.

En el contexto del aula hemos identificado un alumno con el síndrome de Asperger y una alumna con altas capacidades intelectuales.

En el caso del alumno con el síndrome de Asperger, hay que tener en cuenta que este alumnado, puede presentar alteraciones cualitativas en la interacción, pobre comunicación no verbal, sin déficits o retrasos graves en los aspectos formales del lenguaje, no presentan discapacidad intelectual. Se realizará una adaptación de acceso mediante el uso de recursos tecnológicos que permitan el acceso al currículo, así también se realizarán adaptaciones no significativas, procurando, ofrecer una rutina

predecible para el alumno, evitar ruidos bruscos e intentar que no se aísle del aula, intentando que tenga dentro del aula una persona de referencia.

La alumna diagnosticada con altas capacidades intelectuales posee un nivel elevado de capacidades cognitivas, y presenta aptitudes intelectuales y un rendimiento excepcional. Las actuaciones que se realizarán en el marco de la programación consisten en la planificación de actividades de ampliación, así como un enriquecimiento de los contenidos.

En el caso de detectarse alguna otra necesidad específica de apoyo educativo el profesorado se pondrá en contacto con el Departamento de Orientación para adoptar las medidas de atención a la diversidad que se consideren oportunas para facilitar el acceso al currículo.

3.14. Unidades Didácticas del módulo: estructuración de las 12 Unidades Didácticas

En las Tablas que a continuación se presentan constituyen el desarrollo de una Unidad Didáctica de la programación y su correspondiente cuaderno de actividades.

Tabla 12. Desarrollo de la U.D.

Unidad didáctica		6: EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS MODALIDADES						
Resultados de Aprendizaje	3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.		Instrumentos de información/evaluación					
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales, Personales y Sociales	Observación Directa	Prueba escrita	Trabajos	Exposición oral	Tareas	Participación, aptitud crítica y trabajo diario
9 Horas	ab)	x)	10%	40%	20%	10%	10%	10%
Contenidos		Criterios de evaluación			Indicadores			
6.1. El Contrato de trabajo 6.1.1. La forma del contrato 6.1.2. Trámites relacionados con la contratación 6.1.3. El contenido del contrato de trabajo 6.1.3.1. El periodo de prueba 6.1.3.2. Otros pactos que se pueden incluir en el contrato		Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo. Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral. Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.			- Identifica los conceptos básicos del contrato de trabajo. - Determina los derechos y obligaciones derivadas del contrato de trabajo. - Valora las medidas establecidas por la legislación vigente para conciliar la vida laboral y familiar.			
6.2. Características del contrato de trabajo		c) Se han determinado los derechos y			- Determina los derechos y obligaciones			

Unidad didáctica		6: EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS MODALIDADES						
Resultados de Aprendizaje	3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.		Instrumentos de información/evaluación					
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales, Personales y Sociales	Observación Directa	Prueba escrita	Trabajos	Exposición oral	Tareas	Participación, aptitud crítica y trabajo diario
9 Horas	ab)	x)	10%	40%	20%	10%	10%	10%
Contenidos		Criterios de evaluación			Indicadores			
6.2.1. El trabajo que se va a realizar: el grupo profesional 6.2.2. La duración del contrato 6.2.3. La jornada contratada 6.2.4. El lugar de trabajo 6.2.4.1. Especial referencia al teletrabajo 6.2.5. Indemnizaciones y bonificaciones		obligaciones derivados de la relación laboral. e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar. f) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.			derivados de la relación laboral. - Valora las medidas establecidas por la legislación vigente para conciliar la vida laboral y familiar. - Identifica las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.			
6.3. Los contratos indefinidos 6.3.1. Ordinario 6.3.2. Contrato indefinido con discapacitados		c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.			- Determina los derechos y obligaciones derivados del contrato indefinido. - Clasifica las principales modalidades			

Unidad didáctica		6: EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS MODALIDADES						
Resultados de Aprendizaje	3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.		Instrumentos de información/evaluación					
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales, Personales y Sociales	Observación Directa	Prueba escrita	Trabajos	Exposición oral	Tareas	Participación, aptitud crítica y trabajo diario
9 Horas	ab)	x)	10%	40%	20%	10%	10%	10%
Contenidos			Criterios de evaluación		Indicadores			
6.3.3. Contrato indefinido de trabajo en grupo 6.3.4. Contrato indefinido de trabajadores en situación de vulnerabilidad 6.3.4.1. Desempleados de larga duración 6.3.4.2. Víctimas de violencia de género, doméstica, terrorismo o trata de seres humanos.			d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos. e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.		de contratación, identificando el contrato indefinido y las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos. - Valora las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.			
6.4. Los contratos temporales 6.4.1. Contratos con empresa de trabajo temporal (ETT)			c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral. d) Se han clasificado las principales		- Determina los derechos y obligaciones derivados de los contratos temporales. - Clasifica las principales modalidades			

Unidad didáctica		6: EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS MODALIDADES						
Resultados de Aprendizaje	3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.		Instrumentos de información/evaluación					
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales, Personales y Sociales	Observación Directa	Prueba escrita	Trabajos	Exposición oral	Tareas	Participación, aptitud crítica y trabajo diario
9 Horas	ab)	x)	10%	40%	20%	10%	10%	10%
Contenidos			Criterios de evaluación		Indicadores			
6.4.2. Circunstancias de la producción 6.4.3. Sustitución de una persona trabajadora 6.4.4. Contrato temporal con discapacitados			modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.		de contratación, identificando los contratos temporales y las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.			
6.5. Otros contratos 6.5.1. Contratos formativos 6.5.1.1. Contrato de formación en alternancia 6.5.1.2. Contrato para la obtención de la práctica profesional 6.5.2. Contrato a tiempo parcial			c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral. d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.		- Determina los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral. - Clasifica las principales modalidades de contratación, identificando otros tipos de contrato y las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.			

Unidad didáctica		6: EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS MODALIDADES						
Resultados de Aprendizaje	3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.		Instrumentos de información/evaluación					
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales, Personales y Sociales	Observación Directa	Prueba escrita	Trabajos	Exposición oral	Tareas	Participación, aptitud crítica y trabajo diario
9 Horas	ab)	x)	10%	40%	20%	10%	10%	10%
Contenidos		Criterios de evaluación			Indicadores			
6.5.2.1. Contrato de relevo 6.5.3. Contrato fijo-discontinuo								

Tabla 13. Cuaderno de actividades

CUADERNO DE ACTIVIDADES										
CICLO FORMATIVO		Grado Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web				MÓDULO PROFESIONAL:		Formación y Orientación Laboral		
UNIDAD Nº:	6	TÍTULO:	El contrato de trabajo y sus modalidades							
SECUENCIACIÓN (evaluación):		1ª y 2ª Evaluación		TEMPORALIZACIÓN (sesiones):		10	BLOQUE TEMÁTICO:		3.- Contrato de Trabajo	
INTERDISCIPLINARIEDAD		Nivel 1				Nivel 2		Nivel 3		
		- Unidad 3: Factores de riesgo. Medidas de Prevención.				- Empresa e Iniciativa Emprendedora.				
		- Unidad 7: Las condiciones laborales: La jornada de trabajo.								
		- Unidad 8: El salario y la nómina. La seguridad social.								
		- Unidad 12: Orientación laboral: búsqueda de empleo.								
SESIÓN Nº:	1	DURACIÓN:		60 minutos						
	ACTIVIDADES		T. ³	DESCRIPCIÓN			FINALIDAD		RECURSOS ⁴	PROGRAMAS

³ La sigla T. corresponde a Temporalización.

⁴ Recursos: se mencionarán únicamente los recursos materiales que se utilicen. No se hará mención a los recursos ambientales o personales, salvo que intervenga personal ajeno al centro y la actividad se desarrolle en lugar distinto al IES.

						EDUCATIVOS
De relajación	Relájate y respira	3'	El profesorado guiará al alumnado en unos minutos de relajación. El alumnado permanecerá con los ojos cerrados, las manos sobre los muslos y se centrará en el control de la respiración, recordando un momento agradable.	Mejorar el nivel de atención, la gestión del estrés, de la ansiedad y lograr un mayor equilibrio emocional.	- Cronómetro.	
De introducción	¿Lo conoces?	7'	Mediante un brainstorming en mentimeter.com, el alumnado aportará 3 palabras y tras la puesta en común, se generará un concepto de contrato de trabajo.	Introducir la Unidad didáctica, partiendo del conocimiento previo del alumnado.	- Teléfono móvil. - Internet. - Proyector y pantalla. - mentimeter.com.	
Explicación	Comenzamos	25'	Análisis y exposición del apartado 1 de la Unidad. El contrato de trabajo (forma, trámites, contenido).	Adquisición de conocimientos teóricos previos.	- Presentación en Canva. - Proyector y pantalla. - Pizarra y tiza.	
De desarrollo	Ponlo en práctica	15'	Realización de un caso práctico. El alumnado se dividirá en grupos de 3-4 personas. Se facilitará como apoyo un modelo de contrato de trabajo, en el	Aplicación de contenidos teóricos obtenidos.	- Supuesto práctico. - Modelo contrato	

			que tendrán que cumplimentar con los datos obtenidos en el supuesto.		de trabajo ⁵ .	
Aclaración	¿Lo entiendo todo?	5'	Se producirá una retroalimentación entre profesorado y alumnado sobre cómo han trabajado y se resolverán dudas.	Asegurar la comprensión de los conocimientos teóricos y su aplicación práctica.	- No se requieren recursos especiales.	
De consolidación⁶	¿Qué he aprendido?	5'	Resumen en un mapa conceptual de los contenidos. El profesorado facilitará un mapa conceptual en el que se irán completando los conceptos aprendidos, durante la unidad. Todo el alumnado de forma cooperativa la rellenará con la guía del profesorado.	Facilitar al alumnado un esquema global de los contenidos, que les sirva como material de estudio.	- Mapa conceptual.	
De refuerzo⁷	Ahora lo entiendo		Se les entregará un texto del contrato de trabajo del que tendrán que extraer la información para contestar brevemente unas preguntas.	Reforzar conceptos básicos del contrato de trabajo.	- Texto. - Cuestionario.	

⁵ Anexo II: Modelo de Contrato de trabajo.

⁶ La actividad de consolidación, se realizará en todas las sesiones para completar el mapa conceptual de la Unidad Didáctica.

⁷ En la actividad de refuerzo, no se indicará la temporalización. Se podrá usar como actividad para trabajar en casa, para el alumnado cuyo ritmo de aprendizaje sea más lento o necesite reforzar contenidos básicos. También podrá sustituirse por la actividad de desarrollo para el alumnado cuyo ritmo de aprendizaje sea más lento, en cuyo caso la temporalización sería la indicada para esta actividad.

De ampliación⁸	Profundiza		El profesorado le facilitará material de ampliación, para la realización de un proyecto integral de la Unidad didáctica. Deberá analizar todos los puntos de vista de la contratación, en base a la elección de distintos supuestos prácticos con casuísticas variadas. El supuesto será elegido por el alumnado.	- Mantener la motivación del alumnado con un mayor ritmo de aprendizaje. Sin imponer un caso concreto para su análisis, dejando libertad para que investigue aquel que considere más motivador.	- Material de ampliación (bibliografía complementaria, recursos webs, convenios colectivos, diferentes modelos de contrato de trabajo). - Supuestos prácticos.	
AE⁹	Interconectados		Todos los miércoles en horario de tarde, se realizará un taller, enmarcado en el proyecto eTwinning del IES, "Emprendemos unidos". En esta fase del proyecto se realizará una comparativa por parte de los alumnos de los diferentes contratos de trabajo que hay en los distintos países	- Conocer las distintas posibilidades de emprendimiento, mediante el estudio comparado de los sistemas de los diferentes países.	- Ordenador con conexión a internet. - Cámaras web.	- Erasmus+ (eTwinning) - Programa Innicia

⁸ No se indicará la temporalización de la actividad de ampliación, porque se desarrollará durante toda la Unidad Didáctica. Irá orientada al alumnado cuyo ritmo de aprendizaje sea rápido o quiera profundizar en la materia. Especialmente para el alumnado con altas capacidades intelectuales. Se trabajará en casa por estos alumnados. En el caso de que, durante la clase, este alumnado finalice con antelación las actividades programadas, podrá iniciar esta actividad para mantenerse motivado.

⁹ Las siglas A.E. corresponden a Actividad Extraescolar.

			participantes. El alumnado de los distintos países estará en comunicación mediante videoconferencias.			
SESIÓN Nº:	2	DURACIÓN:	60 minutos			
	ACTIVIDADES	T	DESCRIPCIÓN	FINALIDAD	RECURSOS	PROGRAMAS EDUCATIVOS
De relajación	Relájate y respira	3'	El profesorado guiará al alumnado en unos minutos de relajación. El alumnado permanecerá con los ojos cerrados, las manos sobre los muslos y se centrará en el control de la respiración, recordando un momento agradable.	Mejorar el nivel de atención, la gestión del estrés, de la ansiedad y lograr un mayor equilibrio emocional.	- Cronómetro.	
De repaso	¿Recuerdas?	5'	A viva voz el profesorado lanzará una serie de preguntas sobre los contenidos explicados la sesión anterior.	Consolidar los conceptos de la sesión anterior.	- No se requieren recursos especiales.	
Explicación	Comenzamos	25'	Análisis y exposición del apartado 2 de la Unidad. Características del contrato de trabajo (grupo profesional, duración, jornada, indemnizaciones y bonificaciones).	Adquisición de conocimientos teóricos previos.	- Presentación en Canva. - Proyector y pantalla.	

					- Pizarra y tiza.	
De desarrollo	Ponlo en práctica	17'	- Busca tu grupo profesional. Se le facilitará un convenio colectivo de su sector, para la búsqueda (10'). - Cuestionario verdadero o falso de (7').	Aplicación de contenidos teóricos obtenidos.	- Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública. - Cuestionario.	
Aclaración	¿Lo entiendo todo?	5'	Se producirá una retroalimentación entre profesorado y alumnado sobre cómo han trabajado y se resolverán dudas.	Asegurar la comprensión de los conocimientos teóricos y su aplicación práctica.	- No se requieren recursos especiales.	
De consolidación	¿Qué he aprendido?	5'	Resumen en un mapa conceptual de los contenidos.	Facilitar al alumnado un esquema global de los contenidos, que les sirva como material de estudio.	- Mapa conceptual.	
SESIÓN Nº:	3	DURACIÓN:	60 minutos			
	ACTIVIDADES	T	DESCRIPCIÓN	FINALIDAD	RECURSOS	PROGRAMAS EDUCATIVOS
De relajación	Relájate y respira	3'	El profesorado guiará al alumnado en	Mejorar el nivel de	- Cronómetro.	

			unos minutos de relajación. El alumnado permanecerá con los ojos cerrados, las manos sobre los muslos y se centrará en el control de la respiración, recordando un momento agradable.	atención, la gestión del estrés, de la ansiedad y lograr un mayor equilibrio emocional.		
De repaso	¿Recuerdas?	5'	Se realizará un Quizizz, con preguntas de respuesta múltiple sobre las sesiones anteriores.	Consolidar los conceptos de las sesiones anteriores.	- Internet y teléfono móvil. - Quizizz. - Proyector y pantalla.	
Explicación	Comenzamos	10'	-Análisis y exposición del apartado 2 de la Unidad, subapartado lugar de trabajo, especial referencia al teletrabajo (7'). -Visionado de un video de Youtube "El teletrabajo y el trabajo a distancia" (3').	Adquisición de conocimientos teóricos previos.	- Presentación en Canva. - Proyector y pantalla. - Pizarra y tiza. - Youtube (https://www.youtube.com/watch?v=NksIRk9p9il)	
De desarrollo	Ponlo en práctica	32'	- Elaborar un análisis DAFO sobre el teletrabajo en el sector de la	Aplicación de contenidos teóricos obtenidos.	- Ordenador con conexión a	

			informática. Se trabajará por grupos de 3 personas, en este caso los agrupamientos los realizará el docente para compensar los distintos ritmos de aprendizaje.		internet.	
Aclaración	¿Lo entiendo todo?	5'	Se producirá una retroalimentación entre profesorado y alumnado sobre cómo han trabajado y se resolverán dudas.	Asegurar la comprensión de los conocimientos teóricos y su aplicación práctica.	- No se requieren recursos especiales.	
De consolidación	¿Qué he aprendido?	5'	Resumen en un mapa conceptual de los contenidos.	Facilitar al alumnado un esquema global de los contenidos, que les sirva como material de estudio.	- Mapa conceptual.	
SESIÓN Nº:	4	DURACIÓN:	60 minutos			
	ACTIVIDADES	T	DESCRIPCIÓN	FINALIDAD	RECURSOS	PROGRAMAS EDUCATIVOS
De relajación	Relájate y respira	3'	El profesorado guiará al alumnado en unos minutos de relajación. El alumnado permanecerá con los ojos cerrados, las manos sobre los muslos y se centrará en el control de la respiración, recordando un momento	Mejorar el nivel de atención, la gestión del estrés, de la ansiedad y lograr un mayor equilibrio emocional.	- Cronómetro.	

			agradable.			
Prueba 1ª Evaluación	Prueba escrita	57'	- Repartir la prueba y explicación de las instrucciones (7'). - Realización de una prueba escrita de los contenidos vistos en las Unidades 1, 2, 3, 4 y 5. Constará de 30 preguntas tipo test con 3 respuestas alternativas de la que sólo 1 es válida (50').	Comprobar los conocimientos de las unidades anteriores. Se podrán presentar a subir nota o para recuperar Unidades suspensas.	- Prueba escrita.	
SESIÓN Nº:	5	DURACIÓN:	60 minutos			
	ACTIVIDADES	T	DESCRIPCIÓN	FINALIDAD	RECURSOS	PROGRAMAS EDUCATIVOS
De relajación	Relájate y respira	3'	El profesorado guiará al alumnado en unos minutos de relajación. El alumnado permanecerá con los ojos cerrados, las manos sobre los muslos y se centrará en el control de la respiración, recordando un momento agradable.	Mejorar el nivel de atención, la gestión del estrés, de la ansiedad y lograr un mayor equilibrio emocional.	- Cronómetro.	
De repaso	¿Recuerdas?	5'	El profesorado a viva voz lanzará preguntas sobre los contenidos de las sesiones anteriores.	Consolidar los conceptos de las sesiones anteriores.	- No se requieren recursos especiales.	

Explicación	Comenzamos	25'	Análisis y exposición del apartado 3 de la Unidad, los contratos indefinidos (ordinario y específicos en función del trabajador o trabajadora contratada).	Adquisición de conocimientos teóricos previos.	- Presentación en Canva. - Proyector y pantalla. - Pizarra y tiza.	
De desarrollo	Ponlo en práctica	17'	- Se dividirá la clase en grupos de 3 personas. Tendrán que elaborar una presentación, que se expondrá la siguiente sesión, en la que investigarán sobre las especialidades de la contratación de víctimas de violencia de género, doméstica, terrorismo o trata de seres humanos. Cada grupo podrá elegir un colectivo.	Incentivar la investigación y concienciación social con colectivos vulnerables.	- Ordenador con conexión a internet. - Bibliografía complementaria.	Plan de Igualdad
Aclaración	¿Lo entiendo todo?	5'	Se producirá una retroalimentación entre profesorado y alumnado sobre cómo han trabajado y se resolverán dudas.	Asegurar la comprensión de los conocimientos teóricos y su aplicación práctica.	- No se requieren recursos especiales.	
De consolidación	¿Qué he aprendido?	5'	Resumen en un mapa conceptual de los contenidos.	Facilitar al alumnado un esquema global de los contenidos, que les sirva como material de	- Mapa conceptual.	

				estudio.		
SESIÓN Nº:	6	DURACIÓN:	60 minutos			
	ACTIVIDADES	T	DESCRIPCIÓN	FINALIDAD	RECURSOS	PROGRAMAS EDUCATIVOS
De relajación	Relájate y respira	3'	El profesorado guiará al alumnado en unos minutos de relajación. El alumnado permanecerá con los ojos cerrados, las manos sobre los muslos y se centrará en el control de la respiración, recordando un momento agradable.	Mejorar el nivel de atención, la gestión del estrés, de la ansiedad y lograr un mayor equilibrio emocional.	- Cronómetro.	
De repaso	¿Recuerdas?	5'	El profesorado a viva voz lanzará preguntas sobre los contenidos de las sesiones anteriores.	Consolidar los conceptos de las sesiones anteriores.	- No se requieren recursos especiales.	
Exposición oral	¿Qué he descubierto?	30'	Exposición oral de las presentaciones realizadas en la sesión anterior.	Demostrar el trabajo realizado y mejorar las habilidades orales.	- Presentación. - Proyector y pantalla.	
De desarrollo	Comenzamos	12'	Análisis y exposición del apartado 4 de la Unidad, los contratos temporales (modalidades y contratación a través de ETT).	Adquisición de conocimientos teóricos previos.	- Presentación en Canva. - Proyector y pantalla.	

					- Pizarra y tiza.	
Aclaración	¿Lo entiendo todo?	5'	Se producirá una retroalimentación entre profesorado y alumnado sobre cómo han trabajado y se resolverán dudas.	Asegurar la comprensión de los conocimientos teóricos.	- No se requieren recursos especiales.	
De consolidación	¿Qué he aprendido?	5'	Resumen en un mapa conceptual de los contenidos.	Facilitar al alumnado un esquema global de los contenidos, que les sirva como material de estudio.	- Mapa conceptual.	
De refuerzo¹⁰	Ahora lo entiendo		Se les facilitará un texto de apoyo, a continuación, realizarán un cuestionario en Quizizz.	Reforzar conceptos básicos de los contratos temporales.	- Texto. - Dispositivo con conexión a internet. - Quizizz.	
De ampliación¹¹	Profundiza		Trabajo de Investigación sobre los Centros Especiales de Empleo de la provincia de Jaén. Tendrán que centrarse especialmente en los	- Mantener la motivación del alumnado con un mayor ritmo de aprendizaje.	- https://www.aceca.es/centros-especiales-de-	

¹⁰ En la actividad de refuerzo, no se indicará la temporalización. Se podrá usar como actividad para trabajar en casa, para el alumnado cuyo ritmo de aprendizaje sea más lento o necesite reforzar contenidos básicos.

¹¹ No se indicará la temporalización de la actividad de ampliación. Irá orientada al alumnado cuyo ritmo de aprendizaje sea rápido o quiera profundizar en la materia. Especialmente para el alumnado con altas capacidades intelectuales. Se trabajará en casa por estos alumnos, aunque podrán comenzar su trabajo durante la clase, cuando hayan finalizado las actividades propuestas.

			cercanos a la localidad de Andújar. E indicar las empresas en las que podría trabajar alguien que hubiera terminado el ciclo formativo, consignando los requisitos específicos de este tipo de contratación.	- Investigar posibilidades de inserción laboral del colectivo de personas con discapacidad.	empleo	
SESIÓN Nº:	7	DURACIÓN:	60 minutos			
	ACTIVIDADES	T	DESCRIPCIÓN	FINALIDAD	RECURSOS	PROGRAMAS EDUCATIVOS
AC¹²	Un paso más.	60'	Una responsable de la Empresa de Trabajo Temporal (ETT), FLEXIPLÁN en la localidad de Jaén, impartirá una charla sobre contratación temporal en las ETT.	Acercar la contratación temporal a su finalidad práctica y dar a conocer estas empresas del entorno al alumnado.	- Responsable de FLEXIPLÁN. - Proyector y pantalla. - Presentación.	
SESIÓN Nº:	8	DURACIÓN:	60 minutos			
	ACTIVIDADES	T	DESCRIPCIÓN	FINALIDAD	RECURSOS	PROGRAMAS EDUCATIVOS
De relajación	Relájate y respira	3'	El profesorado guiará al alumnado en unos minutos de relajación. El alumnado permanecerá con los ojos	Mejorar el nivel de atención, la gestión del estrés, de la ansiedad y	- Cronómetro.	

¹² Las siglas A.C. equivalen a Actividad Complementaria.

			cerrados, las manos sobre los muslos y se centrará en el control de la respiración, recordando un momento agradable.	lograr un mayor equilibrio emocional.		
De repaso	¿Recuerdas?	5'	El profesorado a viva voz lanzará preguntas sobre los contenidos de las sesiones anteriores.	Consolidar los conceptos de las sesiones anteriores.	- No se requieren recursos especiales.	
Explicación	Comenzamos	15'	-Análisis y exposición del apartado 5 de la Unidad. Otros Contratos (formativos, a tiempo parcial y fijos-discontinuos).	Adquisición de conocimientos teóricos previos.	- Presentación en Canva. - Proyector y pantalla. - Pizarra y tiza.	
De desarrollo	Ponlo en práctica	27'	Realización de un caso práctico. El alumnado debe imaginar que han finalizado sus estudios, pensar en una empresa del sector informático en la que le gustaría trabajar, analizar si podrían ser contratados con un contrato formativo, el tipo de contrato sus requisitos y el proceso de contratación.	Aplicación de contenidos teóricos obtenidos.	- Ordenador con conexión a internet.	
Aclaración	¿Lo entiendo todo?	5'	Se producirá una retroalimentación entre profesorado y alumnado sobre	Asegurar la comprensión de los conocimientos	- No se requieren recursos	

			cómo han trabajado y se resolverán dudas.	teóricos y su aplicación práctica.	especiales.	
De consolidación	¿Qué he aprendido?	5'	Resumen en un mapa conceptual de los contenidos.	Facilitar al alumnado un esquema global de los contenidos, que les sirva como material de estudio.	- Mapa conceptual.	
SESIÓN Nº:	9	DURACIÓN:	60 minutos			
	ACTIVIDADES	T	DESCRIPCIÓN	FINALIDAD	RECURSOS	PROGRAMAS EDUCATIVOS
Prueba	Demuestra lo que sabes.	60'	- Explicación de la prueba (5'). - Realización de un escape room (55'), con diferentes pruebas en las que se evaluarán los contenidos de la Unidad Didáctica. Constará de 5 pruebas basadas en un supuesto práctico, en el que se evaluarán cada uno de los apartados de la Unidad didáctica. Cada prueba se evaluará con un máximo de 2 puntos.	Comprobar la adquisición de los conocimientos de la Unidad.	- Ordenador con conexión a Internet. - Escape room en Genially.	

4. BIBLIOGRAFÍA

4.1. Bibliografía

Acuerdo marco europeo sobre Teletrabajo. (2002, 16 julio). Universidad Estatal a Distancia. Recuperado 25 de mayo de 2022, de <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>

Antúnez, S., Imbernón, F., & O. (2010). *Del proyecto educativo a la Programación de aula*. Graó.

Ausbel, D. (2009). *Adquisición y retención del conocimiento: una perspectiva cognitiva*. Paidós.

Bruner, J. S. (2008). *Desarrollo cognitivo y educación*. Morata.

Castro, L. (2000). *Diccionario de Ciencias de la Educación*. Ceguro Editores.

Coll, C. (2012). *Psicología y currículum* (1.ª ed.). Paidós.

Delval, J. A. (2012). *El desarrollo humano*. SIGLO XXI Editores.

Educación 3.0. *Aprendizaje Basado en el Pensamiento: las habilidades necesarias para conseguirlo*. Educación 3.0. Recuperado 14/03/2022, de <https://www.educaciontrespuntocero.com/noticias/aprendizaje-basado-en-el-pensamiento/>

España. Audiencia Nacional (Sala de lo Social). Sentencia núm. 104/2021 de 10 de mayo.

España. Audiencia Nacional (Sala de lo Social). Sentencia núm. 122/2021 de 25 de mayo.

España. Audiencia Nacional (Sala de lo Social). Sentencia núm. 196/2021 de 22 de septiembre.

España. Juzgado de lo Social de Girona. Sentencia núm. 199/2021, de 12 de noviembre.

España. Tribunal Constitucional. Sentencia núm. 64/2016 de 11 de abril.

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia núm. 379/2017 de 28 de abril.

Estatal, S. P. D. E. (s. f.). *Guía de Contratos - Introducción*. Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado 2 de marzo de 2022, de <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-public-emprego/guia-contratos/guia-contratos-introduccion.html>

Galdón Cuesta, C., Fuentes De La Fuente, M. A., Martín Lama, R., & Rodríguez, E. (2021). *Estudio Smart Industry 4.0 IV Edición*. NTT DATA.

García González, B. J., Tena Cornelles, D., de Fez Solaz, M. C., García Ortuño, M. D., & Hernández Ricarte, M. V. (s. f.). *Formación y Orientación Laboral 2021* (2021.a ed.). Tu libro de FP.

García Madruga, J. C. (2014). *Psicología del Desarrollo*. UNED.

Gottlieb, C., Grobovšek, J., Poschke, M., & Saltiel, F. (2020). *DISCUSSION PAPER SERIES*. Iza.org. <https://docs.iza.org/dp13737.pdf>

Jara, M. (2020, 10 diciembre). *Objetivos y metas de desarrollo sostenible*. Desarrollo Sostenible. Recuperado 27 de mayo de 2022, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>

Junta de Andalucía. (s. f.). Junta de Andalucía. Recuperado 26 de febrero de 2022, de <https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/ced/planesyprogramas>

Living, working and COVID-19 data. (s/f). Eurofound. Recuperado el 26 de mayo de 2022, de <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19>

Marchesi, Á., Palacios, J., & Coll, C. (2001). *Desarrollo psicológico y educación: 2* (1.ª ed.). Alianza. Universitario.

Mercado laboral. (2021). Instituto Nacional de Estadística. Recuperado 26 de mayo de 2022, de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976595

Nilles, J. M., Carlson, F. R., & Gray, P. (1976). *The Telecommunications-transportation Tradeoff*. Wiley.

Piaget, J. (2007). *La psicología de la inteligencia*. Crítica.

Randstad Research. (2021). *Informe teletrabajo en España*.

Sáenz Román, C. (2015). *Formación y Orientación Laboral*. Santillana.

Salón del Estudiante. (2021, 24 julio). Salón del Estudiante. Recuperado 26 de febrero de 2022, de <https://salondelestudiante.org/project/ies-jandula/>

Técnicas e instrumentos de evaluación. (2021, 23 mayo). Docentes al día. Recuperado el 13 de marzo de 2022, de <https://docentesaldia.com/2021/05/23/tecnicas-e-instrumentos-de-evaluacion-cual-es-la-diferencia-explicacion-y-ejemplos/>

Teletrabajo: everis se planta; 23 euros o nada. (2021, 11 octubre). Sección sindical de ASC en NTT Data Spain Center. Recuperado 27 de mayo de 2022, de

<http://everiscenters.cscsevilla.org/2021/10/teletrabajo-everis-se-planta-23-euros-o.html>

Teresa Coelho. (KPMG). *Acerca de* [página de LinkedIn]. LinkedIn Recuperado el 27 de mayo de 2022, de https://www.linkedin.com/posts/teresa-coelho-a297816_the-next-phase-of-remote-work-will-be-even-activity-6897311423534641152-cz6?utm_source=linkedin_share&utm_medium=android_app

4.2. Normativa aplicable al Trabajo de Fin de Máster

Ley 4/1997, de 8 de enero, de Creación de la Agencia para el Empleo de Madrid. *Boletín Oficial del Estado*, 207, de 29 de agosto de 1997. <https://www.boe.es/eli/es-md/l/1997/01/08/4>

La Ley 7/1997, de 20 de noviembre, de investigación y desarrollo tecnológico de las Islas Baleares. *Boletín Oficial del Estado*, 313, de 31 de diciembre de 1997. <https://www.boe.es/eli/es-ib/l/1997/11/20/7>

Convenio sobre el trabajo a domicilio, número 177, *Organización Internacional de Trabajadores*, 20 de junio de 1996. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322

Ley Orgánica de Educación 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*, 106, 4 de mayo de 2006. <https://www.boe.es/eli/es-lo/2006/05/03/2>

Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales. *Boletín Oficial del Estado*, 149, de 23 de junio de 2006. <https://www.boe.es/eli/es-o/2006/06/21/apu1981>

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. *Boletín Oficial del Estado*, 38, 13 de febrero de 2008. <https://www.boe.es/eli/es-an/l/2007/11/26/12/con>

Decreto 436/2008, de 2 de septiembre, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas de la Formación Profesional inicial que forma parte del sistema educativo. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, 182, 12 de septiembre de 2008. <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2008/182/1>

Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 67, 18 de marzo de 2010.

Real Decreto 686/2010, de 20 de mayo, por el que se establece el título de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web y se fijan sus enseñanzas mínimas. *Boletín*

Oficial del Estado, 143, 12 de junio de 2010.
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2010/05/20/686>

Decreto 327/2010, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, 139, de 16 de julio de 2010. <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2010/139/2>

Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, 202, de 15 de octubre de 2010. <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2010/202/2>

Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. *Boletín Oficial del Estado*, 182, 30 de julio de 2011. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2011/07/29/1147>

Orden de 16 de junio de 2011, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, 149, 1 de agosto de 2011. <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2011/142/20>

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 162, 7 de julio de 2012. <https://www.boe.es/eli/es/l/2012/07/06/3/con>

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *Boletín Oficial del Estado*, 289, 3 de diciembre de 2013. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1/con>

Ley 9/2014, de 23 de octubre, de Apoyo a las Familias de Aragón. *Boletín Oficial del Estado*, 281, 20 de noviembre de 2014. <https://www.boe.es/eli/es-ar/l/2014/10/23/9>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 255, 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*, 261, 31 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, 261, 31 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>

Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. *Boletín Oficial del Estado*, 209, 29 de agosto de 2018. <https://www.boe.es/eli/es-ar/l/2018/06/28/7/con>

Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León. *Boletín Oficial del Estado*, 107, de 4 de mayo de 2019.

Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*, 67, 14 de marzo de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/03/14/463>

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*, 73, 18 de marzo de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8>

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 253, 23 de septiembre de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28/con>

Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*, 259, 30 de septiembre de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/29/29/con>

Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*, 340, 30 de diciembre de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2020/12/29/3>

Ley 2/2021, de 7 de mayo, de Medidas Económicas, Sociales y Tributarias frente a la Despoblación y para el Desarrollo del Medio Rural en Castilla-La Mancha. *Boletín Oficial del Estado*, 165, de 12 de julio de 2021. <https://www.boe.es/eli/es-cm/l/2021/05/07/2>

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 164, 10 de julio de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>

Resolución de 19 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos de modificación y prórroga del II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU. *Boletín Oficial del Estado*, 209, de 1 de septiembre de 2021. [https://www.boe.es/eli/es/res/2021/08/19/\(7\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2021/08/19/(7))

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 313, 30 de diciembre de 2021.
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32>

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*, 78, 1 de abril de 2022.
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/03/31/3>

5. ANEXOS

ANEXO I: Modelo de acuerdo de trabajo a distancia

ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

De una parte, _____, representante de la empresa
_____, con D.N.I. _____.

De otro parte, _____, con D.N.I.
_____, como trabajadora/trabajador de esta empresa.

Exponen,

Que es voluntad de las partes, que, mediante la firma del presente acuerdo, el contrato de trabajo que las vincula desde _____ se preste a partir de su firma en la modalidad de trabajo a distancia.

Las partes han mantenido diversas reuniones para pactar las cláusulas que a continuación se detallan respetando en todo caso los derechos de ambas partes, y que han contado con el tiempo necesario para pactar los pormenores de las mismas.

Habiendo reflexionado ambas partes suscriben de forma voluntaria este acuerdo, según lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

El acuerdo se regulará por las siguientes **cláusulas**:

PRIMERA. - Tiempo de trabajo a distancia.

La trabajadora/trabajador prestará sus servicios fuera del centro de trabajo de la empresa, durante ____ horas semanales, sin perjuicio de que por necesidades laborales se establezca otro número de horas. El preaviso para el cambio del número de horas tendrá que establecerse con un periodo de ____ horas.

SEGUNDA. - Duración y reversión.

El trabajo a distancia comenzará al día siguiente de la firma del acuerdo por las partes. El acuerdo de trabajo a distancia podrá revertirse por ambas partes con un preaviso de ____ mes, volviendo el contrato de trabajo a la modalidad presencial correlativa.

TERCERA. - Jornada.

La prestación de los servicios se desarrollará por parte del trabajador/a de ____ a ____, pudiendo retrasar el inicio de la jornada hasta en ____ y finalizarla con

posterioridad en el mismo plazo para facilitar la conciliación personal y familiar del trabajador/a.

CUARTA. - Desconexión digital.

Desde las ____ del _____ hasta las ____ del _____, la trabajadora/trabajador tiene derecho a la desconexión digital. La empresa facilitará un dispositivo móvil al trabajador/a que deberá estar operativo toda la jornada laboral del empleado/a.

QUINTA. - Centro de trabajo.

El centro de trabajo al que se encuentra adscrita la trabajadora/trabajador se encuentra en _____.

SEXTA. - Lugar de trabajo.

El trabajador/a prestará sus servicios en _____.

SÉPTIMA. - Protección de datos.

La persona trabajadora, ha recibido la información necesaria para la prestación de los servicios en materia de protección de datos.

El trabajador/a se hace responsable de la custodia de los datos que maneje en su trabajo, y seguirá el protocolo establecido por la empresa para su protección.

En caso de incumplimiento de esta responsabilidad se iniciarán las sanciones disciplinarias correspondientes, que dependiendo de su gravedad podrá suponer hasta la extinción de la relación contractual.

OCTAVA. - Inventario y dificultades técnicas.

La empresa pone a disposición del trabajador/a, los medios tecnológicos y materiales necesarios para la prestación de los servicios.

En el caso de que por problemas técnicos ajenos al trabajador se interrumpa la prestación del servicio el trabajador/a tendrá que ponerse en contacto la empresa que activará el procedimiento establecido. Si en el plazo de ____ días, no han podido solucionarse, el trabajador/a tendrá que incorporarse presencialmente a la empresa hasta que sean solventados.

La empresa hace entrega de:

- _____, con las siguientes características _____, la vida útil de _____ es de _____ será sustituido en un plazo de _____.

- _____, con las siguientes características _____, la vida útil de _____ es de _____ será sustituido en un plazo de _____.
- _____, con las siguientes características _____, la vida útil de _____ es de _____ será sustituido en un plazo de _____.

NOVENA. - Compensación de gastos.

La persona trabajadora tendrá derecho a ____ diarios en concepto de gastos derivados de la prestación de los servicios fuera del centro de trabajo. Estos serán abonados mediante _____ los ____ primeros días del mes siguiente.

DÉCIMA. - Modificación.

Las partes podrán modificar el acuerdo, en un plazo de ____ desde la adopción del mismo. La modificación se hará efectiva en al día siguiente de su firma por las partes, manteniéndose inalteradas las restantes cláusulas del acuerdo a las que no afecte la modificación.

UNDÉCIMA. - Formación.

El trabajador/a tiene derecho a recibir la actividad formativa organizada por la empresa en los mismos términos y condiciones que el resto de trabajadores y trabajadoras.

Estando ambas partes conformes, firman el presente acuerdo por duplicado, el lugar y fecha indicada más abajo.

En _____, a _____ de _____ del _____.

Firma de la persona trabajadora

Firma del representante de la empresa

Fuente: Elaboración propia

ANEXO II: Modelo de contrato



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL | SEPE



FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE		
D.OÑA.	NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN	COD. PROV.	NÚMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONOMICA
---------	------------	--------	-------------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS	MUNICIPIO
------	-----------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D.OÑA.		NIF/NIE	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO		PAIS DOMICILIO	

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña.
con N.I.F./N.I.E. en calidad de (2)

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3), incluido en el grupo profesional de, para la realización de las funciones (4)

de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad)

☐ Trabajo a distancia (5)

SEGUNDA: El contrato se concluye para realizar trabajos periódicos de carácter discontinuo consistentes en (6) dentro de la actividad cíclica intermitente de (7) cuya duración será de (8)

La duración estimada de la actividad será de (9) Los/as trabajadores/as serán llamados/as en el orden y forma que se determine en el Convenio Colectivo de La jornada estimada dentro del período de actividad será de horas (10) y la distribución horaria será

Si el convenio colectivo de ámbito sectorial permite en los contratos fijos discontinuos utilizar la modalidad de tiempo parcial, indique si se acoge al mismo. SI ☐ No ☐

TERCERA: La jornada de trabajo será:

☐ A tiempo completo: la jornada de trabajo será de horas semanales, prestadas de a con los descansos establecidos legal o convencionalmente. (11)

☐ A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de horas ☐ al día, ☐ a la semana, ☐ al mes, ☐ al año (10) siendo esta jornada inferior a la de un trabajador tiempo completo comparable (12)

La distribución del tiempo de trabajo será de (13) conforme a lo previsto en el convenio colectivo

En el caso de jornada a tiempo parcial señalese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (14):

SI ☐ NO ☐

<http://www.sepe.es>

Fuente: www.sepe.es

ANEXO III: Rúbrica exposiciones orales

Ciclo Formativo de Grado Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web

Módulo: Formación y Orientación Laboral

Apellidos y nombre del alumno/a o alumnas/os:



	RÚBRICA EXPOSICIONES ORALES					
	GENIAL	BIEN	ACEPTABLE	MEJORABLE	PESO	PUNTOS
	4 Puntos	3 Puntos	2 Puntos	1 Punto		
Comprensión	El alumnado ha contestado todas las preguntas que sus compañeros le han formulado sobre el tema.	Puede contestar la mayoría de las preguntas planteadas por sus compañeros.	Puede contestar pocas preguntas formuladas por sus compañeros.	No puede contestar las preguntas planteadas por sus compañeros.	20%	
Límite - tiempo	Expone la tarea en el plazo fijado.	Expone la tarea en el plazo fijado.	Expone la tarea en el plazo fijado.	Expone la tarea fuera de plazo fijado o no la expone.	20%	
Comunicación verbal	Habla claramente durante todo el tiempo, con buena entonación y no tiene mala pronunciación.	Habla claramente durante la mayor parte del tiempo, pero con una mala pronunciación o entonación.	Habla claramente parte del tiempo, pero con mala pronunciación y entonación.	A menudo no se le entiende cuando habla, tiene mala pronunciación.	20%	
Comunicación no verbal	Tiene buena postura, se ve relajado y seguro de sí mismo. Establece contacto visual con sus compañeros/as.	Tiene buena postura y establece contacto visual con sus compañeros/as.	Algunas veces tiene buena postura y establece contacto visual.	Tiene mala postura y/o no mira a las personas durante la presentación.	20%	

Contenido	Demuestra un completo entendimiento del tema.	Demuestra un buen entendimiento del tema.	Demuestra un buen entendimiento de partes del tema.	No parece entender bien el tema.	20%	
					PUNTUACIÓN TOTAL	

Fuente: Elaboración propia

ANEXO IV: Rúbrica trabajos escritos

Ciclo Formativo de Grado Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web						
Módulo: Formación y Orientación Laboral						
Apellidos y nombre del alumno/a o alumnas/os:						
RÚBRICA TRABAJOS ESCRITOS						
	GENIAL	BIEN	ACEPTABLE	MEJORABLE	PESO	PUNTOS
	4 Puntos	3 Puntos	2 Puntos	1 Punto		
Comprensión	El alumnado ha contestado todas las preguntas y responde de forma coherente.	Ha contestado la mayoría de las preguntas, aunque presenta algún error.	Ha contestado alguna pregunta, o presenta errores en varias cuestiones.	No ha contestado las preguntas o presenta errores en todas las cuestiones.	25% - 20%*	
Límite - tiempo	Entrega la tarea en el plazo fijado.	Entrega la tarea en el plazo fijado.	Entrega la tarea en el plazo fijado.	Entrega la tarea fuera de plazo fijado o no la entrega.	25% - 20%*	
Ortografía y presentación	No tiene faltas de ortografía y la presentación se ajusta a lo fijado.	Acumula hasta 2 faltas de ortografía o su presentación contiene algún	Acumula hasta 4 faltas de ortografía o su presentación no se ajusta a	Más de 5 faltas de ortografía. Su presentación no sigue ningún	25% - 20%*	

		fallo.	lo pedido.	orden.		
Contenido	Profundiza, contenidos muy bien elaborados y con variados recursos.	Contenidos amplios y bien desarrollados.	Contenidos poco completos.	Escaso y fragmentado.	25% - 20%*	
Trabajo en grupo^{13*}	Buen reparto de tareas y muy buena coordinación.	Tareas repartidas y buena coordinación.	Buen reparto, pero poca coordinación.	Incapacidad de reparto de tareas y falta de coordinación.	20%*	
PUNTUACIÓN TOTAL						

Fuente: Elaboración propia

ANEXO V: Formulario de autoevaluación y heteroevaluación

En el siguiente enlace de google forms podrán realizar el cuestionario:
<https://forms.gle/aMP6W19RDQmXuXgG9>

Test de autoevaluación y heteroevaluación

Ya hemos llegado al final del curso, reflexiona sobre cómo ha sido tu trabajo en el módulo de FOL durante este curso académico.

Autoevaluación

***Obligatorio**

1. Soy puntual. ***** Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ A veces

2. Participo en clase. ***** Marca solo un óvalo.

¹³ La casilla trabajo en grupo sólo se valorará en la evaluación de trabajos grupales. En este caso el peso de la puntuación será de un 20%. En el caso de trabajos individuales el peso de las restantes valoraciones será de un 25%.

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ A veces

3. Trato a mis compañeras/os y al docente con respeto. * *Marca solo un óvalo.*

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ A veces

4. He comprendido los contenidos del módulo. * *Marca solo un óvalo.*

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ A veces

5. Pregunto las dudas al docente. * *Marca solo un óvalo.*

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ A veces

6. Entrego las tareas y trabajos a tiempo. * *Marca solo un óvalo.*

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ A veces

7. Trabajo y estudio lo suficiente. * *Marca solo un óvalo.*

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Necesito estudiar más

8. Estoy satisfecho con lo aprendido en el módulo * *Marca solo un óvalo.*

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Me gustaría profundizar en otros contenidos

9. En el caso de querer profundizar en otros contenidos, indíquelos brevemente. *

Heteroevaluación. Ahora te toca a ti valorar la labor del docente en este curso académico.

10. Las explicaciones son claras y las comprendo. * *Marca solo un óvalo.*

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ A veces

11. El trato con el alumnado es cercano, es accesible. * *Marca solo un óvalo.*

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ A veces

12. Se preocupa por el alumnado e intenta ayudarlo. * *Marca solo un óvalo.*

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ A veces

13. Los ejemplos que plantea me interesan, son útiles para comprender la materia. * *Marca solo un óvalo.*

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ A veces

14. Fomenta la participación del alumnado. * *Marca solo un óvalo.*

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ A veces

15. Destaca algún aspecto que mejorarías en su labor docente *

Fuente: Elaboración propia