



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Centro de Estudios de Postgrado

Trabajo Fin de Máster

MERCADO LABORAL Y CUIDADOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. UNA NECESIDAD FORMATIVA.

(MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL
CICLO FORMATIVO: GRADO MEDIO EN ATENCIÓN A PERSONAS EN
SITUACIÓN DE DEPENDENCIA)

Alumno/a: García Roldán, Ana

Tutor/a: Prof. Doña Belén Blázquez Vilaplana
Dpto: Derecho Público y Privado Especial

Junio, 2019

ÍNDICE

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA	2
2.1. Estado de la cuestión	2
2.2. Utilidad práctica y enfoque didáctico del tema propuesto	3
2.3. La mujer y el mercado laboral en España	4
2.3.1. Segregación ocupacional	9
2.3.2. Brecha salarial de género	12
2.4. Feminización de los cuidados	18
2.4.1. Introducción a la dependencia	18
2.4.2. Cuidados formales e informales	21
2.4.3. Los cuidados informales como actividad económica	25
2.4.4. Profesiones destinadas a los cuidados formales	26
2.4.5. Por qué cuidan las mujeres	28
2.5. Consecuencias derivadas del cuidado	31
2.5.1. Valoraciones negativas en los cuidadores y cuidadoras informales de personas dependientes	31
2.5.2. Valoraciones positivas en los cuidadores y cuidadoras informales de personas dependientes	39
2.5.3. Valoraciones positivas y negativas en los cuidadores y cuidadoras formales de personas dependientes	40
2.6. Conclusiones	40
3. PROYECCIÓN DIDÁCTICA	41
3.1. Introducción a la programación didáctica	41
3.1.1. Definición de programación didáctica	41
3.1.2. Estructura de la Formación Profesional en España	42
3.1.3. Módulo de Formación y Orientación Laboral	42
3.2. Normativa de aplicación a esta programación didáctica	42
3.3. Contextualización del centro educativo, la materia y el tema elegido	43
3.3.1. Contextualización del tema elegido y la materia	43
3.3.2. Información y entorno del centro	43
3.3.3. Composición del centro	48
3.3.4. Aula y alumnado	49
3.4. Competencias profesionales, personales y sociales	49
3.5. Objetivos generales y resultados de aprendizaje	52

3.5.1. Objetivos generales	52
3.5.2. Resultados de aprendizaje del módulo de FOL	55
3.6. Bloques de contenidos	55
3.6.1. Contenidos generales para el módulo de FOL	55
3.6.2. Unidades didácticas y temporalización en el ciclo formativo	56
3.6.3. Unidad didáctica elegida del módulo de FOL.....	58
3.7. Metodología didáctica	61
3.7.1. Principios metodológicos	61
3.7.2. Modelos.....	62
3.7.3. Métodos	63
3.7.4. Estrategias	63
3.7.5. Estilos.....	64
3.8. Interdisciplinaridad	64
3.9. Actividades para desarrollar	64
3.10. Recursos didácticos	66
3.11. Transversalidad	66
3.12. Diario de actividades y temporalización	67
3.13. Evaluación del proceso de aprendizaje.....	71
3.13.1. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación	71
3.13.2. Técnicas e instrumentos de evaluación.....	72
3.13.3. Momentos de la evaluación.....	72
3.13.4. Criterios de calificación de la programación didáctica	72
3.13.4.1. Criterios de calificación de la Unidad Didáctica 10	73
3.13.5. Mecanismos de recuperación.....	75
3.13.6. Promoción del alumnado.....	75
3.14. Evaluación del proceso de enseñanza	76
3.14.1. Autoevaluación	76
3.14.2. Heteroevaluación.....	76
3.15. Atención a la diversidad	76
3.15.1. Alumnado de incorporación tardía al sistema educativo.....	76
3.15.2. Alumnado con necesidades educativas especiales	77
3.15.3. Alumnado con altas capacidades.....	77
4. BIBLIOGRAFÍA.....	77
5. ANEXOS	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tasa de paro en España en el primer trimestre de 2019	6
Tabla 2: Porcentaje de trabajadores/as a tiempo parcial en España en 2017	6
Tabla 3: Ocupados/as a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes, diferencias por sexo. Valores absolutos en miles de personas	7
Tabla 4: Contratos registrados según subgrupos ocupacionales, temporalización y jornada	7
Tabla 5: Brecha salarial por hora en profesiones relacionadas con los cuidados	15
Tabla 6: Tasas de dependencia	20
Tabla 7: Profesiones relacionadas con los cuidados en España en porcentaje por sexo en el primer trimestre de 2019	27
Tabla 8: Personas contratadas como auxiliar de ayuda a domicilio en el año 2004 en Andalucía	27
Tabla 9: Profesorado en el IES Trafalgar en 2016-2017	48
Tabla 10: Contenidos de FOL	56
Tabla 11: Unidades Didácticas y temporalización para el módulo de FOL, número de sesiones y evaluación en la que se imparten	56
Tabla 12: Desarrollo de la Unidad Didáctica	58
Tabla 13: Tipos de estilos educativos	64
Tabla 14: Rúbrica para evaluar al entrevistador	74
Tabla 15: Rúbrica para evaluar al entrevistado	74
Tabla 16: Promoción del alumnado de 1º a 2º	76

Abreviaturas

APSD	Atención a Personas en Situación de Dependencia
ASIR	Administración de Sistemas Informáticos en Red
BOE	Boletín Oficial del Estado
BOJA	Boletín Oficial de la Junta de Andalucía
CFGM	Ciclo Formativo de Grado Medio
CFGS	Ciclo Formativo de Grado Superior
CV	Currículum Vitae
EPA	Encuesta de Población Activa
ESPA	Educación Secundaria para Personas Adultas
ESO	Educación Secundaria Obligatoria
FOL	Formación y Orientación Laboral
FP	Formación Profesional
HHCCSS	Humanidades y Ciencias Sociales
IES	Instituto de Educación Secundaria
INCUAL	Instituto Nacional de las Cualificaciones
INE	Instituto Nacional de Estadística
IMSERSO	Instituto de Mayores y Servicios Sociales
LOE	Ley Orgánica de Educación
NEAE	Necesidades Específicas de Apoyo Educativo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PAS	Personal de Servicios Administrativos
PMAR	Programa de Mejora del Aprendizaje y el Rendimiento
SMR	Sistemas Informáticos y Redes
TIC	Tecnología de la Información y la comunicación

RESUMEN

La desigualdad existente entre hombres y mujeres en cuanto a las tareas relacionadas con los cuidados nos lleva a plantearnos la necesidad de analizar con perspectiva de género las consecuencias que tiene esta cuestión tanto en las personas cuidadoras como en el mercado laboral. Sin olvidar las estrategias que se deberían tomar desde las instituciones y desde la sociedad para paliar dichas desigualdades. El fin último de este trabajo es que el alumnado del Ciclo Formativo de Grado Medio en Atención a Personas en Situación de Dependencia conozca algunas de las razones por las que se producen estas desigualdades y sus consecuencias, tanto directas como indirectas, y puedan ser conscientes de las condiciones a las que se enfrentan en la futura búsqueda de empleo a la que van a hacer frente cuando finalicen el ciclo formativo.

PALABRAS CLAVE: mercado laboral, cuidados, desigualdad, brecha salarial de género, segregación ocupacional, consecuencias.

ABSTRACT

The existing inequality between men and women in terms of care tasks leads us to consider the need of analyzing with a gender perspective the consequences of this issue, both for carers and the labor market. As the strategies that should be taken from institutions and society to alleviate such inequalities. The ultimate aim of this work is to let know to the Middle Grade Training Cycle in Care of Persons in Unit pupils some of the reasons of these inequalities and their consequences, both direct and indirect, so they can be aware of the conditions they will have to face in the future job search once they finish the training cycle.

KEY WORDS: labor market, care, inequality, gender wage gap, occupational segregation, consequences.

1. INTRODUCCIÓN

La Constitución Española (BOE, núm. 311, 1978) en su artículo 14 expone que “todos los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier condición o circunstancia personal o social” (p. 29316). Pero la realidad va por caminos distintos a lo que recoge la ley, sobre todo, en el tema que aquí nos interesa: los cuidados. De ahí la necesidad de hacer una reflexión sobre cuáles son los motivos que llevan a que existan desigualdades entre hombres y mujeres que se reflejan en el salario y las condiciones en el mercado laboral español, entre otras cuestiones.

Existe una notable necesidad por conocer los factores que influyen en estas desigualdades, por lo que la revisión bibliográfica que se ha llevado a cabo en este documento intenta poner de relieve las causas que provocan que los salarios entre hombres y mujeres sean diferentes, así como la influencia de la segregación ocupacional y la división sexual de trabajos entre ambos sexos en estos temas. Dando lugar a que determinados trabajos estén infrarrepresentados por las mujeres. Por otro lado, se ha indagado de forma impetuosa en una de las causas que lleva a estas desigualdades como son las tareas de cuidados a las que están “destinadas” las mujeres como consecuencia de la asunción de determinados roles y las consecuencias, no solo para el mercado laboral sino también relacionadas con la salud y con aspectos sociales que esto provoca.

La importancia de paliar estas desigualdades viene dada, ya no solo por crear una sociedad en la que la igualdad sea una cuestión de peso y se transforme en algo real, sino por las numerosas consecuencias que puede tener la no profesionalización de los cuidados en nuestro país. Debido, entre otras cuestiones, a que el notable envejecimiento de la población lleva a pensar que esta cultura que hoy día sigue vigente en la que los cuidados los sustenta en su mayoría la familia, y dentro de esta la mujer, no será sostenible en un futuro muy próximo. Por todo ello, se necesita que el Estado realice los cambios oportunos en esta cuestión para asegurar, por un lado, la erradicación de las desigualdades entre ambos sexos, y por otro lado, la calidad en la atención a las personas dependientes de nuestro país, ya sean niños y niñas, jóvenes, adultos o mayores.

2. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA

2.1. Estado de la cuestión

La revisión bibliográfica que se ha llevado a cabo para este trabajo está relacionada mayoritariamente con el mercado laboral, por lo que se corresponde con una parte de la Unidad Didáctica elegida para la realización de la propuesta de la Programación

Didáctica. No obstante, en la revisión se hace alusión a algunas cuestiones relacionadas con la búsqueda de empleo.

Para poder realizar un estudio completo del mercado laboral en nuestro país es importante hacer una revisión bibliográfica de los temas relacionados con estos aspectos. La finalidad de esta búsqueda es el análisis del mercado laboral desde una perspectiva de género, por lo tanto, se ha llevado a cabo una revisión de documentos que relacionan estas dos cuestiones y, de forma más específica, el papel de la mujer en este.

En concreto, se ha realizado una revisión de la relación de la mujer con el mercado laboral, deteniéndonos en cuestiones importantes como son la segregación ocupacional y la brecha salarial de género. Asimismo, se ha realizado una búsqueda de la repercusión que tiene la relación de la mujer con el trabajo de cuidados y las consecuencias para estas, con motivo de establecer una relación directa entre esta cuestión y las labores a las que se dedicarán las alumnas y los alumnos del ciclo formativo que se ha elegido para este trabajo. Cabe subrayar, que uno de los motivos principales para la elección de este tema es concienciar al alumnado de la importancia que tiene el papel de la mujer en los cuidados informales y que implican, de forma inconsciente, la elección por parte del sexo femenino de ciclos formativos relacionados con la ayuda y el apoyo a los demás. Asimismo, es importante subrayar la importancia que tiene el ciclo formativo que se ha elegido para paliar las consecuencias negativas que tienen los cuidados en las personas que lo llevan a cabo, es decir, la importancia de las personas que profesionalmente se dedican a cuidar y apoyar a personas dependientes, que realizan un trabajo inconsciente de apoyo y disminución de sobrecarga al cuidador informal. Igualmente, hay que destacar que la elección de este tema tiene otro objetivo, no menos importante, que es la concienciación sobre la necesidad de romper con los roles y estereotipos relacionados con los cuidados y que están instaurados en la sociedad como algo normal.

2.2. Utilidad práctica y enfoque didáctico del tema propuesto

A la hora de justificar la necesidad de que el alumnado conozca los contenidos que se tratan en la unidad didáctica elegida es importante que se familiaricen con determinados conceptos que son fundamentales para su desarrollo profesional. Asimismo, cabe destacar la gran importancia que tiene tratar el mercado laboral con perspectiva de género y enseñar al alumnado la realidad de una sociedad, como es la nuestra, en la que los cuidados y el apoyo a personas dependientes, tarea a la que muchos de ellos y ellas se dedicarán en el futuro, tienen consecuencias en su vida laboral, profesional y personal. Estas consecuencias vienen dadas tanto a la hora de la búsqueda de empleo como a la hora de tener un trabajo relacionado con su ciclo formativo.

En cuanto al enfoque didáctico de esta unidad, lo que se pretende es realizar conjuntamente un método expositivo, en el que el profesorado transmita los conocimientos y los contenidos relativos a dicha unidad, con uno práctico, en el que los alumnos y alumnas sean partícipes del aprendizaje. De igual forma, el aprendizaje por descubrimiento tendrá un papel importante, ya que será el alumnado quien realice búsquedas de información que influirán en su aprendizaje, y se llevarán a cabo de una forma colaborativa, con el agrupamiento del mismo.

Por otro lado, tanto la exposición de contenidos como el material y los datos proporcionados por profesorado serán de gran actualidad, con el fin de que el alumnado pueda aprender en base a la realidad de nuestro país.

El fin de este enfoque didáctico es que éstos consigan las competencias profesionales, personales y sociales asociadas a esta unidad didáctica para su posterior desarrollo en la vida real.

2.3. La mujer y el mercado laboral en España

Como primera aproximación al mercado laboral se puede destacar que el trabajo es heterogéneo debido a que el sistema laboral está compuesto por personas trabajadoras con diferentes niveles de cualificación, salario, productividad y/o tipo de ocupación. Esta heterogeneidad da lugar a una desigualdad que afecta a los distintos perfiles demográficos (Aldaz y Eguía, 2016). En este documento se va a intentar analizar la desigualdad existente en el mercado laboral en función del sexo.

Dicho esto, se puede considerar que el trabajo ha sido y es uno de los pilares fundamentales por los que se construyen las estructuras de las sociedades, así como un aspecto clave en el cambio y en la estabilidad de estas.

La participación de las mujeres en el mundo laboral y en la economía española ha ido cobrando importancia a lo largo del tiempo, llegando a ser una de las revoluciones del siglo XX. Este hecho supuso el acceso de la mujer al espacio público, sin embargo, en la actualidad todavía prima un modelo de sociedad patriarcal (Nuño, 2009).

Por ello, es importante realizar un análisis del papel que se le ha asignado a las mujeres a lo largo de la historia en el mercado laboral y que estaría relacionado con la mencionada construcción de género que lleva a asociar a ambos sexos características y destrezas diferentes y propias. La división salarial y laboral en función de los estereotipos de género en la sociedad moderna se remonta a principios del siglo XX con la entrada de la mecanización del trabajo. Empleos que hasta este momento habían estado realizados por mujeres, como el trabajo manual, fueron ocupados por hombres, perpetuando así el sesgo machista en el que estos eran los que tenían que dirigir la maquinaria (Buedo, 2015).

Otra aportación destacable en este sentido es la relación entre la política reproductiva por la que se abogaba en el franquismo y el inicio de la asunción de tareas administrativas, carentes de autoridad y poder, a la que se vieron abocadas las mujeres en la década de los 60, lo que llevó a una sistematización de la reproducción, de la procreación y de la adjudicación de las funciones de cuidadoras haciendo que la labor productiva quedara asumida por los hombres.

Las mujeres siempre han estado presentes en el mercado de trabajo, remunerado o no, pero fue a partir de la década de 1950, y sobre todo a partir de los años 80, con la consolidación de la democracia en nuestro país, cuando se hizo más patente la incorporación en masa de las mujeres al mercado laboral de manera formal (Del Río y Alonso, 2013). En España, es en la década de los 70, cuando se empieza a hablar de la situación de desventaja económica progresiva en comparación con la posición masculina en la que se encontraban las mujeres. Este fenómeno se denominó “feminización de la pobreza” (Buedo, 2015, p.66).

Como se conoce en la actualidad, mujeres y hombres ocupan lugares desiguales en el mercado laboral en nuestro país. Debido a que existe un desigual reparto entre ambos en el trabajo remunerado y no remunerado, las mujeres se encuentran en una posición de vulnerabilidad. Según el Informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019), las mujeres a lo largo de la historia se han descrito como las cuidadoras, y la sociedad y los mercados de trabajo siguen hoy día diseñados conforme a este supuesto. Uno de los motivos de que las mujeres estén fuera del trabajo remunerado es la prestación no remunerada de cuidados a la que tienen que hacer frente.

Según Del Río y Alonso (2013), el que haya un desigual reparto en los trabajos entre ambos sexos lleva a que en nuestro país aún prevalezca un modelo tradicional de pareja en el que uno es el que sustenta y la otra es la que cuida. Por ello, como destaca Nuño (2009), “la participación de las mujeres en el mercado laboral se encuentra determinada por unas responsabilidades del cuidado que el proceso de socialización, o las prácticas culturales, convierten en obligación moral específica de las mujeres” (p.218).

La situación en la que se encuentran las mujeres supone que “las consecuencias en términos de bienestar son bien conocidas, y se resumen en mayores niveles de pobreza y en una menor independencia económica de las mujeres” (Del Río y Alonso, 2013, p.2). En la misma línea, Buedo (2015), afirma que en lo que respecta a la calidad de vida de las mujeres, siguen teniendo menos oportunidades de mejorar y ascender en la escala social y laboral. Por lo tanto, la pobreza y la exclusión social afectan en mayor medida a las mujeres que a los hombres. De igual forma, debido a que las mujeres tienen mayor presencia en trabajos a tiempo parcial y cobran menos en estos, las bases reguladoras son menores. La mayor dedicación al trabajo no remunerado y la

mayor afiliación de estas a regímenes especiales en la Seguridad Social es lo que lleva a que las prestaciones que reciben sean de menor cuantía, lo cual repercute negativamente en su bienestar (Del Río y Alonso, 2013).

Aunque desde los gobiernos se emplean políticas de acción positiva para que exista una igualdad real entre hombres y mujeres, y a pesar de que se ha avanzado bastante, todavía existen desigualdades que se perciben en la mayor tasa de desempleo en las mujeres con respecto a los hombres (como se puede observar en la tabla 1), en la mayor contratación temporal y a tiempo parcial de las mujeres (como se observa en la tabla 2) y, por supuesto, en la percepción de un salario menor con el mismo trabajo que los varones (López y Santos, 2013). Asimismo, es bastante acusada la desigualdad que existe en los puestos directivos por parte de ambos sexos. Debido a esta condición de desigualdad a la que se enfrentan las mujeres en su incorporación al mercado laboral es lo que hace pensar que aún queda mucho camino por recorrer para que exista una equiparación de roles y conseguir una igualdad real entre ambos.

Tabla 1: tasa de paro en España en el primer trimestre de 2019 en porcentaje

<i>Ambos sexos</i>	14,70%
<i>Hombres</i>	12,90%
<i>Mujeres</i>	16,74%

Fuente: Elaboración propia a partir la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Recuperado el 4 de junio de 2019 en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4086>

Tabla 2: porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en el empleo en 2017

<i>Hombres (porcentaje respecto al empleo total)</i>	4,0%
<i>Mujeres (porcentaje respecto al empleo total)</i>	11,0%

Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (INE) Recuperado el 4 de junio de 2019 en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10896>

Siguiendo en la misma línea, las mujeres son las que en su mayoría se ocupan de los cuidados de personas dependientes en nuestro país y esto repercute en su implicación en el mercado laboral, lo que da lugar a que estas tengan mayores trabajos parciales y temporales por este motivo. En este sentido, los datos que se muestran en la tabla 3 y 4 reflejan esta realidad.

Tabla 3: ocupados y ocupadas a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes, diferencias por sexo. Valores absolutos en miles de personas.

<i>Ambos sexos</i>	358,2
<i>Hombres</i>	13,4
<i>Mujeres</i>	344,8

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA. Recuperado el 4 de junio de 2019 en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=5153>

Tabla 4: contratos registrados según subgrupos ocupacionales, temporalidad y jornada.

Ocupación	Total contratados/as	Indefinidos	Temporales	Completa en %	Parcial en %
Otros trabajadores/as de los cuidados a las personas	270.991	13.331	257.660	13,61	84,14

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Informe del Mercado de Trabajo Estatal (2017). Recuperado el 11 de junio de 2019 en: http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3017-1.pdf

Nota: no se incluyen los contratos realizados a fijos discontinuos en los que no se especifica el tipo de jornada laboral.

Por todo ello, es imposible realizar una revisión del mercado laboral español y el papel de las mujeres en este sin una visión de género que permita analizar las causas que hacen posible y mantienen las desigualdades entre hombres y mujeres y la discriminación que sufren éstas.

En este sentido, es de suma importancia destruir el esquema de cuidados y tareas reproductivas y familiares a la que están destinadas las mujeres. Se deberían clasificar los trabajos en función de la contribución social que realizan en el mercado laboral (Buedo, 2015). Esta destrucción del esquema de cuidados pasa por colectivizar dichos trabajos y hacer ver al Estado que su culturización beneficia a la sociedad, lo cual también repercutiría en un mayor reconocimiento social.

Igualmente, se debe hacer un análisis de la importancia de la construcción de género y los estereotipos y características sociales asociadas a los diferentes sexos. Según Buedo (2015), el análisis de género entiende lo masculino y lo femenino haciendo ver que los individuos son sujetos que a partir de una visión de género poseen unas determinadas características asociadas al sexo. La relación en torno a las construcciones socioculturales de lo masculino y lo femenino hacen que se perciba de

forma diferente aspectos fundamentales para la convivencia en sociedad como son la economía, la política, la estructura social, etc.

Al hilo de lo anteriormente citado, se detallarán algunas de las teorías psicológicas que vienen a explicar el por qué sigue existiendo desigualdad en la posición de hombres y mujeres en el mercado laboral. En este sentido, se van a exponer las teorías que explican los sesgos de género y su relación con la desigualdad laboral entre mujeres y hombres

Como mencionan Del Río y Alonso (2013) existen tres sesgos cognitivos que explicarían esta desigualdad. El primero es el estereotipo, lo cual viene a decir que los grupos tienen unas características determinadas en función de las cuales son valoradas todas las personas pertenecientes a ese grupo.

El segundo sesgo está relacionado con la atribución de errores que se hace a unos grupos u otros, diferenciándolos en aventajados o desfavorecidos. En el caso de los grupos aventajados el éxito se explica en función de sus capacidades e ignoran los errores cometidos o los atribuyen a situaciones circunstanciales. Sin embargo, en los grupos desfavorecidos los errores son consecuencia directa de su falta de capacidad y los éxitos están atribuidos al azar o al esfuerzo de otros.

Por último, el tercer sesgo viene dado por las preferencias sociales que tienen los empleadores por individuos de su mismo grupo lo que lleva a mantener y consolidar a determinados grupos en puestos ventajosos.

De la misma forma, López y Santos (2013), explican algunos factores que mantienen la desigualdad laboral entre hombres y mujeres.

Por un lado, uno de los factores está relacionado con la construcción educacional y social que mantiene el pensamiento de que lo que provoca una escasa formación en las mujeres es su destino como mujer. Por otro lado, la falta de compromiso y dedicación al trabajo doméstico y de cuidados por parte de los hombres, lo cual hace que muchas mujeres sean dependientes económicamente de sus maridos y que sus carreras profesionales se vean truncadas por el rol que estas todavía cumplen tanto en el cuidado de los hijos e hijas como en el del entorno familiar. Hay que hacer una mención especial al rol que cumplen las mujeres en el cuidado de personas dependientes lo cual hace mucho más complicado el desarrollo profesional, su incorporación al mundo laboral y la disminución de la tasa de desempleo en el sexo femenino.

Igualmente, la dificultad entre la conciliación familiar y el trabajo hace que las mujeres renuncien a tener hijos e hijas y si los tienen se encuentren sometidas a doble jornada, temporalidad y abandono del empleo, lo cual perpetúa la desigualdad a la que se ven expuestas las mujeres con respecto a los hombres. Asimismo, aunque las mujeres han

estado siempre en el mercado laboral, una de las causas que ha llevado a que estas no se pudieran desarrollar profesionalmente han sido las dificultades para conciliar vida personal y profesional, sobre todo por la condición de las mujeres de cuidadoras en las labores familiares. Esto lleva a que las mujeres “estén más concentradas en contratos temporales, pero, sobre todo, están mucho más concentradas en trabajos a tiempo parcial” (Del Río y Alonso, 2013, p.8).

Se puede afirmar, haciendo referencia al mercado laboral y a las condiciones de trabajo según el género, que las mujeres no poseen las mismas posibilidades de acceso al mercado en comparación con el sexo masculino (Buedo, 2015). A esto hay que añadir el estereotipo de género que da como resultado que no haya un reparto equitativo en las tareas del hogar, minimizando así el acceso de la mujer a los trabajos remunerados. Por todo ello, se podría pensar que los individuos no son independientes del entorno social que les rodea, sino que están influidos por este.

Cabe destacar que en España la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres está regulada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, 207). En el artículo 5 de esta Ley se apela a la “igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo” (p.12614), por lo tanto esta ley es la base para que en España se exija y se consiga la igualdad real y efectiva en el mundo laboral entre ambos sexos. Por ello, se debería reivindicar de forma más seria la participación del Estado en la erradicación de las barreras que siguen manteniendo factores que influyen en la desigualdad de género, como son la división sexual del trabajo y la brecha salarial de género. Como bien apunta Nuño (2009), el problema está en que existe una resistencia al cambio de la organización del mercado laboral y del sexo masculino a la participación en las tareas del hogar. Este hecho es lo que impide que la relación de las mujeres con el mercado laboral no goce de la autonomía que debiera.

2.3.1. Segregación ocupacional

Con el fin de relacionar el papel de la mujer en el mercado laboral y el ciclo que se ha escogido para trabajar la programación didáctica de este documento, es importante mencionar la segregación ocupacional a la que está expuesta la población trabajadora en nuestro país.

Según Aldaz y Eguía (2016), la segregación ocupacional se produce cuando los diferentes colectivos de trabajadores se reparten entre las ocupaciones en una proporción distinta al porcentaje en el que participan en el mercado laboral. Las variables más estudiadas a la hora de analizar esta segregación son la nacionalidad y el sexo, la cual se va a describir en este documento. En términos más coloquiales, Del Río y Alonso (2013), describen la segregación como un fenómeno en el que las mujeres se

encuentran infrarrepresentadas en algunos sectores en comparación a cómo se distribuye el trabajo entre los hombres, es decir, estos sectores se encuentran sobrerrepresentados.

Para realizar una mayor aproximación al concepto de segregación ocupacional se van a especificar los dos enfoques principales que permiten evidenciar las barreras con las que cuentan algunos colectivos de trabajadores en determinadas ocupaciones.

Por una parte, la teoría del capital humano que fundamenta la existencia de un nicho de mercado resultante de las distintas capacidades productivas de los y las trabajadoras. Siguiendo esta teoría, las mujeres recibirían menor salario y ocuparían peores puestos como consecuencia de su deficiente productividad y por lo tanto de su menor capital humano. Por otro lado, la teoría de la segmentación del mercado laboral, en la cual se diferencian entre sectores que cuentan con empresas de gran productividad, con puestos estables y salarios altos y otro sector de empresas con ocupaciones poco productivas y alta inestabilidad laboral (Aldaz y Eguía, 2016). Es importante comentar que ninguna de las dos teorías explica de forma coherente las causas, manifestaciones y efectos de la segregación ocupacional.

En la misma línea, un concepto importante en este tema es el de “ocupaciones feminizadas”. Estas ocupaciones son aquellas en las que la mayoría de las personas que trabajan en ellas son mujeres. En esta línea, hay que decir que las ocupaciones feminizadas están peor retribuidas que las masculinizadas, que son aquellas en las que mayoritariamente se emplean a hombres. Como ejemplo, según Goñalons (2018), haciendo una comparativa del salario típico de ocupaciones en las que el 80% son mujeres y otras en las que, igualmente, el 80% son hombres, una mujer que está empleada en un sector feminizado cobra 700 euros menos de media al mes que un hombre. Se profundizará más en este tema cuando se hable de la brecha salarial de género.

La importancia de este tema radica en que las mujeres en el mercado laboral sufren desigualdad por razones de segregación ocupacional, lo cual tiene varias consecuencias en ellas. Una de las consecuencias a la que se enfrentan las mujeres por la segregación ocupacional es la diferencia en los salarios, normalmente más bajos, que se perciben en los sectores feminizados. Asimismo, otra consecuencia directa es que las mujeres tengan peores condiciones laborales. Todo ello repercute de manera inmediata en términos de pobreza (Del Río y Alonso, 2013). De igual forma, se estima que a nivel mundial un tercio de las diferencias de salario entre mujeres y hombres se debe a la segregación ocupacional por sexo. Incluso con la igualdad que existe en la actualidad del nivel educativo entre mujeres y hombres, estas siguen estando sobrerrepresentadas en empleos de menor salario y baja productividad, por lo que se

podría hablar de segregación, tanto horizontal como vertical, en nuestro mercado laboral. Un ejemplo de ello es el trabajo doméstico remunerado.

Por otro lado, la valoración social y económica que se hace de un trabajo u otro está influenciada por la feminización de estos, lo cual lleva a pensar que la segregación ocupacional debilita la posición de las mujeres en el mercado de trabajo.

Según Buedo (2015), la división sexual del trabajo es un obstáculo que en la actualidad sigue perpetuándose, las mujeres están en una situación de desventaja con respecto al hombre. Esto se puede visualizar en lo referente al hogar y la familia, al trabajo remunerado y al disfrute del tiempo libre, lo que nos lleva a pensar que la situación de la mujer en este sentido viene siendo parecida a la que había en las últimas décadas del siglo XX.

Existen aspectos de vulnerabilidad en los diferentes géneros en cuanto al ámbito laboral que se han perpetuado por la construcción y socialización de la masculinidad y la feminidad, un proceso progresivo que condiciona a mujeres y hombres a trabajar en diferentes sectores laborales, y que está completamente condicionado “por unos estereotipos y unos sesgos sexistas y machistas” (Buedo, 2015, p.70).

Este sistema basado en la masculinidad y la feminidad resulta condicionante a la hora de acceder a un empleo en nuestra sociedad. Un ejemplo de ello es la diferencia abismal que existe en empleos que se han considerado y hoy en día se siguen viendo como empleos femeninos, sobre todo en el sector de cuidados, salud y servicios sociales, cuestión que se explicará con detalle en el apartado de la feminización de los cuidados.

En la actualidad, y a pesar de que se están realizando avances sociopolíticos hacia cuotas más igualitarias, aún existe una realidad que diferencia y sesga a las personas en relación con su sexo y género, entre otras.

En este sentido, y como apunta Buedo (2015), se deberían aplicar programas que contribuyan a la sensibilización de los ciudadanos en materias como la discriminación salarial que sufren las mujeres y, a su vez, se eliminen los estereotipos y prejuicios que sostienen estas discriminaciones. Por su parte, Del Río y Alonso (2013), afirman que la segregación es un mecanismo que perpetúa los prejuicios sobre el papel que tienen que desarrollar las mujeres en el mercado laboral. Estos prejuicios son los que llevan a las mujeres a elegir formarse en determinados sectores que están relacionados con el rol de género que tienen que cumplir en la sociedad y, por lo tanto, seguir perpetuando esa segregación ocupacional en el mercado de trabajo.

Cabe destacar que los roles de género que se le presuponen a ambos sexos influyen de forma inconsciente en las ofertas de empleo que se lanzan para mujeres y las que lanzan para hombres. De igual forma, habría que preguntarse qué es lo que lleva a

determinadas personas que se dedican a los recursos humanos a elegir o no en función del sexo según el puesto de trabajo ofertado. En este sentido, es necesario un cambio de mentalidad que lleve a las empresas a no discriminar por sexo cuando ofertan según qué empleos.

Como ejemplo se podría exponer el pensamiento generalizado que existe en la sociedad sobre que “la mujer no quiere ocupar puestos de dirección por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral” (Buedo, 2015, p.76). En la sociedad actual la sensibilización con respecto a los temas de género y, en concreto, a la idea anteriormente expuesta, está aumentando, pero no se puede llevar a cabo completamente sin el empoderamiento de la mujer lo cual da lugar a que estas hagan suyas todas las herramientas necesarias para cambiar la situación de desigualdad a la que están expuestas.

2.3.2. Brecha salarial de género

La brecha salarial de género, entendida como la diferencia salarial entre hombres y mujeres, en España es parecida a la de otros países europeos. Teniendo en cuenta el salario bruto la brecha salarial se sitúa entre un 19% y un 30% (Fernández, 2018).

La brecha salarial de género es consecuencia de numerosos factores relacionados con la estructura de la sociedad. Uno de los factores hace referencia a la gran representación que tienen las mujeres en empleos con salarios bajos. Un ejemplo de ello podría ser las limpiadoras de habitaciones de hotel que según Larrañeta (2018), si una de estas mujeres consigue, con suerte, limpiar 400 habitaciones al mes, cobrará entre 800 y 900 euros, siendo el precio para cobrar por cada habitación limpia 2,30 euros¹.

La segregación por género que se ha expuesto anteriormente es otro de los factores que originan la brecha salarial de género, debido a la diferencia en la participación de hombres y mujeres en los “distintos sectores económicos, las características de la oferta de empleo femenino, la participación en el trabajo a tiempo parcial y los mecanismos establecidos de retribuciones salariales” (Buedo, 2015, p.72). Todo ello es condicionante para que se perpetúe la discriminación, la desigualdad y la vulnerabilidad de las mujeres en el trabajo con respecto a los varones.

Asimismo, es imposible hablar de brecha salarial de género sin mencionar y relacionar este concepto con el trabajo de cuidados que realizan las mujeres en nuestro país. Esta cuestión tiene como repercusión que al ritmo que se está dando en la actualidad, se tardará más de dos siglos en cerrar la brecha de género en términos de tiempo

¹ Para más información véase: “Las Kellys” Recuperado el 20 de mayo de 2019 en: <https://www.20minutos.es/noticia/3304456/0/las-kellys-reunion-rajoy-moncloa-destajo-salud/> y “Vida de Kelly” Recuperado el 11 de junio de 2019 en: https://elpais.com/economia/2016/12/07/actualidad/1481107132_924681.html

dedicado a los cuidados no remunerados. Por otra parte, este trabajo de cuidados no remunerado y su desvalorización en el mercado tiene como consecuencia que la brecha salarial siga existiendo (OIT, 2019). Asimismo, el rol de la mujer como cuidadora principal de los hijos e hijas en el ámbito familiar lleva a que estas participen de forma mayoritaria en empleos a tiempo parcial. Este factor se incrementa cuando nace el primer hijo o hija (Fernández, 2018).

En la misma línea, es importante mencionar que la diferencia de ingresos entre ambos sexos no es solo porque el empleo a tiempo parcial sea mayoritariamente femenino, como asegura Fernández (2018), sino que de forma generalizada los hombres cobran más que las mujeres en empleos a jornada completa, debido a que las mujeres se concentran en trabajos con horarios más compatibles con la conciliación familiar. Este esfuerzo que realizan las mujeres para conciliar vida profesional y familiar hace que trabajen en horarios en los que la producción es menor, lo que repercute directamente en sus salarios.

Al hilo del párrafo anterior, es importante destacar un estudio realizado en los Estados Unidos, sobre la diferencia de salarios por hora entre los conductores de ambos sexos de UBER². Los autores de este estudio encontraron una diferencia del 7% entre el salario de hombres y mujeres, que perjudica a las últimas. Este dato es aún más sorprendente porque se produce en un contexto donde es posible que no haya discriminación hacia las mujeres, debido a que la fórmula que utiliza Uber para remunerar a sus conductores no tiene en cuenta si el conductor es hombre o mujer, y llevan a cabo criterios totalmente objetivos tales como la distancia recorrida o el tiempo en llevar a cabo el servicio. A esto hay que añadir que la tasa de aceptación de los usuarios del servicio tiene una ratio de aceptación igual independientemente del sexo del conductor. Los autores, por lo tanto, explican la totalidad de la brecha salarial de género por tres factores: un 50% se debe a que las mujeres realizan rutas y tienen horarios menos lucrativos que los que eligen los hombres. Por su parte, el otro 50% de la brecha salarial se divide igualmente en dos componentes. Por un lado, las mujeres acumulan menos experiencia debido a que trabajan menos horas de media en una semana que los hombres y también a que acumulan más semanas sin trabajar que estos. Por otro lado, las mujeres conducen de forma más lenta que los hombres, lo que hace que puedan completar menos servicios que los varones por hora. En definitiva, dos tercios de la brecha de género en este estudio viene explicada por la menor participación de las mujeres en las rutas de conducción que tendría su causa en la mayor participación de estas en las tareas domésticas y en el cuidado de los hijos. Por lo tanto, estas diferencias se traducen en una penalización salarial para las mujeres.

² UBER es una empresa de tecnología. Usando su aplicación, los usuarios que necesitan transporte consiguen fácilmente encontrar socios conductores que ofrecen este servicio.

Como consecuencia de lo comentado anteriormente, la delegación que hacen los hombres de las actividades de cuidados lleva a que las mujeres se decidan por trabajos con horarios más flexibles para conciliar vida profesional y familiar, mientras que los hombres no llevan a cabo esta reflexión porque se les presupone que no se van a ocupar de las tareas de cuidados familiares. Esto hace que la brecha salarial de género siga existiendo, y seguirá perpetuándose mientras no se produzca un cambio educacional, cultural y social que lleve a los hombres a responsabilizarse de igual forma que las mujeres en materia de cuidados.

Como afirman Cantó, Cebrián y Moreno (2016), en el mercado laboral español, las diferencias existentes entre ambos sexos han sido causadas por una gran brecha en tasas de empleo y desempleo, en el trabajo a tiempo parcial y del contrato temporal femenino, en la discriminación que sufren las mujeres en cuanto al salario y en la gran segregación asociada a las mujeres en trabajos de menor remuneración.

Por su parte, Llorente, Moral, Maroto y Martín-Román (2018), aseguran que la brecha existente entre hombres y mujeres es debida, en parte, a la empleabilidad de las mujeres en trabajos en los que se perciben menor remuneración, como son los empleos de cualificaciones bajas y relacionados con empleos temporales.

La brecha salarial es un concepto que se ha estudiado a lo largo de las últimas décadas como indicador objetivo, por su facilidad de cálculo, de la desigualdad salarial que sufren las mujeres (Sánchez, Trinidad, Recio y Torns, 2016). A pesar de los esfuerzos realizados por las diferentes instituciones gubernamentales en materia de igualdad de oportunidades, la brecha salarial no ha desaparecido.

Con relación a lo anterior Sánchez, Picazzo y Figueroa (2018) encontraron evidencias en su estudio que corroboran la brecha salarial en un número importante de profesiones en nuestro país, además, este fenómeno se pone de manifiesto de forma transversal. A continuación, se muestran algunos datos significativos en cuanto a la brecha salarial de género relacionados con una de las partes del tema de este trabajo, es decir, los cuidados y, por lo tanto, se mostrarán las profesiones relacionadas con estos.

Tabla 5: brecha salarial por hora en profesiones relacionadas con los cuidados

Profesiones	Hombres (sueldo por hora en euros)	Mujeres (sueldo por hora en euros)	Brecha salarial en euros
Profesionales de la salud	21.76	16.9	4.86
Trabajadores/as de los cuidados De las personas en la salud	9.19	8.59	0.6
Otros trabajadores/as de los Cuidados a las personas	8.06	7.58	0.48

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Cuatrienal de la Estructura Salarial de 2014, EPA Recuperado el 30 de mayo de 2019 en: https://www.eldiario.es/economia/Empezar-febrero-salarial-dependienta-abogada_0_742626505.html

Los cálculos que se realizan sobre la brecha salarial ponen de manifiesto numerosos aspectos que mantienen la desigualdad salarial entre ambos sexos, tales como la cultura organizacional de las empresas. En la misma línea, la división sexual del trabajo que atribuye a las mujeres la realización de tareas domésticas y de cuidados, como algo implícito en su naturaleza, sumado a la posición de las mujeres en empleos feminizados e infravalorados social y económicamente, no hace más que perpetuar esta desigualdad salarial. Un ejemplo de trabajo feminizado e infravalorado económicamente es el de las trabajadoras de los cuidados a las personas. Sánchez et al. (2018), encontraron en su estudio³ sobre la brecha salarial que la profesión peor pagada es la de estas trabajadoras, con un sueldo anual de 8211.6 euros, muy por debajo del salario medio anual. A este dato se le añade que los hombres que se dedican a esta profesión cobran anualmente un salario de 9356.57 euros.

En el contexto del mercado laboral es necesario realizar una aclaración para diferenciar la desigualdad salarial de la discriminación salarial. Sánchez et al., (2016) explican esta diferencia como que “la desigualdad solo implicaría discriminación en la medida en que ésta fuera producida por un trato excluyente e injusto para las mujeres” (p.3).

La discriminación salarial afecta sobre todo a mujeres que tienen un empleo más cualificado. Esto responde a dos factores, el primero se asocia con la infrarrepresentación de las mujeres en cargos directivos y el segundo se asocia con la

³ Para más información véase: “Da igual tu ocupación o tu formación: si eres mujer, la brecha salarial te roba más de una hora de sueldo al día”. Recuperado el 30 de mayo de 2019 en: https://www.eldiario.es/economia/Empezar-febrero-salarial-dependienta-abogada_0_742626505.html

sobrerrepresentación de las mujeres en sectores feminizados que cuentan con peores salarios y contratos laborales parciales.

A continuación, se van a poner de manifiesto los diferentes factores que mantienen la brecha salarial, y por tanto las desigualdades de género en el mercado laboral español.

En este sentido, Sánchez et al., (2016), exponen que existe un carácter estructural en cuanto a la desigualdad de género en el mercado laboral⁴. Asimismo, se afirma que concurren diferentes factores que explican la brecha salarial como son el tiempo de trabajo remunerado, la cultura organizativa de las empresas, los sesgos en la remuneración y el ascenso de la población ocupada y la valoración del puesto de trabajo.

- Como se ha mencionado anteriormente la desigualdad que mana del tiempo de trabajo remunerado es uno de los principales factores, si no el que más, que mantienen la brecha salarial entre mujeres y hombres. Una de las causas asociadas a este factor es la ausencia de los hombres en los trabajos domésticos y de cuidados, esto explicaría la mayor disponibilidad para el trabajo de los hombres. Por otro lado, y como exponen Sánchez et al. (2016), el empleo a tiempo parcial hace que las mujeres no puedan tener el mismo acceso que los hombres a salarios altos y, por lo tanto, esto conlleva un impacto negativo en la remuneración de cara al futuro.
- Otro factor que correlaciona positivamente con el mantenimiento de la brecha salarial es la valoración del trabajo, es decir, la segregación horizontal que lleva a las mujeres a sectores de trabajo precarios y con salarios más bajos que los de los varones. En esta línea, es importante destacar la infravaloración social y económica que recibe el trabajo de las mujeres tanto dentro como fuera del ámbito laboral y que se relaciona con la feminización de los empleos y los bajos salarios que se perciben en estos trabajos (Recio et al., 2016). Otra causa que ha llevado a la minusvaloración del trabajo de las mujeres es la consolidación de un modelo familiar donde el hombre es el principal proveedor de ingresos, con la consecuencia de que el trabajo femenino se ha relegado a un complemento salarial a la familia.

En contraposición de la hipótesis que asegura que el salario de la mujer es un mero complemento al salario del varón, Cantó, Cebrián y Moreno (2016) aseguran, apoyándose en un informe de la Comisión Europea⁵, que las diferencias entre hombres

⁴ Para más información véase: Sánchez, Trinidad, Recio y Torns (2016). XII Congreso Español de Sociología "Grandes transformaciones sociales, nuevos desafíos para la sociología". Asturias. Recuperado el 3 de mayo de 2019 en: <https://ddd.uab.cat/record/163730>

⁵ Para más información véase: COMISIÓN EUROPEA (2013). "The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies". Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities.

y mujeres en el mercado laboral es cada vez menor, en este informe se asegura que en los hogares en los que las mujeres tienen ocupación laboral el peso de sus ingresos en el presupuesto femenino es bastante alto.

Igualmente, la segregación vertical constituye otra forma de perpetuar la desigualdad salarial. Esto lleva a que “las mujeres tienden a estar menos presentes en los puestos más elevados de la jerarquía ocupacional” (Sánchez et al., 2016, p.7). Como consecuencia de lo anterior, las mujeres ocupan menos puestos de dirección que los varones y están más representadas en puestos funcionales. Como ejemplo, se puede destacar que el sector de directivos de producción y de operaciones cuenta con uno de los mayores salarios anuales y solo un 27,2% de sus trabajadoras son mujeres⁶.

Es importante subrayar que la segregación vertical incide de forma más directa en aquellas mujeres que tienen más formación académica y que, por lo tanto, ocupan puestos más cualificados y, a su vez, masculinizados. Estos puestos de trabajo ofrecen mayor promoción a sus empleados y empleadas mientras que los empleos feminizados ofrecen una promoción en la empresa más reducida. En este sentido, es importante diferenciar entre el sector privado y el público. En el primero las mujeres tienen más dificultades a la hora de promocionar. En el sector público estas tienen más posibilidad de promocionar dado que se encuentra más regulado y el acceso a puestos de responsabilidad se realiza con pruebas objetivas.

Por otro lado, y como ya se ha mencionado anteriormente, las tareas de cuidados que recaen en las mujeres influyen de forma directa en la brecha salarial de género que perjudica a estas. Al hilo de esto, es importante mencionar de forma específica el papel que cumplen las mujeres como cuidadoras de los hijos e hijas y de la poca o nula repercusión que ha tenido la Ley 39/1999, del 5 de noviembre de 1999, para promover la Conciliación de la vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras (BOE núm. 266). Esta ley según Fernández (2018), “permite a todos los trabajadores asalariados con hijos menores de 12 años solicitar una reducción de entre un octavo y la mitad de su horario habitual a tiempo completo, con una reducción proporcional de su salario” (p.49).

La ley permite tanto a padres como a madres acogerse a esta reducción de jornada, algo que en principio podría reducir la brecha de género al haber igualdad en la posibilidad de conciliar vida familiar y profesional. Sin embargo, Fernández (2018) muestra en su estudio que en realidad las mujeres son las que se acogen a dicha ley con mayor incidencia. Además, las mujeres usan esta reducción cuando el contrato del que disponen es permanente.

⁶ Para más información véase: “Da igual tu ocupación o tu formación: si eres mujer, la brecha salarial te roba más de una hora de sueldo al día”. Recuperado el 30 de mayo de 2019 en: https://www.eldiario.es/economia/Empezar-febrero-salarial-dependienta-abogada_0_742626505.html

De forma general, se muestra en el estudio que esta fórmula propuesta para paliar la brecha salarial equiparando las posibilidades de conciliación familiar de hombres y mujeres no responde de igual forma al ser las mujeres las que mayoritariamente hacen uso de la reducción de jornada.

Esto demuestra que, hoy en día, donde la igualdad de oportunidades en el empleo se está poniendo en auge con políticas igualitarias, el rol de cuidadora de las mujeres sigue siendo un problema que solucionar que, por otra parte, limita las posibilidades de muchas mujeres para dedicarse en igualdad de condiciones al mercado laboral.

2.4. Feminización de los cuidados

2.4.1. Introducción a la dependencia

Antes de introducir el concepto de cuidados y explicar las profesiones afines a esta labor es importante realizar una reflexión sobre las situaciones que llevan a las personas a necesitar la ayuda y el apoyo para poder tener una vida más autónoma. Por ello, es importante considerar el concepto de dependencia y todo lo relacionado con este.

Por un lado, el Consejo de Europa en la década de los noventa promovió diferentes iniciativas, llevadas a cabo por un grupo de expertos, con el fin de mejorar la situación de las personas con dependencia y sus cuidadores, que culminó con la aprobación en 1998, por el Comité de Ministros del Consejo de Europa, de una Recomendación relativa a la dependencia.

En esta Recomendación, la dependencia se define como un estado en el que se encuentran las personas, que por razones relacionadas con la falta o la pérdida de autonomía tanto física como psíquica o intelectual, necesitan la asistencia o la ayuda con el fin de llevar a cabo los actos corrientes de la vida y, en particular, los actos de cuidado personal (Libro Blanco de la Dependencia, 2004).

En esta definición, se apela a la afluencia de tres factores que llevan a que una persona se encuentre en situación de dependencia. Estos factores están relacionados con la existencia de una limitación que puede ser física, psíquica o intelectual y que lleva a que la persona encuentre mermadas algunas de sus capacidades; así mismo, apela a la incapacidad de una persona a llevar a cabo por sí mismo algunas actividades de la vida diaria y, por ende, la necesidad de recibir ayuda o cuidados por parte de otra persona.

Tal y como plantea el Libro Blanco de la Dependencia (2004), esta se puede entender como un proceso que empieza con la aparición de alguna limitación en el funcionamiento corporal y que es consecuencia de alguna enfermedad o accidente, lo que lleva a la persona a estar limitada en cuanto a la realización de determinadas actividades. Si esta limitación no se puede compensar con la adaptación del entorno, se llega a la situación en la que la persona tiene una participación menor en la vida

diaria y que se concreta con la dependencia de la ayuda y la asistencia de otras personas para llevar a cabo estas actividades.

Por otro lado, la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (BOE, núm. 299, 2006) entiende el concepto de dependencia como:

El estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal.

(p. 44144).

En el contexto de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía y atención a las personas en situación de dependencia (BOE, núm. 299, 2006) se apela a la mejora de la política social española que se encontraba, y hoy día aún se encuentra, en deuda con las personas dependientes y sus familias, y sobre todo con las mujeres, teniendo importantes implicaciones de género.

Es importante comentar que la dependencia no se da simplemente en las personas mayores, sino que es una cuestión estructural que afecta a todos los colectivos independientemente de su edad. Evidentemente, es más frecuente que el colectivo de personas mayores esté en situación de dependencia, pero, en menor proporción, ello puede afectar a personas desde su nacimiento o desencadenarse a causa de un accidente o de una enfermedad tanto en la infancia, en la juventud como en la adultez. Por lo tanto, el ciclo que se ha escogido para la realización de la programación didáctica en este trabajo está profesionalizado en consecuencia de todas estas cuestiones, no dedicándose únicamente sus contenidos a la asistencia a personas mayores, sino a cualquier colectivo que necesite del apoyo de estos profesionales.

Es conocido que la necesidad de asistencia y cuidados derivadas de las situaciones de dependencia ha existido siempre, sin embargo, lo que ha cambiado ha sido su dimensión, debido, en su gran mayoría, al aumento del número de personas mayores. Igualmente, es destacable que la importancia social ha sido clave para dejar de considerar la dependencia como un problema exclusivo de las familias y pasar a considerarlo como un problema que afecta notablemente al conjunto de la sociedad.

Lo que lleva a que el Estado haya tenido que asumir unas competencias y unos compromisos de protección y financiación para asegurar el Estado de Bienestar⁷ (Libro Blanco de la Dependencia, 2004).

Todo ello, hace que la dependencia haya dejado de ser una carga familiar y se convierta en una oportunidad de abrir un campo de intervención social para mejorar la sociedad. Esto lleva, a su vez, a considerar una oportunidad de ampliar el mercado laboral en este sector profesional. Una de las causas para que esto se produzca es el incremento de la población senil en nuestro país, lo que llevará a tomar decisiones para cubrir las demandas de este colectivo, ya que la población de personas mayores se va a incrementar a un gran ritmo durante las próximas décadas.

Según el INE (2018), el porcentaje de población mayor de 65 años, que en 2018 se situaba en un 19,2%, en el año 2033 se encontrará en el 25,2%. Esto lleva a que la tasa de dependencia se dispare para las décadas venideras, como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 6: Tasas de dependencia

Años	Mayores de 64 años (%)	Menores de 16 años (%)	Total (%)
2014	27,6	24,5	52,1
2015	28,3	24,7	53,0
2016	28,7	24,7	53,04
2017	29,2	24,7	53,8
2018	29,6	24,6	54,2
2023	32,0	23,3	55,2
2028	35,6	21,7	57,4

⁷ Estado de Bienestar: se entiende como el conjunto de acciones que lleva a cabo un gobierno con el fin de redistribuir la riqueza para mejorar las condiciones socioeconómicas y de salud de la población. Para más información véase: <https://economipedia.com/definiciones/estado-del-bienestar.html> Recuperado el 29 de mayo de 2019.

2033	40,8	21,5	62,3
------	------	------	------

Fuente: Indicadores Demográficos Básicos del INE Recuperado el 29 de mayo de 2019 en: <http://www.ine.es/prensa/np1018.htm>

Como se observa en la tabla anterior, la proyección de personas dependientes, tanto jóvenes como mayores desde el año 2018 para el año 2033 se va a incrementar en un 8,2%, situándose en un 62,3%. Estos datos demuestran que es necesario reformular la atención a las personas dependientes en nuestro país para que en décadas posteriores estas personas cuenten con los servicios necesarios que les aseguren una vida lo más digna posible. Esto pasa por dotar a los profesionales de la dependencia de las condiciones adecuadas para poder realizar su trabajo y de regularizar la situación de las personas que cuidan de manera informal. En este sentido, son las instituciones gubernamentales las que se tienen que hacer cargo de realizar estas mejoras cuanto antes.

Por todo ello, el importante crecimiento de la población senil y, en consecuencia, el crecimiento de las personas dependientes no puede ser considerado únicamente como un problema, sino que también se tiene que ver como una oportunidad social en la que se refleje el vivir más y mejor. Sin embargo, este incremento lleva a dar respuestas a las necesidades de atención de estas personas, debido a que este crecimiento coincide temporalmente desde la actualidad, y posiblemente en el futuro, con una crisis de los sistemas de apoyo informal, concepto que se explicará más adelante, que han sido los que han dado respuesta históricamente a las necesidades de las personas mayores. A este aspecto hay que sumar otras dos transformaciones sociales que ha experimentado la sociedad en nuestro país, y que son el cambio en el modelo tradicional de familia y el aumento en la incorporación de las mujeres al mercado laboral (Libro Blanco de la Dependencia, 2004).

2.4.2. Cuidados formales e informales

Antes de exponer la diferencia entre cuidados formales e informales es necesario aclarar que la actividad de cuidar se ha realizado y se sigue realizando desde diferentes instituciones sociales como son el Estado, la familia y el mercado con la creación de empresas con fines de lucro y otras instituciones, como organizaciones sin fines de lucro. Los sistemas públicos de servicios sociales ofrecen elementos como la ayuda a domicilio, la teleasistencia, los centros de día y residencias, entre otros (López, 2017). En base a esto, el cuidado viene dado por la institución o por las personas que se encargan de la persona que lo recibe y por el contexto en el que se realiza (Roger, 2009).

Es importante aclarar que el cuidado, como concepto general, ha estado invisibilizado y minusvalorado por pertenecer al ámbito privado del hogar. En este sentido, es

significativo recordar, tal y como afirma Díaz (2007), que a lo largo de la historia el cuidado doméstico y personal, realizado en su mayoría por mujeres, ha sido invisibilizado, no así el cuidado médico que siempre ha ido acompañado de un importante prestigio social. Este matiz es importante, ya que en este trabajo se va a recalcar la feminización de esos cuidados invisibilizados por ser llevados a cabo por el sexo femenino. Como ejemplo, en el informe de la OIT (2019, p.5) se afirma que “en todo el mundo, 606 millones de mujeres en edad de trabajar (o el 21,7%) realizan un trabajo de cuidados no remunerado a tiempo completo, en comparación con 41 millones de hombres (o el 1,5%)”.

Por su parte García, Mateo y Maroto (2004), realizan una definición de cuidado que va más allá de la simple concepción de atender a una persona:

Cuidar puede ser entendido como un trabajo, una actividad que consiste en la ejecución de una serie de tareas y que acarrea determinados costes. Sin embargo, esta forma de entender el cuidado ha sido cuestionada: si cuidar es un trabajo, este trabajo es tanto físico como emocional. Cuidar implica tareas, pero también relaciones y sentimientos, esto es, tiene una dimensión relacional. Tiene también una dimensión ética y política, ya que cuidar trasciende a un contexto social y físico más amplio que el puramente interpersonal. La identificación de cuidado con dependencia también ha sido criticada: el cuidado se devalúa si se asocia a un estado indeseable de insuficiencia y, además, se basa en una concepción dual (cuidador-receptor), cuando el cuidado es más bien una relación de interdependencia. (p.86).

Después de hablar de cuidados y dependencia es importante diferenciar los tipos de cuidados que reciben las personas en esta situación. Por un lado, los cuidados informales que tal y como afirma Rodríguez (como se citó en el Libro Blanco de la Dependencia, 2004), son los cuidados y la atención que se presta de forma no remunerada a las personas que tienen algún tipo de discapacidad o dependencia, y que es realizado por sus familiares y allegados o por otros agentes que no están presentes en los servicios de atención formales.

En este sentido, los cuidados informales históricamente los han llevado a cabo las familias, más concretamente, esta función ha recaído y recae, mayoritariamente, en

las mujeres familiares de las personas dependientes. Este argumento es reforzado por Mayobre y Vázquez (2015), que señalan a España como un Estado de Bienestar sustentado por la familia, ya que esta es un elemento muy característico y diferenciador en nuestro país donde las mujeres son las principales proveedoras de cuidados. Según el IMSERSO (2005), el porcentaje de mujeres cuidadoras en España alcanza el 84%. De igual forma Díaz (2007), va más allá en su exposición y sostiene que el cuidado informal es llevado a cabo por un perfil de mujer con edad entre los 50 y los 60 años, que no tiene empleo y que, si lo tuvo con anterioridad, ha tenido que renunciar a este para dedicar su tiempo al cuidado de la persona dependiente, asimismo, este modelo de mujer tiene necesidades económicas y dificultad para conservar sus relaciones sociales. Por su parte, Bódalo (2010), asegura de forma categórica que “la vida de la cuidador/a principal se ve condicionada por su papel: no se trabaja de cuidador/a, se es cuidador/a” (p.87).

Por otro lado, se diferencia el cuidado formal, en el que hay que contrastar entre profesional y no profesional. El primero hace referencia a la atención a la persona necesitada en relación con los cuidados básicos que se recibe desde las instituciones. El segundo es el cuidado que se da a través del personal contratado por la familia por lo que el cuidado se lleva a cabo en el hogar de la persona discapacitada o dependiente (Instituto de la Mujer, 2008). Este cuidado formal, como afirma López (2017) en su estudio, recae en su gran mayoría en mujeres, afirmación que se confirma más adelante con los datos relativos a las profesiones de los cuidados.

Cabe subrayar que la relación entre el cuidador formal y la persona destinataria del cuidado está regulada y se enmarca, generalmente, dentro de una institución, con su correspondiente remuneración económica. Esta cuestión implica una universalidad del cuidado formal y se provee a toda persona que lo necesite y pueda pagarlo. El cuidador formal es una persona que tiene una preparación que lo habilita para realizar este cuidado, el cual desempeña a través de unas tareas de asistencia especializada, por lo tanto, está capacitado para esta labor de forma acreditada.

Con relación a los tipos de cuidados es importante precisar, tal y como afirma Rogero (2009), que existen algunos modelos teóricos que relacionan el cuidado formal e informal y coexisten entre ellos.

En primer lugar, concurre un modelo de cuidado suplementario que realizan los familiares de la persona dependiente en su mayoría y que solo acuden al cuidado formal para momentos puntuales o circunstanciales. En este sentido, García et al. (2004), afirman que los servicios formales participan de forma bastante minoritaria en el cuidado de personas dependientes.

En segundo lugar, existe un modelo compensador jerárquico que sugiere que las personas dependientes prefieren recibir los cuidados por sus familiares antes que por cuidadores formales con los que no tengan ningún vínculo emocional.

Finalmente, el modelo de cuidado complementario o de especificidad de tareas se da cuando las tareas que necesitan los dependientes superan las capacidades de los cuidadores informales, es decir, estos cuidados necesitan de unas personas con formación específica en dichas tareas.

En la misma línea, el cuidado formal que se realiza desde los servicios públicos es más frecuente en hogares que cuentan con pocos miembros en la familia, debido a que estos familiares no se pueden hacer cargo de las personas dependientes.

Como se ha afirmado anteriormente, el incremento cuantitativo de las personas en situación de dependencia causado por el envejecimiento de la población, coincide con cambios en el modelo tradicional de familia y con la incorporación continua de la mujer al mercado laboral, lo que hace que disminuya de forma sensible la prestación informal que las personas dependientes reciben de sus familiares femeninos, haciendo que los cuidados informales caigan en crisis y sean insostenibles en años venideros.

A continuación, se van a detallar algunos de los aspectos más importantes de esta transformación estructural en nuestra sociedad según el Libro Blanco de la Dependencia (2004):

- Disminución de familias con muchos miembros;
- El aumento del número de divorcios, separaciones y nuevos matrimonios que hacen que la familia no se conciba como una institución unida;
- El gran aumento en la movilidad geográfica de algunos familiares que se alejan del núcleo familiar y se debilitan las relaciones con los familiares directos;
- Variedad de los modelos familiares;
- Cambios sociales en la posición social de la mujer y, en consecuencia, la rotura de la mujer con los roles típicos de cuidadora dentro de la familia.

A pesar de los cambios que se han apuntado anteriormente, las mujeres siguen siendo las responsables de las tareas domésticas, o como actividad exclusiva o como complemento de la jornada laboral y, obviamente, son las que se ocupan de los familiares enfermos, discapacitados y ancianos, no solo en momentos puntuales, sino en situaciones de larga duración. Este argumento de la feminización de los cuidados es igualmente apoyado por el Instituto de la Mujer (2008) y, además, añade un apunte importante en este sentido en el que afirma:

La influencia de las políticas fundamentadas en la tradición religiosa cristiana, que fomentan un modelo de familia determinado y una división clásica del trabajo por sexos en la que el cuidado, el trabajo no remunerado y la reproducción, parecen estar reservados para las mujeres. (p.28).

Por otro lado, existen otros aspectos culturales que se basan en la diferenciación de roles emocionales y sociales entre hombres y mujeres. Esto lleva a que se asignen a los dos sexos ciertos valores, características y trabajos en función del carácter androcéntrico de nuestra cultura. En consecuencia, se asume que las mujeres tienen que ocuparse del ámbito privado y de las tareas de cuidados y reproductivas. Esto no solamente influye en las mujeres a la hora de dedicarse a los cuidados de familiares dependientes, sino que puede ser un aspecto para tener en cuenta a la hora de estudiar el por qué las mujeres deciden dedicarse profesionalmente a tareas que implican el apoyo y el cuidado a los demás. En cambio, los hombres, están destinados a destacar en el ámbito público, lo que conlleva el protagonismo en las relaciones sociales y laborales (Instituto de la Mujer, 2008). Este argumento es, asimismo, corroborado por el Informe de la OIT (2019), en el que se afirma que las mujeres a lo largo de la historia se han descrito como las cuidadoras, y la sociedad y los mercados de trabajo siguen hoy día diseñados conforme a este supuesto.

Por todo ello, es necesario profesionalizar los cuidados dotándolos de las condiciones necesarias para que las personas que se dedican a estos, en su mayoría mujeres, tengan la protección del Estado y de las empresas privadas y puedan conseguir una estabilidad laboral, económica y social que les permita avanzar en la igualdad con respecto al hombre. En este sentido y como apunta el Instituto de la Mujer (2008), es el Estado el que en su gran mayoría tiene que tomar las riendas de este modelo de protección social para favorecer no solo al sexo femenino sino para dotar de la atención que merecen las personas dependientes.

En la misma línea, como expone el IMSERSO (2010), el Estado no se puede concebir como una institución que está por encima de los individuos y de los conflictos que se producen en la sociedad, es necesario que se ocupe de las desigualdades y de las luchas sociales.

2.4.3. Los cuidados informales como actividad económica

Es importante abordar la repercusión económica que tienen los cuidados informales en el mercado laboral, en este sentido y a pesar de la nula valoración social que tiene esta tarea, es fundamental para el desarrollo de la economía de un país, ya que la

economía de los cuidados es un elemento de sostén de la vida humana y constituye una de las bases de esta (IMSERSO, 2010).

Numerosos estudios han tratado de distinguir y valorar qué actividades no remuneradas pueden considerarse como productivas. Para conocer el valor monetario es necesario conocer el valor de la actividad en sí en el mercado. En el caso del cuidado informal, que es lo que compete a este trabajo, se ha delimitado su valor monetario junto con otras tareas no remuneradas como la limpieza, tareas de preparación de alimentos o las reparaciones en el hogar. Para conocer y estimar el valor económico de estas actividades se han valorado dos posibilidades. Por un lado, se puede aplicar la técnica del coste de oportunidad, que radica en calcular el posible salario que obtendría la persona que realiza estas tareas si vendiera su fuerza de trabajo en el mercado; por otro lado, se podría aplicar la técnica del coste de reemplazo, la cual está en función del valor de su contratación en el mercado, dicho procedimiento ha sido el más utilizado y el recomendado por Eurostat⁸. Dicho esto, para calcular el valor monetario del cuidado informal en el mercado laboral es necesario encontrar un equivalente, en este caso se ha comparado con el Servicio de Ayuda a Domicilio, que, según el Libro Blanco de la Dependencia, la media nacional del precio público por hora de servicio en 2004 era de 10,83 euros. Todo ello lleva a pensar que no considerar todas las dimensiones del cuidado informal dificulta la posibilidad de observar la realidad de los costes y los beneficios de este trabajo (IMSERSO, 2010).

2.4.4. Profesiones destinadas a los cuidados formales

Para poder hacer una revisión de las profesiones relacionadas con los cuidados es necesario, en primera instancia, categorizar estas profesiones. Para ello, tal y como apunta el Instituto de la Mujer (2008), se realizó una investigación en el Instituto Nacional de las Cualificaciones⁹ (INCUAL), organismo que depende del Ministerio de Educación y Ciencia, para concretar los profesionales requeridos, sus labores y la formación que necesitan basándose en las necesidades de las personas dependientes a las que tienen que cubrir.

Existe una categoría de actividades que se denomina “Servicios Socioculturales y a la Comunidad” y es en esta donde se encuadrarían las profesiones relacionadas con los cuidados que se van a exponer a continuación.

- Atención socio sanitaria a personas en el domicilio
- Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales
- Educación de habilidades de autonomía personal y social

⁸ Eurostat: oficina estadística de la Unión Europea, cuya finalidad es proporcionar estadísticas de alta calidad para Europa.

⁹ INCUAL: organismo que se responsabiliza de elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional.

- Inserción laboral de personas con discapacidad
- Educación Infantil

De las anteriores profesiones en este trabajo se va a hacer hincapié en aquellas relacionadas con el ciclo de grado medio en Atención a Personas en Situación de Dependencia que aparecen en el INE. Es importante destacar que existen otras profesiones para las que habilita dicho ciclo que no vienen registradas de forma concreta en los datos del INE.

Tabla 7: profesiones relacionadas con los cuidados en España en % por sexo en el primer trimestre de 2019

Profesión	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (%)
Trabajadores/as de los servicios de salud y el cuidado de personas	80,2	19,8	100
Otros trabajadores de los Cuidados a las personas	93,4	6,6	100

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE. Recuperado el 4 de junio de 2019 en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4743&L=0>

Siguiendo en la misma línea, a continuación, se muestran los datos segregados por sexos de las personas empleadas como auxiliares de ayuda a domicilio en Andalucía.

Tabla 8: personas contratadas como auxiliar de ayuda a domicilio en el año 2004

Sexo	Trabajadores/as contratados/as	Porcentaje
Hombre	770	5,82
Mujer	12465	94,18
Total	13235	100

Fuente: elaboración propia a partir de ARGOS (Servicio Andaluz de Empleo) Recuperado el 4 de junio de 2019 en: <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/descargaInformeMTAO.do>

Como se puede observar en las tablas anteriores en todas las profesiones mostradas, la mayoría de las trabajadoras son mujeres. Estos datos muestran la gran feminización de los cuidados que sufren las mujeres en España y, en concreto, en Andalucía.

Estos empleos enmarcados dentro de los servicios sociales cuentan con una profesionalización de salarios bajos, sobre todo en empleos en los que se contacta directamente con la persona dependiente, los empleos son inestables y con dificultades para la formación permanente (Díaz, 2007).

Esto hace que se tenga que reflexionar sobre la puesta en marcha de una socialización del cuidado en el que estén presentes tanto hombres como mujeres, cuestión que no se podrá conseguir sin un cambio de mentalidad en la sociedad que pasa por regularizar la situación de muchas mujeres que cuidan sin remuneración, por revalorizar el trabajo de cuidados y profesionalizarlo, por dejar de estereotipar numerosas profesiones como masculinas o femeninas y por fomentar la participación masculina en el cuidado. Todo ello no será posible si no se fomenta una educación y concienciación con perspectiva de género presente desde las etapas iniciales del sistema educativo que corrija este tipo de normas, así como por una lucha desde la sociedad que lleve a las instituciones a replantearse la desigualdad que sufren miles de mujeres dedicadas a estas labores. En la misma línea, Díaz (2007), afirma que la feminización no solo implica un comportamiento diferente en el ámbito público, sino una forma de vida y de ser en el terreno privado que lleva a realizar una negociación en las familias para repartir este tipo de responsabilidades.

Como se expone en el Instituto de la Mujer (2008), una medida específica que puede tomar el gobierno es incrementar las profesiones destinadas al cuidado de dependientes y personas discapacitadas para que tanto las cuidadoras informales como las formales dispongan de puestos de trabajos valorados en el mercado laboral.

2.4.5. Por qué cuidan las mujeres

En primer lugar, se va a realizar una breve aproximación histórica en cuanto a la función de cuidadora de la mujer en la sociedad. Según Mayobre y Vázquez (2015), desde la antigüedad se le ha asignado a la mujer como madre una obligación de exaltación del amor maternal como un valor tanto natural como social intrínseco a la especie. Esta consideración de cuidadora se extiende a la ascendencia, a los enfermos y las enfermas, a las personas con diversidad funcional y a los iguales varones. Esta cuestión no se empieza a discutir hasta los años setenta del siglo XX. Es en esta década cuando feministas marxistas abren un debate sobre el trabajo doméstico, el reproductivo, y el personal como una labor que debiera ser remunerada y reconocida

socialmente para que el cuidado directo a las personas gozara de la importancia que merecía en la sociedad.

Por otro lado, conviene subrayar que el cuidado se puso en la agenda política como un gran reto de nuestra sociedad y como una preocupación social en la década de los noventa, en la cual se empezó a denunciar por parte de las mujeres la relación directa entre los cuidados y el sexismo. Tal y como afirma Mayobre y Vázquez (2015), es necesario incorporar el trabajo de cuidados no pagados como una cuestión imprescindible para mantener el Estado de Bienestar.

Para entender la feminización de los cuidados es necesario poner de relieve el concepto de género, como una construcción social que hace referencia a las ideas, creencias y roles que se asigna a las personas en función del sexo.

Como se ha expuesto en apartados anteriores, el rol que se le asigna a un sexo u otro, creado socialmente, es lo que lleva a relacionar determinadas tareas y actividades con hombres o mujeres. En este sentido, la atribución de características sensibles, delicadas y empáticas al sexo femenino hace que la tarea de cuidados recaiga sobre la mujer. Como dijo Simone de Beauvoir “no se nace mujer, se aprende a serlo” y cada persona aprende cuál es su rol a través de la relación con criterios culturales construidos.

De hecho, tal y como afirman Mier, I, Canto, Romeo y Mier, R. (2007), en su estudio encontraron que la mayoría de las mujeres cuidadoras informales asimilaban el cuidado de las personas familiares como algo natural, como una tarea que estaban obligadas a realizar; asimismo, se encontraron evidencias de que las cuidadoras sentían una responsabilidad moral o de compensación hacia la persona dependiente y social. En otros casos las cuidadoras entendían su labor como una tarea que realizan desde el amor y el respeto a la persona. Aun así, en general se vislumbra un sentimiento de resignación, ya que estas personas entienden que no existe otra alternativa.

Es la pertenencia al grupo femenino, con lo que conlleva en la aceptación y la imposición de roles por parte de la sociedad, lo que da lugar a que las mujeres, en general, vean esta actividad como una situación positiva, sin expresar la poca gratificación y el gran sacrificio que supone llevarla a cabo. Por ello, la responsabilidad del cuidado implica que las mujeres sientan tranquilidad por realizarlo, ya que están haciendo lo que la sociedad espera de ellas. Esta situación llega al extremo en el que las cuidadoras ven su tarea como “una forma de comunicación con quien precisa la ayuda” (Mier et al., 2007, p.32). Igualmente, los estereotipos patriarcales influyen en esta responsabilidad casi única de la mujer influenciados a su vez por una transmisión cultural de generación en generación.

Sin embargo, según Mier et al. (2007), las cuidadoras no perciben su labor como una imposición de la sociedad ni de la diferenciación de roles con el sexo opuesto sino como algo natural, que supone la naturalización de esta y, de ahí, su poco reconocimiento. No obstante, de forma general, los hombres se implican en menor medida en los cuidados, ya que en su género esto no se concibe como una obligación, ni siquiera como una tarea que puedan desempeñar, y más, si cabe, si en la familia existe alguna mujer. Tal y como asegura Polvillo et al. (2016), en general, cuando los varones adoptan el papel de cuidador se exponen en muchas ocasiones a luchar contra el estereotipo femenino, asumido por la sociedad patriarcal, que presupone que los hombres no pueden dedicarse a esta labor.

De igual forma, es necesario hablar de la masculinidad que lleva a que los hombres no se dediquen a los cuidados y que Polvillo et al. (2016) lo explican cómo:

Un rol aprendido en el proceso de socialización de los varones que consta de valores, creencias, actitudes y conductas que se basan en la supremacía de los hombres y en la legitimidad de una posición privilegiada y de poder en relación a las mujeres. Está sustentada en mitos creados dentro del patriarcado que refuerzan esta supuesta supremacía masculina y se transforman en mandatos “de género” que se materializan, entre otras cosas, en una determinada asignación de tareas quedando la tarea del cuidado fuera de “un verdadero hombre”. (p. 573).

La consecuencia de todo ello es la negación y la no participación en aspectos afectivos y emocionales por parte de los varones, por lo que este modelo de masculinidad no solo es perjudicial para las mujeres. En este sentido, los hombres quedan excluidos de las tareas y la exposición de sentimientos que se le otorgan como propios a las mujeres y entran en conflicto entre lo que deberían y quieren hacer y lo que no pueden hacer por su condición de hombres.

La asignación de estereotipos y roles de género que prevalecen sobre las mujeres como cuidadoras, en el modelo androcéntrico de nuestra sociedad, es uno de los aspectos que más contribuye a mantener las desigualdades por medio de la socialización formal y no formal. Al igual que estos aspectos afectan a las cuidadoras informales, también lo hace con las cuidadoras formales, es decir, la cultura tanto popular como académica considera de orden natural que las mujeres sean las

principales proveedoras de cuidados ya sea de manera formal o informal (Mayobre y Vázquez, 2015).

Como última consideración en este apartado es conveniente apuntar que a pesar de los avances legislativos en cuestión de igualdad de género y del gran cambio experimentado por las mujeres en las últimas décadas, las desigualdades persisten y los problemas de corresponsabilidad en el ámbito de cuidados siguen recayendo en estas. Por lo tanto, se necesitan políticas igualitarias reales y efectivas por parte del Estado para reconducir esta tendencia feminizada de los cuidados debido a que su no implantación podría tener consecuencias fatales en el futuro por el creciente aumento de personas dependientes al que se llegará en nuestro país. Por todo ello, es de suma importancia que desde la sociedad se luche con el fin de regularizar la situación de las mujeres en este sentido y se avance en cuanto a un cambio real de mentalidad en el sexo masculino que lleve a un cambio de postura de estos con respecto a la corresponsabilidad en el ámbito familiar.

En la misma línea, López (2017), concluye que la feminización de los cuidados requiere de una mayor implicación y atención en los planes venideros de formación, de orientación laboral y de política de empresa. Esto es importante debido a que en una sociedad desarrollada como la nuestra se espera que haya un cambio progresivo en la asignación tradicional de roles entre ambos sexos.

2.5. Consecuencias derivadas del cuidado

En este apartado se va a exponer el impacto que tiene el cuidado en las personas que lo llevan a cabo en diferentes aspectos de su vida. En la revisión de bibliografía que se ha hecho para este trabajo se constata que los cuidados tienen consecuencias para las personas que realizan esta labor, sobre todo negativas. La información documentada, en su mayoría, se refiere a los cuidadores y cuidadoras informales, y es lo que se va a tratar de describir en este apartado.

Como ya se ha expuesto en apartados anteriores, se han encontrado numerosas evidencias de que los cuidados de personas dependientes recaen mayoritariamente en las mujeres, por esta razón los costes que provocan estos cuidados son diferentes entre ambos sexos, lo cual genera desigualdades de género en cuanto a la salud (Larrañaga et al., 2008). En el caso de las zonas rurales la labor de cuidados que prestan las mujeres es incluso mayor que en las zonas urbanas por el gran control social y la rigidez en los roles de género (Manso, Sánchez y Cuéllar, 2013). En este punto se explicarán numerosas referencias en este sentido.

2.5.1. Valoraciones negativas en los cuidadores y cuidadoras informales de personas dependientes

Como se ha evidenciado en los diferentes textos que se han revisado para este documento se confirma que el hecho de cuidar tiene diversas consecuencias en las personas cuidadoras. Estas consecuencias interaccionan entre sí de forma dinámica y da lugar a sinergias que pueden ser negativas o positivas (IMSERSO, 2010). En la mayoría de la bibliografía se han encontrado referencias a las consecuencias negativas de los cuidados, las cuales se diferencian entre consecuencias psicológicas y emocionales, físicas, económicas, laborales y de ocio y tiempo libre (García et al., 2004; Larrañaga et al., 2008; Bódalo, 2010; Rubio, 2012; Manso et al., 2013; del Pino y Ordoñez, 2015; López, Frías y del Pino, 2017 y Ruíz-Adame, 2018). Por otro lado, se expondrán las consecuencias positivas de los cuidados, no obstante, es conveniente subrayar que sobre este aspecto la revisión de textos no aporta demasiada información como del impacto negativo de los cuidados. Tal dimensión tiene este hecho que, según Bódalo (2010), un concepto que numerosos autores han puesto en relieve es el “síndrome del cuidador” referido a una sobrecarga tanto emocional como física que da lugar a que el cuidador se convierta en paciente.

Conviene destacar que la relevancia de esta cuestión radica en que los cuidados informales intervienen como un determinante social, que lleva a conocer algunos problemas de salud pública, por lo que es de gran importancia a la hora de crear políticas que atenúen los efectos más desfavorables sobre la pérdida de salud (Larrañaga et al., 2008). Las transformaciones a las que hacen frente las personas cuidadoras van desde cambios a nivel personal (como la disminución en el tiempo dedicado a uno/a misma), familiar (como el aumento de conflictos familiares y variaciones en las relaciones de pareja), laboral y social (Bódalo, 2010).

Por otro lado, en este punto es importante destacar que existe un perfil generalizado de cuidadores y cuidadoras, que confirman numerosos estudios (IMSERSO, 2005; Díaz, 2007 y López, 2017), y se caracteriza por el escaso nivel de estudios, de cualificación y de empleo, lo que da lugar a una mayor desventaja social. Este hecho también se confirma en las cuidadoras de las zonas rurales, tal y como afirma Manso et al. (2013), quienes cuentan con estudios básicos y tienen un nivel socioeconómico entre medio y bajo

A continuación, se presentarán las evidencias correspondientes a estas cuestiones en diversos apartados.

- Consecuencias psicológicas

Uno de los aspectos que más influido se ve en las personas cuidadoras es el estrés, que puede llegar a ser crónico. Para explicar cómo afecta este constructo a la persona cuidadora se va a exponer la teoría que, según la bibliografía revisada, posee más consistencia, la teoría del estrés de Lazarus y Folkman.

No obstante, existe otro modelo, de Pearlin, que contempla factores contextuales en la incidencia del cuidado en la persona cuidadora, además de algunas similitudes con la teoría anterior (Rubio, 2012).

Numerosos autores (García et al., 2004; Rubio, 2012; del Pino y Ordoñez, 2015 y López et al., 2017) hacen referencia a la teoría de Lazarus y Folkman que explica el efecto del estrés en las personas cuidadoras. Según esta, el estrés vendría dado por la influencia de la interacción entre las personas y su entorno, dando importancia a la interpretación individual de los estresores. En esta teoría se distingue entre valoración primaria, que contempla la percepción perjudicial o no de los estresores por parte de los cuidadores; y la valoración secundaria, que va en función de los recursos personales y sociales que tiene el cuidador o cuidadora para afrontar el estrés. Por lo tanto, en esta teoría la demanda de cuidados no es estresante por sí misma, lo que lleva a que esta experiencia sea percibida como una sobrecarga¹⁰, es la valoración que de ella hacen los y las cuidadoras. De igual forma, en la teoría de Lazarus y Folkman se distingue entre carga objetiva, que serían las tareas que la persona cuidadora lleva a cabo para cubrir las necesidades del dependiente y la carga subjetiva que está en función de la interpretación que la persona hace de los cuidados y de las capacidades que posee para hacer frente a estos (del Pino y Ordoñez, 2015). La sobrecarga subjetiva se ha estudiado como un aspecto integrado dentro del proceso de estrés que perciben las cuidadoras y los cuidadores (García et al., 2004).

La carga subjetiva se relaciona con numerosas afecciones emocionales, como la ansiedad, la ira y la depresión; y con una peor salud física percibida por parte de las personas cuidadoras y con el aislamiento de estas. Por otra parte, el apoyo social se asocia con una menor carga subjetiva (Rubio, 2012).

Para medir la carga objetiva Bódalo (2010) en su estudio utilizó la Escala de Sobrecarga del Cuidador diseñada por Zarit. En este se encontraron evidencias de la gran cantidad de tiempo que las mujeres cuidadoras dedican a la tarea de cuidar, sacrificando su tiempo libre y dedicando la mayor parte de su día a actividades relacionadas con el cuidado del dependiente. En cuanto a la carga subjetiva los resultados muestran sentimientos de intranquilidad, sufrimiento, desesperanza, indefensión y sentimientos de culpa.

De igual forma, García et al. (2004), en su estudio midieron la sobrecarga subjetiva con la Escala de Sobrecarga del Cuidador, y encontraron que las cuidadoras que tienen un mayor nivel de sobrecarga presentan una peor percepción de su salud y

¹⁰ Sobrecarga: conjunto de problemas físicos, psíquicos, emocionales, sociales o económicos que pueden experimentar los cuidadores, según Gómez, Ramos y González Valverde (2004) (como se citó en Bódalo, 2010).

más problemas emocionales, asimismo, estas muestran deseos de trasladar su responsabilidad a otras personas.

Por su parte, López et al. (2017), basándose en la teoría transaccional del estrés de Lazarus y Folkman encuentran en su estudio un factor que podría influir en la valoración de los estresores por parte de la persona cuidadora. Este factor es el sentido de la coherencia¹¹, que según Antonovsky, (citado en López et al., 2017) es “la orientación global que expresa la medida en que una persona tiene un sentimiento de confianza generalizado, duradero, aunque dinámico” (p. 186). El sentido de coherencia resultaría un protector eficaz en el impacto emocional negativo que tiene el cuidado de dependientes en los cuidadores y las cuidadoras, es decir, este elemento podría ayudar a percibir los estresores como no perjudiciales, haciendo que la carga subjetiva, la ansiedad y la depresión no tuvieran tanto impacto en estas personas.

Según Rubio (2012), la carga percibida (carga subjetiva) por la persona cuidadora tiene efectos negativos relacionados con síntomas de angustia, mal funcionamiento físico y menor contacto con personas de su entorno o red social; los cuidadores y las cuidadoras que no sienten que el cuidado sea una carga tienen mejor calidad de vida que los anteriores. Esto lleva a pensar que las personas proveedoras de cuidados no responden de igual forma ante el cuidado, existiendo una variable de adaptabilidad en esta labor.

Esta teoría, tal y como expone Rubio (2012), tienen algunas limitaciones debido a que no dan importancia a aspectos del contexto familiar concreto ni del contexto sociocultural en el que se da el cuidado.

Otras cuestiones psicológicas que se asocian con el cuidado son, sumadas a la ansiedad, la depresión, que da lugar a un incremento del consumo de fármacos, y el estrés, los síntomas psicósomáticos¹² como el cansancio crónico y las dificultades para conciliar el sueño, así como problemas de autoestima y tristeza, estos dos últimos, derivados de la posible pérdida del empleo (Bódalo, 2010).

¹¹ Para más información véase: López, C., Frías, A. y Del Pino, R. (2017). Sentido de coherencia y sobrecarga subjetiva, ansiedad y depresión en personas cuidadoras de familiares mayores. *Gaceta Sanitaria*, 33(2), 185-190. Doi: 10.1016/j.gaceta.2017.09.005 Recuperado el 31 de mayo de 2019 en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911117302601>

¹² Trastorno psicósomático: se entiende por trastorno psicósomático todo aquel trastorno con correlato visible y comprobable médicamente en el organismo que es causado y/o potenciado por elementos psíquicos o mentales, es decir, cualquier situación en la que los procesos mentales tienen un efecto directo, concreto y fácil de delimitar sobre una o varias zonas del organismo. Para más información véase: Castellero, O. (23 de abril de 2017). Trastornos psicósomáticos: causas, síntomas y tratamiento. *Psicología y Mente*. Recuperado el 5 de junio de 2019 en: <https://psicologiymente.com/clinica/trastornos-psicosomaticos>

Cabe destacar que García et al. (2004), en su estudio ofrecen datos que corroboran algunas consecuencias psicológicas, como la ansiedad y la depresión. En este se observaron síntomas de ansiedad en el 32% de las cuidadoras, así como síntomas depresivos en el 22% de estas. Estos datos además aportan un matiz importante, cuanto mayor es la dependencia física y mental que sufre la persona dependiente, mayor riesgo experimentan las cuidadoras de sufrir estas patologías.

Conviene destacar que según Ruíz-Adame (2018), las consecuencias psicológicas que presentan las personas cuidadoras pueden llevar a estas, con niveles de formación básicos, a desarrollar patologías como obesidad, diabetes y alcoholismo.

Por su parte el IMSERSO (2010), considera importantes consecuencias derivadas del cuidado como son los estados de ánimo bajos, pérdida de control y autonomía. Igualmente, un síntoma que pueden desarrollar las personas cuidadoras es el estrés continuado, el cual puede derivar en el denominado síndrome del quemado (burnout), llevando a la persona a desarrollar agotamiento emocional y despersonalización en el trato con el dependiente

Algunas recomendaciones, según Rubio (2012), para la mejora del estrés es el apoyo de la red de familiares y amigos de la persona cuidadora, ya que se ha relacionado de forma positiva con niveles adecuados de salud mental. Esta afirmación es compartida por el IMSERSO (2010), que relaciona el apoyo social y familiar como factor imprescindible para un mejor estado psicológico del cuidador/a. Igualmente, el aumento del contacto con servicios formales por parte de la persona cuidadora alivia este factor.

- Consecuencias en el ocio y el tiempo libre

Como afirma Rubio (2012), se han encontrado evidencias de que el tiempo de ocio es un elemento significativo a la hora de predecir la calidad de vida de las personas, al igual que es un factor para aumentar el desarrollo personal. Esto es lo que hace que numerosos autores hayan optado por analizar el ocio y el tiempo libre como un fenómeno que conlleva beneficios para la salud y la calidad de vida, además de como un elemento preventivo. Por todo ello, es de suma importancia conocer los efectos que tienen para los y las cuidadoras ser privados de su tiempo de ocio.

En este sentido, Bódalo (2010), asegura en su estudio que las cuidadoras han experimentado un cambio importante desde que se hacen cargo de una persona dependiente tanto en la reducción de tiempo libre como de las relaciones y actividades sociales. Este hecho es igualmente expuesto por García et al. (2004), que sugiere la falta de tiempo de las cuidadoras para dedicarlo a tareas o actividades personales o sociales.

La responsabilidad de la persona cuidadora con el dependiente implica un coste de tiempo libre y ocio, y de relaciones sociales y familiares, lo cual conlleva restricciones de ocio con respecto a la vida cotidiana de una persona que no sea cuidadora. En esta cuestión la carga subjetiva, explicada en puntos anteriores, también tiene una influencia negativa para los y las cuidadoras, como la falta de tiempo; esto a su vez puede incidir en que las personas cuidadoras pierdan apoyo de su red social (Rubio, 2012).

Según Bedini (2002) (citado en Rubio, 2012), las personas cuidadoras ven mermado su tiempo libre y de ocio principalmente por la falta de tiempo del que disponen y por el sentimiento de culpa que sienten al dejar a la persona dependiente al cuidado de otra persona para la realización de sus actividades. Esto, sobre todo, afecta a las personas de más edad, ya que la cultura en la que se han educado le da importancia al sacrificio por el trabajo; las personas cuidadoras de menor edad sienten que el ocio y el tiempo libre forman parte de la cultura en la que viven y se resisten a perder este factor, por lo que la sobrecarga subjetiva que perciben al cuidar es mayor que en personas de más edad.

Por otro lado, tal y como afirman en su estudio del Pino y Ordoñez (2015), las personas cuidadoras que están satisfechas con su tiempo de ocio presentan menor carga subjetiva y menor ansiedad y depresión. Por lo que esta satisfacción con el tiempo de ocio actúa como protector sobre la carga subjetiva, sobre la ansiedad y la depresión que perciben los y las cuidadoras.

En definitiva, el tiempo de ocio y tiempo libre, ya sea con actividades individuales o colectivas, permite a la persona cuidadora un descanso del cuidado, el cual incide de manera positiva en la mejora de la salud y en la percepción de menor sobrecarga subjetiva (Rubio, 2012).

▪ Consecuencias físicas

En cuanto a las consecuencias físicas, Manso et al. (2013), aseguran que las personas cuidadoras presentan un mayor registro de dolor lumbar y cervical de forma crónica que las personas no cuidadoras. Por su parte, Bódalo (2010), en su estudio confirma numerosas afecciones físicas en las personas cuidadoras como son dolores lumbares, cervicales y dorsales y contracturas musculares, así como dolores recurrentes de cabeza, cansancio y problemas cutáneos.

Por otra parte, García et al. (2004), en su estudio encontraron que más de un 60% de las personas cuidadoras presentaban dificultades crónicas de tipo físico, teniendo gran relevancia enfermedades como las de tipo articular y del sistema circulatorio. En este sentido, Rubio (2012), destaca los problemas de presión sanguínea alta, riesgo de hipertensión y riesgo de padecer enfermedades del

corazón en las personas cuidadoras. Asimismo, alude a la aparición de algunos problemas inmunológicos en estas personas como la disminución de curación en las heridas y la baja inmunidad a enfermedades víricas.

- Consecuencias laborales y económicas

Antes de exponer las consecuencias laborales y económicas que sufren los y las cuidadoras cabe destacar un dato importante al que se refiere Ruíz-Adame (2018), en su tesis doctoral y es el notable ahorro que supone para la Administración Pública que las familias se encarguen, casi en su totalidad, de las labores de cuidados. En la misma línea, el IMSERSO (2010), expone que las consecuencias económicas en el hogar derivadas del cuidado informal afectan a la economía global de nuestro país.

Conviene destacar que la economía familiar se tiene que adaptar para responder de forma adecuada a las necesidades de las personas dependientes, por ello las consecuencias derivadas del cuidado en la familia son consideradas como costes. Estos pueden ser directos o indirectos; los primeros afectan a la disponibilidad de los recursos que no se hubieran dado si no hubiese cuidado informal, es decir, son gastos en servicios para el receptor o para la persona cuidadora como consecuencia del cuidado, tales como pago por ayudas técnicas; los segundos influyen en una pérdida de ingresos familiares por la pérdida de empleo de la persona trabajadora o por la reducción de la jornada laboral (IMSERSO, 2010).

Bódalo (2010), en su estudio afirma que los cuidados provocan consecuencias económicas, ya que muchas mujeres tienen que dejar su puesto de trabajo para dedicarse a esta tarea, lo que da lugar a unos menores ingresos en la unidad familiar, a lo que se le añaden numerosos gastos derivados del cuidado de la persona dependiente. En este sentido, García et al. (2004), en su estudio aseguran que más de la mitad de las cuidadoras participantes en su estudio declararon haber realizado algún gasto extra relacionado con el cuidado, tales como gastos en farmacia, comida o ropa especial para la persona dependiente y acondicionamiento de la vivienda. Igualmente, las cuidadoras no solo se exponen a un abandono del trabajo remunerado, sino al impedimento de acceder a un nuevo empleo, así como a la exposición de absentismo laboral. Este hecho tiene repercusiones a largo plazo como la dificultad de acceder a retribuciones sociales “como el seguro de desempleo o las pensiones contributivas” (p. 93). Por otro lado, existen notables casos en los que la conciliación entre empleo y cuidados se hacen insostenibles, lo cual deriva, en muchas ocasiones, en una imposibilidad de progresar en la carrera profesional. De igual forma, se han encontrado evidencias como que las cuidadoras que han tenido que abandonar completamente un empleo y aquellas que no han podido tener acceso a uno por su condición de

cuidadora principal ha condicionado su exclusión del mercado laboral en un 35% de las personas cuidadoras. Si se consideran las exclusiones temporales, esta cifra se incrementa hasta un 46% de las cuidadoras.

Por su parte, Ruíz-Adame (2018), sostiene que el cuidado a personas dependientes tiene unos costes laborales relacionados con el empleo. En este sentido, si las personas cuidadoras pueden mantener su empleo, es decir, sus ingresos en la unidad familiar, esto permitirá el aumento en la contratación de servicios formales derivados del sector de atención a la dependencia. El bajo nivel socioeconómico de las personas cuidadoras, sumado al bajo nivel de empleo existente entre estas hace casi imposible la contratación de servicios formales a tiempo completo, siendo lo más habitual la contratación de ayuda a domicilio y centros de día (financiado, en muchos casos, por la Administración Pública). En este estudio se constata la necesidad de acceso de las personas cuidadoras al empleo para así reducir su rol de cuidador principal e incrementar la contratación de servicios externos, aumentando también el potencial mercado laboral de este sector.

Por su parte, Rubio (2012), sostiene que existe una relación directa entre la reducción de horas laborales a las que tienen que hacer frente las personas cuidadoras, las pérdidas económicas por reducir la jornada o abandonar el empleo y los efectos negativos para la carrera profesional con la sobrecarga subjetiva, que por lo tanto incrementaría el estrés de estas personas. Por otro lado, se han encontrado certezas que relacionan positivamente el trabajar fuera de casa con un mejor estado de salud física y psicológica, debido al efecto distractor que provoca el trabajo en las personas cuidadoras y a la función de apoyo social, la cual tiende a regular el estrés y por lo tanto el impacto de este sobre la salud.

- Desigualdades de género en las consecuencias

Tal y como expone García et al. (2004), el cuidado, en general, afecta a la vida cotidiana de las mujeres mucho más que a la de los varones, por lo que estas presentan un riesgo mayor de padecer consecuencias negativas por esta labor. La diferencia de sobrecarga que experimentan las mujeres puede ser hasta casi dos veces más con respecto a la que tienen los hombres.

En su estudio, Larrañaga et al. (2008), afirman que las cuidadoras presentan mayores tasas de sedentarismo que los hombres que cuidan, así como menos horas de sueño y menor descanso. Igualmente, se constata la diferente intensidad que ambos sexos procuran en los cuidados que se proporcionan lo que deriva en un mayor riesgo de salud y de bienestar en las cuidadoras. Con relación al apoyo afectivo y social que reciben ambos sexos existe una ligera diferencia en cuanto al recibido por las mujeres, mayor y más intenso, y al recibido por los hombres, escaso. Este dato no se refleja en la diferencia de salud mental entre ambos, ya

que la de las mujeres es peor que la de los varones, esta diferencia está explicada por la relación de estas con su red de apoyos que al ser más amplia, diversa e intensa lleva a que sean expuestas con más frecuencia a las adversidades de los demás. Un segundo aspecto que podría explicar esta diferencia viene dado por el nulo reconocimiento que tienen las mujeres en su labor de cuidados, dado que se les presupone este papel, sin embargo, a los hombres se les premia por esta función.

Una diferencia significativa que se produce entre ambos sexos es que los hombres cuidadores únicamente se ocupan del cuidado de personas dependientes, no así de las tareas del hogar; en este sentido, estas labores sí son llevadas a cabo por las mujeres, que además de cuidar y trabajar fuera de casa, también lo hacen dentro de casa lo cual provoca una diferencia de consecuencias en ambos sexos. Este aspecto podría ser solventado con estrategias que permitan una mayor conciliación de la vida familiar y laboral (Manso et al., 2013).

Por otro lado, Rubio (2012), expone que las mujeres cuidadoras presentan una mayor probabilidad de padecer ansiedad, depresión y estrés que los varones cuidadores. Esta afirmación se corrobora en el estudio de Manso et al. (2013), que encuentran niveles de ansiedad y depresión mayores en cuidadoras que en cuidadores, así como menor apoyo social de su entorno. Este aspecto tiene notable importancia debido a que el aumento del apoyo social puede derivar en una menor carga percibida en las cuidadoras.

Tal y como expone Rubio (2012) en su estudio, se confirma la relación entre el género y el estado de salud de las personas cuidadoras, siendo el género femenino un predictor importante de la salud negativa en estas personas. En este sentido, es importante destacar que los varones cuidadores encuentran su salud mental y emocional de forma más positiva que las mujeres; estas por su parte, tienen más quejas de tipo somático, mayor malestar psicológico y afrontan el cuidado con una mayor carga de ansiedad que los hombres.

Como conclusión para este punto sería de gran importancia que los hombres se involucraran de una forma más intensa en los cuidados tanto del hogar como de las personas dependientes, hecho que en la actualidad se está produciendo a un ritmo muy lento (García et al., 2004), para así reducir el gran coste en calidad de vida que pagan las mujeres como las desigualdades de género que, en general, existen en la sociedad.

2.5.2. Valoraciones positivas en los cuidadores y cuidadoras informales de personas dependientes

En cuanto a las consecuencias positivas de cuidar se han encontrado menos evidencias que de las negativas. La valoración positiva, según el IMSERSO (2010), está relacionada con factores de carácter psicosocial. En este sentido, Rubio (2012), asegura que algunas de las valoraciones positivas suponen en la persona cuidadora sentimientos de seguridad y disfrute, así como una mayor intensidad en la relación entre dependiente y cuidadora y el aumento de la empatía hacia estas personas. Igualmente, los resultados muestran que la persona cuidadora puede encontrar una oportunidad de madurar como persona y valorar de forma diferente los aspectos más importantes de la vida.

2.5.3. Valoraciones positivas y negativas en los cuidadores y cuidadoras formales de personas dependientes

En cuanto a las consecuencias que se derivan de cuidar formalmente a personas en situación de dependencia la revisión bibliográfica aporta menores evidencias que de lo expuesto anteriormente. Aun así, se han encontrado algunas consecuencias negativas en este sentido.

López (2017), afirma en su estudio que la mayoría de las personas que realizan cuidados formales refieren algunos aspectos negativos en su profesión. Algunos de ellos están relacionados con la relación entre estos y los familiares, no directamente con la persona destinataria de esos cuidados. A pesar de la ayuda que los familiares realizan, para el equipo de profesionales en muchas ocasiones es percibido más como una carga de trabajo o como un estorbo. Otro aspecto negativo se relaciona con funciones derivadas directamente de su labor, como son la alta densidad de trabajo, las tensiones con otros profesionales, la falta de personal y la carencia de un plan de acompañamiento a los profesionales de este trabajo. Se evidencia la necesidad de dotar a estos trabajadores/as de apoyo social, debido a la sobrecarga que perciben, aspecto que puede desencadenar síntomas de estrés y fatiga. Igualmente, la tarea de cuidar lleva a que los y las cuidadoras formales experimenten sentimientos de nostalgia, impotencia y pena.

La valoración positiva de las personas que cuidan formalmente viene dada por la gran confianza, la proximidad emocional y el respeto que sienten por parte de las personas a las que atienden.

2.6. Conclusiones

Como valoración general se puede destacar que un futuro laboral solo es mejor para las mujeres si se palían y se erradican la discriminación y las desventajas, y si se superan los estereotipos arraigados en la sociedad relacionados con el binomio mujeres-cuidados.

Por ello, es importante que los gobiernos legislen con políticas que favorezcan e impulsen las infraestructuras y los servicios relacionados con el cuidado, formal e

informal, de personas dependientes, así como los cuidados infantiles, para lograr una igualdad de género real y efectiva. El aumento del gasto en favor de estas cuestiones haría que las mujeres pudieran dedicarse a los cuidados de una forma remunerada, aunque, no erradicaría la construcción social que lleva a las mujeres a ser las cuidadoras. En la misma línea, es la concienciación y la implicación de toda la población, en general, y de los varones, en particular lo que llevaría a que se pudiera realizar un cambio de mentalidad en cuanto a la participación de estos en los cuidados, ya sean remunerados o no.

Una vez expuestas las consecuencias que tienen las labores de cuidado en las personas que lo realizan, en su gran mayoría mujeres, es de gran importancia que se conciencie también sobre la distribución equitativa del cuidado en el ámbito familiar, debido a que ello podría disminuir la sobrecarga a la que estas están expuestas.

De cara al futuro es imprescindible que los gobiernos actúen con planes que resulten efectivos, ya que la incorporación de la mujer, cuidadoras principales, al mercado de trabajo, como ya se ha expuesto en apartados anteriores, es mayor que en generaciones pasadas y el coste de oportunidad que tendría seguir manteniendo esta situación de predominio femenino en estos cuidados resultaría insostenible.

3. PROYECCIÓN DIDÁCTICA

3.1. Introducción a la programación didáctica

3.1.1. Definición de programación didáctica

Una programación didáctica es un conjunto de decisiones que toma el profesorado de una especialidad concreta dentro de un centro educativo en relación con una materia en un nivel educativo determinado y que está encuadrado en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por lo tanto, se podría decir que una programación didáctica es decidir y responsabilizarse de la materia que corresponde en el proceso educativo.

Desde un punto de vista formal, la programación didáctica se podría definir como un instrumento que permite al profesorado desarrollar, planificar y evaluar la actividad docente de un ámbito específico en el centro educativo.

Igualmente, la programación didáctica es una forma de organizar la acción docente. Debe tener unas características y una estructura coherentes con la situación del centro educativo, de la zona en la que éste se encuentra y con las características sociales y económicas del alumnado y su familia.

Por todo ello, la programación didáctica garantiza coherencia con el proyecto educativo del centro, la coordinación entre docentes de un mismo nivel educativo y la continuidad y la coherencia de los aprendizajes a lo largo de cursos, etapas y ciclos educativos.

3.1.2. Estructura de la Formación Profesional en España

En cuanto a la estructura de la Formación Profesional (FP) en España existen tres niveles en la actualidad: Formación Profesional básica, Ciclos Formativos de Grado Medio (CFGM) y Ciclos Formativos de Grado Superior (CFGS).

La Formación Profesional Básica está dirigida al alumnado que no haya superado los estudios de la ESO. Si el alumno/a supera estos estudios podrá acceder a los CFGM.

Los CFGM están destinados a aquellos alumnos/as que hayan superado la FP Básica o la ESO. Otra vía de acceso para los CFGM es la prueba de acceso correspondiente. Estos ciclos tienen como objetivo que el alumnado esté preparado para una profesión y realice trabajos técnicos de la profesión.

Por su parte, los CFGS están destinados a aquellos alumnos/as que hayan superado un CFGM, bachillerato o una prueba específica de acceso. Los alumnos/as que titulen en un CFGS estarán preparados para realizar trabajos de técnicos superiores en su especialidad.

El ciclo formativo en el cual se va a llevar a cabo esta programación didáctica es el CFGM de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia que tendría los requisitos de acceso que se han explicado anteriormente en los CFGM.

3.1.3. Módulo de Formación y Orientación Laboral

El módulo de FOL es un módulo transversal que se imparte en todos los ciclos formativos tanto de grado medio como superior. La necesidad de dicho módulo radica en la importancia de que el alumnado conozca las cuestiones relacionadas con la formación laboral y con la orientación con el fin de saber desenvolverse en la vida laboral una vez finalice el ciclo formativo.

3.2. Normativa de aplicación a esta programación didáctica

- La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE núm. 106), en su artículo 39 define la Formación Profesional como un conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación en la vida social, cultural y económica. Asimismo, incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial y las orientadas a la formación continua en las empresas.
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE núm. 147), en su artículo 1 defiende la creación de un sistema integral de formación profesional, de cualificaciones y de acreditación que responda con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las modalidades formativas.

- ORDEN de 11 de marzo de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.
- 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.
- Real Decreto 1593/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia y se fijan sus enseñanzas mínimas.

3.3. Contextualización del centro educativo, la materia y el tema elegido

3.3.1. Contextualización del tema elegido y la materia

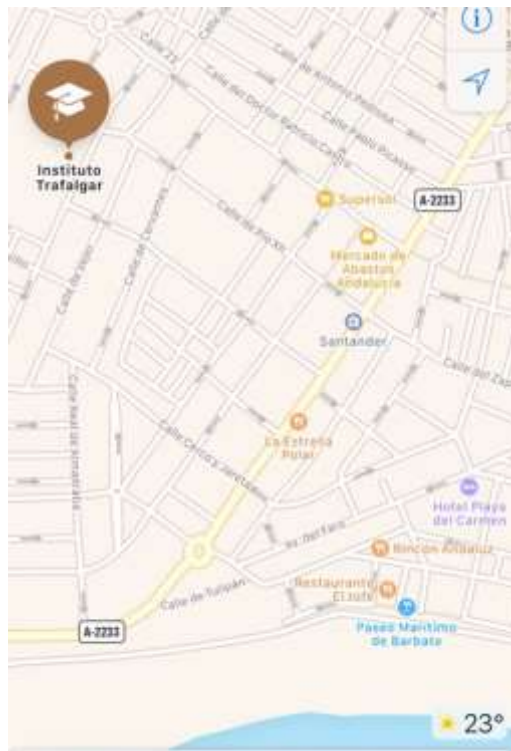
La unidad didáctica elegida para el desarrollo de este trabajo es “El mercado laboral y la búsqueda activa de empleo” que se enmarca en el módulo profesional de Formación y Orientación Laboral (FOL) en el Ciclo Formativo de Grado Medio en Atención a Personas en Situación de Dependencia.

Este ciclo es un título de enseñanza Ley Orgánica de Educación (LOE) y el módulo elegido es obligatorio para este. En concreto, la programación se centra en el primer curso del grado medio en el que el módulo de FOL tiene una carga lectiva de 50 horas anuales según el Real Decreto 1593/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia (BOE, núm. 301). Sin embargo, las horas lectivas de dicho ciclo aumentan a 96, 3 horas semanales, en Andalucía según la ORDEN de 11 de marzo, de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia (BOJA, núm. 78).

3.3.2. Información y entorno del centro

El IES Trafalgar (Instituto de Educación Secundaria) está situado en la calle de Madrid en Barbate, provincia de Cádiz.

Figura 1: plan de ubicación del IES Trafalgar



Fuente: Google Maps [Consulta: 12 de mayo de 2019]

El centro se encuentra ubicado en la parte alta del pueblo, bastante alejado de las viviendas de gran parte del alumnado que, no contando con transporte, puesto que residen en la misma localidad, emplean diariamente hasta 30 minutos en ir hasta el centro y volver a sus casas.

El IES Trafalgar se construyó en 1968. Ha sufrido varias reformas, la última bajo el plan de “Mejor Escuela”, finalizada durante el curso 2011-12. Estas últimas reformas han mejorado la accesibilidad en general, si bien la forma y distribución del centro siguen siendo complicadas.

Figura 2: IES Trafalgar



Fuente: <http://w3.iestrafalgar.org/index.php/centro/plan-de-centro> [Consulta: 12 de mayo de 2019]

El centro educativo está situado en un entorno sociocultural difícil. Barbate lleva más de tres décadas padeciendo una grave crisis económica derivada del progresivo desmantelamiento de su fuente tradicional de subsistencia, la pesca, lo que se manifiesta en un alto índice de paro, graves deficiencias culturales, o bolsas de pobreza, desestructuración familiar y marginación social en sectores de la población, entre otros problemas. Las situaciones conflictivas forman parte de la vida cotidiana en los distintos ámbitos, incluidos los propios centros educativos.

Esta realidad resulta diferente según los géneros. Existen dos indicadores que pueden acercarnos a ello: el nivel de acceso al trabajo extra-doméstico y el de estudios académicos. En el primero de ellos existe constancia de un elevado porcentaje de mujeres que se dedican de una manera preferente a las tareas domésticas, cuantificado en casi un 60% de las madres del alumnado del IES Trafalgar. Un dato que resulta revelador si lo comparamos con el 25,2% de amas de casa que había entre las mujeres adultas en España en 1999.

Atendiendo al nivel de estudios académicos, existen diferencias entre varones y mujeres.

Utilizando de nuevo como referencia los datos del alumnado del IES Trafalgar en el año 2001, que pueden ser una muestra del conjunto del municipio, el nivel de padres (38,9%) y madres (40,2%) sin estudios o estudios primarios incompletos es muy superior a la media nacional (9% y 12% respectivamente).

Los recursos sanitarios también son muy limitados en la localidad, ya que el centro de salud (Casa del Mar) no cuenta con especialidades médicas en la misma. En cuanto a

recursos culturales, los mayores focos se encuentran en los colegios y asociaciones, ya que el pueblo carece de infraestructura de cines, teatros, etc.

El entorno del centro se caracteriza por el empobrecimiento, la desigualdad entre géneros y el bajo nivel educativo, factores que influyen de manera importante en las dificultades de la convivencia académica. Por lo tanto, al centro acude el alumnado de un pueblo empobrecido y desmoralizado que no contempla, en general, la vida académica como parte integrante de su comunidad, ni cree que en los estudios exista garantía de un futuro mejor. Las condiciones de partida, como puede verse, no son prometedoras.

En cuanto a los cursos de los que dispone el centro hay que destacar que el IES Trafalgar es el más antiguo de Barbate, y también el que tiene más alumnado matriculado, principalmente de educación posobligatoria. Durante el año escolar 2016/2017 el centro contaba con los siguientes cursos:

Nocturno:

- Nivel II de Educación Secundaria para Personas Adultas (ESPA) 61 alumnos/as
- 1º Bachillerato semipresencial de adultos de Humanidades y Ciencias Sociales (HHCCSS) 59 alumnos/as
- 2º Bachillerato semipresencial de adultos de HHCCSS 66 alumnos/as
- 1º CFGM de Atención a personas en Situación de Dependencia 18 alumnos/as
- 2º CFGM de Atención a las Personas en Situación de Dependencia 19 alumnos/as

Diurno:

- 1º ESO (2 grupos) 58 alumnos/as
- 2º ESO (2 grupos) 58 alumnos/as
- 3º ESO (2 grupos) 52 alumnos/as
- 4º ESO (2 grupos) 57 alumnos/as
- 1º BACH de Ciencias (1 grupo y medio) 56 alumnos/as
- 1º BACH de HHCCSS (3 grupos y medio) 131 alumnos/as
- 2º BACH de Ciencias (1 grupo y medio) 50 alumnos/as
- 2º BACH de HHCCSS (3 grupos y medio) 101 alumnos/as
- 1º CCFGM de Sistemas Microinformáticos y Redes (SMR) 20 alumnos/as
- 2º CCFGM de SMR 11 alumnos/as
- 1º CFGS de Administración de Sistemas Informáticos en Red (ASIR) 21 alumnos/as

- 2º CFGS de ASIR 13 alumnos/as

Ello hace un total de hasta 223 alumnos y alumnas por la tarde y unos 628 alumnos y alumnas por la mañana. Como se ve, por la mañana hay 2 líneas de la ESO.

El alumnado que formó parte del centro en el curso escolar 2016/17 fue de un total de 851, que se distribuyeron en 27 grupos, de los que 22 coinciden en horario de mañana. Se cuenta para ello con 16 aulas genéricas, un aula de informática, una de plástica, una de música, una de tecnología, cuatro aulas específicas para ciclos de informática, dos laboratorios –Ciencias Naturales y Física y Química-, una biblioteca, un laboratorio de idiomas dotado de ordenadores como aula TIC que sirve como aula de idiomas, un salón de actos y un pabellón polideportivo.

La escasez de espacio ha hecho que uno de los ciclos, el de Atención a Personas en Situación de Dependencia (APSD), se imparta por la tarde, gozando quizás por ello de gran aceptación.

Los grupos mencionados, en algunas sesiones, se dividen. Esta división es consecuencia, en algunos casos, de la optatividad o el Programa de Mejora del Aprendizaje y el Rendimiento (PMAR) y, en otros, del esfuerzo realizado por el centro para desdoblar los grupos numerosos en las materias instrumentales con objeto de disminuir la ratio. Este loable empeño tropieza de nuevo con la escasez de espacio, y obliga a utilizar como aulas genéricas espacios que no están diseñados para ello, como la biblioteca, el salón de actos, los departamentos de Lengua, Sociales, las aulas de Música, Tecnología e Idiomas, y los laboratorios de Ciencias Naturales y Física y Química. En muchas ocasiones no hay en todo el centro un espacio donde pueda realizarse una reunión o cualquier otra actividad no lectiva. De hecho, se ha llegado varias veces al extremo, cuando han coincidido algunas circunstancias, de no tener sitio donde dar clase a un grupo.

El centro funciona en horario diurno, de 08:15 a 14:45, y nocturno, de 16:30 a 22:45. Las clases son todas de 1 hora, por la mañana hay un recreo de 30 minutos (de 11:15 a 11:45) y por la tarde otro de 19:30 a 19:45 h.

Con respecto a las instalaciones hay que considerar que el centro es un edificio antiguo por lo que se han realizado obras de reforma para paliar la falta de instalaciones adecuadas. Para mejorar las diferencias de temperaturas en el centro, en los últimos cursos se han instalado equipos de aire acondicionado en casi todas las aulas, lo que ha supuesto un gran esfuerzo económico para el centro.

En cuanto a los espacios del centro es importante destacar que no hay espacio para organizar mínimamente las enseñanzas. Falta espacio, en particular 5 o 6 aulas que permitan no usar los departamentos para dar clases normales o que un grupo que acuda a un laboratorio o al pabellón deje su aula vacía al salir, pudiendo asegurarse de

que solo este grupo acude a la misma, responsabilizándose de posibles destrozos en el aula, problema que se ha detectado en los últimos años.

Aproximadamente un 30% del profesorado del IES Trafalgar es interino. Aunque existe, por su parte, el mismo grado de compromiso que por parte del profesorado definitivo, esta situación dificulta, y llega a impedir, su implicación en los proyectos de más envergadura, desde la propia directiva o la coordinación, a proyectos que se desarrollan a lo largo de varios cursos.

Parte del profesorado definitivo no asume un rol activo en el desarrollo de proyectos. Por lo tanto, la mayor parte de los proyectos quedan en manos de muy pocas personas, que cumplen las difíciles condiciones simultáneas de tener destino definitivo y querer comprometerse en ellos. Esto aboca algunas iniciativas al fracaso o a la ineficacia.

De todas formas, en los últimos años la participación del profesorado ha aumentado notablemente y hay proyectos a favor de la convivencia en los que participa prácticamente la totalidad de este.

En cuanto al alumnado su participación es activa en algunas de las iniciativas, pero claramente mejorable en otras. Las familias, por su parte, participan en la vida del centro desde su contacto con los equipos de tutores, pero es conveniente fomentar su participación en planes, proyectos y programas relacionados con la convivencia. Para ello se anima a las familias mediante reuniones e información.

3.3.3. Composición del centro

En este apartado se va a tratar la información referente al cuerpo de docentes del centro. Por otro lado, se expondrá el personal no docente que forma parte del centro.

▪ Profesorado

En la siguiente tabla se puede apreciar el personal docente con el que cuenta el IES Trafalgar.

Tabla 9: profesorado del IES Trafalgar en el curso 2016/2017

Curso	Funcionariado con plaza definitiva en el centro	Funcionariado sin plaza definitiva en el centro	Funcionariado en prácticas	Personal interino	Total
2016/2017	27	4	1	28	60

Fuente: Plan de Centro del IES Trafalgar

Los 60 profesores y profesoras con los que cuenta el centro se dividen en diferentes especialidades. Estas especialidades son las siguientes: biología, economía, educación física, educación plástica y visual, filosofía, francés, formación y orientación laboral, geografía e historia, inglés, informática, latín y griego, lengua castellana y literatura, matemáticas, música, orientación, pedagogía terapéutica, religión, socio sanitaria, tecnología y alemán.

- Auxiliar de conversación

El I.E.S. Trafalgar es un centro que desarrolla una Proyecto Bilingüe en inglés y, por lo tanto, cuenta con un auxiliar de conversación nativo en ese idioma. La jornada semanal de este trabajador en el centro es de 7 horas.

- Personal de Administración y Servicios (PAS)

El instituto cuenta con una administrativa y cuatro ordenanzas, tres por la mañana y uno por la tarde, entre los que se establece rotación para cubrir la tarde. El personal de limpieza de plantilla lo forman cinco limpiadoras, todas en horario de tarde. Una de ellas se encuentra de baja desde hace más de un año. Por lo que contamos con cuatro.

3.3.4. Aula y alumnado

El CFGM en Atención a Personas en Situación de Dependencia, en primer curso, está compuesto por 12 alumnas y 2 alumnos. El módulo profesional de FOL se imparte tres horas a la semana, las cuales se reparten en lunes (de 16:15 a 17:15), martes (de 18:15 a 19:15) y jueves (de 21:30 a 22:30). El ciclo se imparte en horario de tarde.

3.4. Competencias profesionales, personales y sociales

Según el Real Decreto 1593/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia y se fijan sus enseñanzas mínimas, este ciclo establece como competencia general atender a las personas en situación de dependencia, en el ámbito domiciliario e institucional, a fin de mantener y mejorar su calidad de vida realizando actividades asistenciales, no sanitarias, psicosociales y de apoyo a la gestión doméstica, aplicando medidas y normas de prevención y seguridad y derivándolas a otros servicios cuando sea necesario.

Por otro lado, las competencias profesionales, personales y sociales de este título son las que se describen a continuación:

a) Determinar las necesidades asistenciales y psicosociales de la persona en situación de dependencia, mediante la interpretación de la información obtenida acerca de la

persona a través del plan de atención individual, respetando la confidencialidad de esta.

b) Organizar las actividades de atención a las personas en situación de dependencia, favoreciendo su colaboración y la de la familia, y teniendo en cuenta las directrices establecidas en el plan de atención individualizada.

c) Realizar las tareas de higiene personal y vestido de las personas en situación de dependencia, aportando la ayuda precisa, favoreciendo al máximo su autonomía en las actividades de la vida diaria y manteniendo hacia ellos una actitud de respeto y profesionalidad.

d) Organizar la intervención relativa a la alimentación, supervisando los menús, preparando los alimentos y administrándolos cuando sea necesario.

e) Gestionar la documentación básica y el presupuesto de la unidad de convivencia, optimizando los recursos y asegurando la viabilidad de la gestión económica.

f) Realizar las actividades de mantenimiento y limpieza del domicilio, garantizando las condiciones de habitabilidad, higiene y orden, con criterios de calidad, seguridad y cuidado del medio ambiente y, en su caso, tramitando la documentación pertinente.

g) Realizar las intervenciones relacionadas con el estado físico de las personas en situación de dependencia, siguiendo las pautas establecidas y mostrando en todo momento respeto por su intimidad.

h) Realizar los traslados, movilizaciones y apoyo a la deambulación de las personas en situación de dependencia, empleando los protocolos y las ayudas técnicas necesarias, siguiendo las pautas marcadas en el plan de atención individual (PIA) y adoptando medidas de prevención y seguridad.

i) Aplicar medidas de prevención y seguridad tanto para las personas en situación de dependencia como para los profesionales, en los distintos ámbitos de intervención.

j) Dar respuesta a situaciones de emergencia y riesgo para la salud en el desarrollo de su actividad profesional, aplicando técnicas de primeros auxilios.

k) Implementar intervenciones de apoyo psicosocial, empleando ayudas técnicas, apoyos de comunicación y tecnologías de la información y la comunicación, y siguiendo las pautas marcadas en el plan de atención individual.

l) Aplicar técnicas y estrategias para el mantenimiento y desarrollo de las habilidades de autonomía personal y social de las personas en situación de dependencia, empleando ayudas técnicas y de comunicación conforme a las pautas marcadas en el plan de atención individual.

m) Realizar tareas de acompañamiento y asistencia personal, respetando las directrices del Plan Individual de Vida Independiente y las decisiones de la persona usuaria.

n) Asesorar a la persona en situación de dependencia, a los familiares y cuidadores no formales, proporcionándoles pautas de actuación en el cuidado y la atención asistencial y psicosocial, y adecuando la comunicación y las actitudes a las características de la persona interlocutora.

ñ) Resolver las contingencias con iniciativa y autonomía, mostrando una actitud autocrítica y buscando alternativas para favorecer el bienestar de las personas en situación de dependencia.

o) Colaborar en el control y seguimiento de las actividades asistenciales, psicosociales y de gestión domiciliaria, cumplimentando los registros oportunos, manejando las aplicaciones informáticas del servicio y comunicando las incidencias detectadas.

p) Gestionar las llamadas entrantes y salientes del servicio de teleasistencia, recibiendo y emitiendo según los protocolos establecidos y utilizando aplicaciones informáticas y herramientas telemáticas.

q) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos, actualizando sus conocimientos, utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación.

r) Actuar con responsabilidad y autonomía en el ámbito de su competencia, organizando y desarrollando el trabajo asignado, cooperando o trabajando en equipo con otros profesionales en el entorno de trabajo.

s) Resolver de forma responsable las incidencias relativas a su actividad, identificando las causas que las provocan, dentro del ámbito de su competencia y autonomía.

t) Comunicarse eficazmente, respetando la autonomía y competencia de las distintas personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.

u) Aplicar los protocolos y las medidas preventivas de riesgos laborales y protección ambiental durante el proceso productivo, para evitar daños en las personas y en el entorno laboral y ambiental.

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

w) Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional.

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

Las competencias de este ciclo formativo que están relacionadas con el módulo de Formación y Orientación Laboral son las siguientes: i, q, r, t, u y x.

3.5. Objetivos generales y resultados de aprendizaje

En este apartado se van a describir tanto los objetivos generales del ciclo como sus resultados de aprendizaje.

3.5.1. Objetivos generales

De conformidad con lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 1593/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia y se fijan sus enseñanzas mínimas, los objetivos generales de las enseñanzas correspondientes al mismo son:

- a) Identificar técnicas e instrumentos de observación y registro, seleccionándolos en función de las características de las personas en situación de dependencia y del plan de atención individualizado, para determinar sus necesidades asistenciales y psicosociales.
- b) Interpretar las directrices del programa de intervención, adecuándolas a las características y necesidades de las personas en situación de dependencia, para organizar las actividades asistenciales y psicosociales.
- c) Identificar las posibilidades y limitaciones de las personas en situación de dependencia, seleccionando el tipo de ayuda según sus niveles de autonomía y autodeterminación, para la realización de las actividades de higiene personal y vestido, y siguiendo las pautas marcadas en el plan de atención individualizado.
- d) Interpretar las prescripciones dietéticas establecidas en el plan de atención individualizado, adecuando los menús y la preparación de alimentos, para organizar la intervención relacionada con la alimentación.
- e) Identificar las necesidades de apoyo a la ingesta de las personas en situación de dependencia, relacionándolas con las técnicas y soportes de ayuda para administrar los alimentos.
- f) Analizar procedimientos de administración y control de gastos, relacionándolos con los recursos y necesidades de las personas en situación de dependencia para gestionar el presupuesto de la unidad de convivencia.

- g) Identificar procedimientos de mantenimiento del domicilio, seleccionando los recursos y medios necesarios que garanticen las condiciones de habitabilidad, higiene y orden con criterios de calidad, seguridad y cuidado del medio ambiente, para realizar las actividades de mantenimiento y limpieza.
- h) Seleccionar técnicas de preparación para la exploración, administración y control de medicación y recogida de muestras de la persona en situación de dependencia, relacionándolas con sus características y las pautas establecidas para llevar a cabo intervenciones relacionadas con el estado físico.
- i) Seleccionar procedimientos y ayudas técnicas, siguiendo las directrices del plan de atención individualizado y adecuándolos a la situación de las personas en situación de dependencia, para realizar los traslados, movilizaciones y apoyo a la deambulación de estos.
- j) Identificar factores de riesgo, relacionándolos con las medidas de prevención y seguridad, para aplicar las medidas adecuadas para preservar la integridad de las personas en situación de dependencia y los propios profesionales.
- k) Seleccionar técnicas de primeros auxilios, siguiendo los protocolos establecidos para actuar en situaciones de emergencia y riesgo para la salud en el desarrollo de su actividad profesional.
- l) Analizar estrategias psicológicas, rehabilitadoras, ocupacionales y de comunicación, adecuándolas a circunstancias específicas de la persona en situación de dependencia, para realizar intervenciones de apoyo psicosocial acordes con las directrices del plan de atención individualizado.
- m) Identificar sistemas de apoyo a la comunicación, relacionándolos con las características de la persona, para el desarrollo y mantenimiento de habilidades de autonomía personal y social.
- n) Seleccionar ayudas técnicas y de comunicación, relacionándolas con las posibilidades y características de la persona en situación de dependencia, para favorecer las habilidades de autonomía personal y social y las posibilidades de vida independiente.
- ñ) Identificar los principios de vida independiente, relacionándolos con las características de la persona y del contexto, para promover su autonomía y participación social.
- o) Analizar los elementos críticos del Plan Individual de Vida Independiente, relacionándolo con las decisiones de cada persona para realizar las tareas de acompañamiento y asistencia personal.

- p) Seleccionar estilos de comunicación y actitudes, relacionándolas con las características del interlocutor, para asesorar a las personas en situación de dependencia, familias y cuidadores no formales.
- q) Identificar los protocolos de actuación, relacionándolos con las contingencias, para resolverlas con seguridad y eficacia.
- r) Cumplimentar instrumentos de control y seguimiento, aplicando los protocolos, para colaborar en el control y seguimiento en las actividades asistenciales, psicosociales y de gestión.
- s) Identificar herramientas telemáticas y aplicaciones informáticas, seleccionando los protocolos establecidos para la emisión, recepción y gestión de llamadas del servicio de teleasistencia.
- t) Analizar y utilizar los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación para aprender y actualizar sus conocimientos, reconociendo las posibilidades de mejora profesional y personal, para adaptarse a diferentes situaciones profesionales y laborales.
- u) Desarrollar trabajos en equipo y valorar su organización, participando con tolerancia y respeto, y tomar decisiones colectivas o individuales para actuar con responsabilidad y autonomía.
- v) Adoptar y valorar soluciones creativas ante problemas y contingencias que se presentan en el desarrollo de los procesos de trabajo, para resolver de forma responsable las incidencias de su actividad.
- w) Aplicar técnicas de comunicación, adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, a su finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia del proceso.
- x) Analizar los riesgos ambientales y laborales asociados a la actividad profesional, relacionándolos con las causas que los producen, a fin de fundamentar las medidas preventivas que se van a adoptar, y aplicar los protocolos correspondientes, para evitar daños en uno mismo, en las demás personas, en el entorno y en el medio ambiente.
- y) Analizar y aplicar las técnicas necesarias para dar respuesta a la accesibilidad universal y al «diseño para todos».
- z) Aplicar y analizar las técnicas necesarias para mejorar los procedimientos de calidad del trabajo en el proceso de aprendizaje y del sector productivo de referencia.
- aa) Utilizar procedimientos relacionados con la cultura emprendedora, empresarial y de iniciativa profesional, para realizar la gestión básica de una pequeña empresa o emprender un trabajo.

ab) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, teniendo en cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

3.5.2. Resultados de aprendizaje del módulo de FOL

Los resultados de aprendizaje que se establecen para este módulo profesional son los siguientes:

1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.
2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.
3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.
4. Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.
5. Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.
6. Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en la empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.
7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando as situaciones de riesgo en el entorno laboral del Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.

3.6. Bloques de contenidos

3.6.1. Contenidos generales para el módulo de FOL

Según la ORDEN de 11 de marzo de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia, los contenidos del módulo de FOL son los que se describen en la siguiente tabla.

Tabla 10: contenidos de FOL

Bloques de contenidos	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 laborales
6	Planificación de la prevención de riesgos en la empresa
7	Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa

Fuente: elaboración propia a partir de la ORDEN de 11 de marzo de 2013 por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia

3.6.2. Unidades didácticas y temporalización en el ciclo formativo

Tabla 11: Unidades didácticas para el módulo de FOL, número de sesiones y evaluación en la que se imparten

N.º de UD	Título	N.º Sesiones	Evaluación
1	La relación laboral	8	1
2	El contrato de trabajo	6	1
3	La jornada laboral y el salario	6	1
4	La nómina	7	1
5	Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo	7	1
6	La seguridad social	6	1
7	Representación en la empresa y negociación colectiva	8	2
8	Los equipos de trabajo	7	2
9	Los conflictos y su resolución	6	2
10	El mercado laboral y la búsqueda activa de empleo	7	2
11	Trabajo y salud	7	3

12	Los riesgos en la empresa	7	3
13	Prevención de riesgos laborales en la empresa	8	3
14	Primeros auxilios	8	3

Fuente: elaboración propia

3.6.3. Unidad didáctica elegida del módulo de FOL

Tabla 12: Desarrollo de la Unidad didáctica

Unidad didáctica 10		El mercado laboral y la búsqueda activa de empleo										
Resultados de Aprendizaje	Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.		Instrumentos de información/evaluación									
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales	Observ. directa	Prácticas	Prueba escrita	Trabajos	Exposición oral	Tareas casa	Tareas clase			
7 horas	T	t, w	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí			
Contenidos		Criterios de evaluación					Indicadores					
Análisis del sector profesional e identificación de itinerarios formativos del título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.		a) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el ciclo formativo. c) Se han identificado los itinerarios formativo-profesionales relacionados con el perfil profesional del Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.					Identifica los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral e identifica los itinerarios formativo-profesional relacionados con el perfil profesional del Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.					
El mercado de trabajo		a) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el ciclo formativo.					Identifica los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el ciclo formativo					

Unidad didáctica 10		El mercado laboral y la búsqueda activa de empleo										
Resultados de Aprendizaje	Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.		Instrumentos de información/evaluación									
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales	Observ. directa	Prácticas	Prueba escrita	Trabajos	Exposición oral	Tareas casa	Tareas clase			
7 horas	T	t, w	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí			
Contenidos		Criterios de evaluación					Indicadores					
El proceso de búsqueda de empleo		a) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el ciclo formativo. g) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.					Identifica los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el ciclo formativo y reconoce las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.					
Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo. La entrevista de trabajo.		f) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.					Determina las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.					

Unidad didáctica 10		El mercado laboral y la búsqueda activa de empleo										
Resultados de Aprendizaje	Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.		Instrumentos de información/evaluación									
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales	Observ. directa	Prácticas	Prueba escrita	Trabajos	Exposición oral	Tareas casa	Tareas clase			
7 horas	T	t, w	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí			
Contenidos		Criterios de evaluación					Indicadores					
Marca personal. Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional		b) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título. e) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones. d) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.					Determina las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título, realiza la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones y valora la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.					

Fuente: elaboración propia

3.7. Metodología didáctica

El término “metodología didáctica” hace referencia a todo lo relacionado con las formas o los métodos de enseñanza que se utilizan en el aula y que permiten llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje. El proceso metodológico que se utiliza en un aula es uno de los exponentes de más autonomía con el que cuenta el profesorado en la actualidad.

3.7.1. Principios metodológicos

El planteamiento metodológico que se va a llevar a cabo en esta programación didáctica estará basado en numerosas aportaciones psicopedagógicas que a su vez derivan de diferentes teorías psicológicas y que es conveniente tener en cuenta a la hora de llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En el módulo de Formación y Orientación Laboral para el Ciclo Formativo de Grado Medio de Atención a Personas en Situación de Dependencia se considerarán numerosos principios metodológicos para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea exitoso.

En primer lugar, se pretenderá que la enseñanza sea activa y participativa tanto dentro del aula como con el entorno. En este sentido, lo que se intentará es que el alumnado pueda ser lo más autónomo posible en su propio aprendizaje, así como generar pensamiento crítico que permita al alumnado ser consciente del conocimiento que se vierte como verdadero y que sean capaces de analizarlo y evaluarlo. Por otro lado, se procurará que los alumnos/as tengan actitudes de colaboración entre ellos, capacidad de autoevaluación, y responsabilidad con el fin de que ellos y ellas mismas sean partícipes de su aprendizaje y puedan valorarlo.

Otro principio para tener en cuenta es la enseñanza flexible, abierta y dinámica, que permitirá que el profesorado sea flexible tanto en los tiempos de enseñanza como con el propio alumnado, ya que es diverso y heterogéneo. Este punto es importante porque generalmente hay diversidad en la motivación, el interés y las situaciones familiares y personales del alumnado. Siguiendo en la misma línea de lo anteriormente expuesto, se procurará realizar una enseñanza que sea motivadora y estimulante con el fin de poder indagar en los alumnos/as y conocer las motivaciones de estos/as, lo cual derivará en una estimulación de ellos/as más correcta. Este proceso, a su vez, da lugar a un proceso de autoconocimiento que puede ser beneficioso para poder entrever aspectos de desinterés entre el alumnado.

Por otro lado, un principio en el que se hará hincapié en el desarrollo de la unidad didáctica en cuestión será la enseñanza socializadora y transversal. En este sentido se intentará que el alumnado sea consciente de que son agentes sociales que están en continua relación con los demás y con el entorno, y más si cabe en el ciclo al que va

destinada esta programación. Para conseguir la socialización entre el alumnado es fundamental el trabajo en grupo, el desarrollo de habilidades sociales, la comunicación, la asertividad, la empatía y el respeto, entre otros aspectos.

Igualmente, otro principio que se pretenderá en el proceso enseñanza-aprendizaje es la creatividad. La enseñanza creativa pretende potenciar e impulsar la imaginación del alumno/a, que sea partícipe del proceso, aspecto que se desarrollará mediante la actividad investigadora.

Un principio fundamental es la construcción del aprendizaje significativo a través del recuerdo de los conocimientos previos del alumnado. Para ello, se partirá de los conocimientos previos que los alumnos/as han ido desarrollando anteriormente y se construirán otros nuevos. Este proceso se llevará a cabo con la realización de actividades que sigan un orden lógico para dar significatividad a los contenidos. En definitiva, lo que se pretende es que el alumnado construya, con la ayuda del profesorado, conocimientos nuevos a partir de los que ya posee.

Para favorecer dichos procesos, el profesorado, se tendrá que asegurar de que los aprendizajes sean funcionales. Para ello, se tendrá que relacionar los contenidos con la actualidad y con la realidad para favorecer que el conocimiento que va a obtener el alumnado pueda ser aplicado una vez terminen el ciclo formativo. En el mismo hilo de lo anteriormente expuesto, se empleará el aprendizaje holístico, relacionando unos contenidos con otros dentro del mismo módulo, así como dando importancia a la relación de unos módulos con otros, lo que permitirá que los alumnos/as sean conscientes de la interdisciplinariedad de todos los contenidos del ciclo.

Por último, otro aspecto importante en la metodología de esta programación será la enseñanza orientada hacia el concepto de “aprender a aprender”. En esta línea, el alumno/a deberá aprender por sí mismo/a, lo cual repercutirá en una mayor autonomía y responsabilidad con el estudio. Asimismo, ello promoverá la conciencia del alumnado para preocuparse por la higiene del estudio, aspectos como el orden, la luz, el espacio, el sitio, tomarán importancia entre sus hábitos. Por último, se promoverá el “aprender haciendo”, lo cual se llevará a cabo desarrollando la práctica a partir de la teoría.

3.7.2. Modelos

En este módulo de Formación y Orientación Laboral, en menor medida, se hará uso del modelo didáctico transmisivo (tradicional), que es mayoritariamente informativo, mediante las clases magistrales que permitirán al profesorado ser quien lleve el mayor peso de la clase. Sin embargo, en dicho módulo se dará de mayor importancia al modelo constructivista o innovador.

En este sentido, el cuerpo de docentes se preocupará de que el alumnado aprenda siendo el guía del aprendizaje de los alumnos/as. En este modelo será fundamental que el profesorado tenga en cuenta sus habilidades comunicativas, la forma de moverse en el aula y la colaboración de los alumnos/as, entre otros aspectos. Se tendrá en cuenta el feedback que recibe el profesorado de sus alumnos y alumnas para que este sea consciente de cómo el alumnado está recibiendo los contenidos. El/la docente dotará de las herramientas necesarias al alumnado para que a partir de ellas sean ellos/as mismos/as los que “construyan”, de manera personal y colectiva, su propio aprendizaje.

3.7.3. Métodos

En el módulo de Formación y Orientación Laboral, el/la docente será quien guíe y facilite la enseñanza, para ello utilizará los medios didácticos convenientes para la transmisión de los conceptos teóricos y prácticos que llevarán a la asimilación de los contenidos de la unidad didáctica en cuestión.

Se utilizará tanto el método afirmativo como por elaboración. Para la explicación de la mayor parte de la teoría se utilizará el método expositivo-deductivo para que a partir de las explicaciones de los contenidos generales el alumnado pueda sacar conclusiones más concretas de los contenidos. A la hora de desarrollar actividades prácticas se utilizará el método creativo o por descubrimiento con el fin de que el alumnado pueda investigar sobre los contenidos y construyan el conocimiento a partir de lo que han investigado. Asimismo, se empleará un método interrogativo con el fin de que el alumnado fomente la autoevaluación. Y, por último, un método repetitivo para que los alumnos/as absorban mejor los contenidos más importantes.

3.7.4. Estrategias

Las estrategias con las que se contará para organizar y secuenciar las actividades serán dos: desde el punto de vista del clima de clase y desde el punto de vista cognitivo.

Desde el punto de vista del clima se realizarán actividades de agrupamiento en las cuales se dividirá la clase en grupos de 3 o 4 alumnos/as para la realización de trabajos grupales con el fin de fomentar la colaboración y la puesta en común de las diferentes ideas de cada miembro del grupo. Por otro lado, se tendrán en cuenta los tiempos que se le dará a cada explicación o actividad práctica en el aula. Asimismo, se utilizarán los espacios convenientemente según el tipo de actividad o explicación que se vaya a realizar, por ejemplo, utilizando la pizarra o distribuyendo la clase según sea necesario. Por último, el/la docente utilizará un proceso de comunicación que sea cercano, respetuoso, con escucha activa, empático, asertivo y dándole importancia al lenguaje no sexista, así como al lenguaje no verbal.

A la hora de poner en práctica el punto de vista cognitivo, se tendrá en cuenta dar explicaciones en base a referentes actuales, utilizando ejemplos y anécdotas que hagan la clase más amena e interesante. Se dará importancia a la objetividad y variedad de los contenidos, así como al nivel de comprensión del alumnado a través de la resolución de las dudas expuestas por estos.

3.7.5. Estilos

En cuanto a los estilos que se pueden emplear en el aula se explican en la siguiente tabla el estilo democrático, autoritario y dejar hacer.

Tabla 13: tipos de estilos educativos

Estilos	Autoritario	Dejar hacer	Democrático
Rendimiento	Alto	Bajo	Alto
Clima	Descontento	Insatisfacción	Satisfacción
Relación entre los alumnos/as	Tensa y agresiva	Variable	Compañerismo y amistad
Relación alumno/a-docente	Sumisos o rebeldes	Piden consejo, pero rechazan su pasividad	Natural y con confianza

Fuente: elaboración propia

En este módulo se utilizará el estilo democrático en el que el/la docente hará partícipe al alumnado en el proceso de enseñanza-aprendizaje, fomentando la participación y la colaboración entre los alumnos/as. Se dará feedback al alumnado sobre su aprendizaje y se intentará crear un clima de confianza, empatía, respeto y motivación y, a su vez, se utilizará una comunicación asertiva en la relación docente-discente.

3.8. Interdisciplinariedad

En la exposición de los contenidos de la unidad didáctica elegida se dará bastante relevancia a la interrelación de estos con contenidos con los de otras unidades didácticas encuadradas en el módulo de FOL, como es la relación laboral, el contrato de trabajo, la jornada laboral y el salario (nivel 1 de interdisciplinariedad).

Igualmente, se dará importancia a la relación de la unidad didáctica en cuestión con los contenidos de otros módulos de la misma especialidad del ciclo formativo, en especial con los contenidos de Empresa e Iniciativa Emprendedora (nivel 2 de interdisciplinariedad).

3.9. Actividades para desarrollar

Las actividades de enseñanza-aprendizaje que se van a proponer lo que buscan es concretar la metodología que se ha expuesto anteriormente y serán propuestas para

llevar a cabo la consecución de los objetivos de todas las unidades didácticas del módulo de Formación y Orientación Laboral.

Dichas actividades serán diversas y con objetivos claros para el aprendizaje del alumnado. Entre ellas contamos con las siguientes:

- a) Actividades de introducción o inicio: con estas actividades lo que se va a pretender es acercar al alumnado al módulo de FOL y a los contenidos de cada unidad didáctica con el fin de que sientan motivación por el aprendizaje de dichos contenidos. Igualmente, a través de estas actividades, se le hará ver al alumnado la importancia de los contenidos del módulo y su significatividad con la vida real y con su sector profesional para ponerlos en práctica una vez acaben el ciclo formativo.
- b) Actividades relacionadas con los conocimientos previos: estas actividades tienen su importancia dado que pretendemos que los alumnos y las alumnas aprendan a través del aprendizaje significativo, por lo tanto, se deberá intentar que el alumnado establezca una relación significativa entre los conocimientos que tiene sobre la materia y los nuevos que se les van a proporcionar. Estas actividades van a estar destinadas a que los alumnos/as indaguen en sus vivencias y en sus experiencias previas para que sean conscientes de los conocimientos que ya poseían en la materia en cuestión. A partir de esos conocimientos se trabajará para introducir los nuevos.
- c) Actividades de desarrollo: estas actividades van a ser las más predominantes en la impartición de las unidades didácticas de la programación, ya que nos van a permitir desarrollar los objetivos de cada unidad didáctica. Lo que se quiere con estas actividades es que el alumnado adquiera los nuevos conocimientos. Las actividades en general que se van a realizar son:
 - Exposiciones explicativas por parte del profesor, con la participación del alumnado en forma de dudas o preguntas.
 - Trabajos por parte del alumnado que serán grupales con el fin de que los alumnos investiguen y creen ellos mismos su propio aprendizaje a partir de las pautas y la guía que le va a proporcionar el profesorado.
- d) Actividades de consolidación o de síntesis-resumen: en estas actividades se realizarán recapitulaciones de lo aprendido hasta el momento, ya que con ellas lo que se busca es consolidar aprendizajes y reestructurar las ideas que los alumnos/as han adquirido con las actividades de desarrollo. El tipo de actividades destinadas a tal fin van a estar relacionadas con la exposición de trabajos y con un debate final para que los alumnos/as valoren lo que han aprendido. Ello permitirá a los alumnos/as obtener una sensación de logro que,

a su vez, predispone hacia el aprendizaje. En el caso de que se detecte que la actividad de consolidación no ha servido para su fin, habrá que tomar las medidas oportunas para subsanar las dificultades con el alumnado que las presente.

- e) Actividades de refuerzo: estas actividades se van a realizar para el alumnado que no haya alcanzado los conocimientos que se han programado.
- f) Actividades de ampliación: igualmente que para el alumnado que precise de refuerzo, se van a programar actividades de apoyo, para el alumnado que haya alcanzado los objetivos previstos y que quiera profundizar en los contenidos de las unidades didácticas se realizarán actividades de ampliación. Dichas actividades tratarán de la lectura de informes y material sacado de internet para que realicen una reflexión escrita.
- g) Actividades de evaluación: las actividades que se llevarán a cabo en este sentido serán la realización de trabajos grupales, exposiciones, búsqueda de información relacionada con los contenidos de las unidades didácticas, reflexiones personales, *role playing*, etc.

3.10. Recursos didácticos

Los recursos didácticos se utilizarán en función de los objetivos y la metodología a utilizar. Está previsto contar a lo largo de la programación del módulo de FOL con los siguientes:

a) Recursos materiales

- La pizarra, para el desarrollo general de los contenidos o para esquematizar estos.
- El Power Point, para la mayoría de las explicaciones de los contenidos.
- Elaboraciones del profesorado, sobre todo para el desarrollo de algunas actividades específicas.
- Artículos de periódicos digitales referentes a los temas que nos competen.
- Vídeos explicativos sobre algunos contenidos, para hacer uso de las TIC.
- Uso de internet, en el aula de informática.

- b) Recursos personales: está previsto que en la unidad didáctica de primeros auxilios y en colaboración con el/la docente que imparta este módulo, se cuente con la explicación, teórica y práctica, de una persona ajena al centro especializada en este tema.

3.11. Transversalidad

Desde la educación se pretende desarrollar la personalidad de los alumnos/as de una manera global. Los alumnos/as no son solo simples receptores de aprendizaje, sino que su educación va mucho más allá, por lo que hay que dar importancia a la formación del alumnado en los problemas que hoy día conciernen a la sociedad. Por ello, desde los centros educativos se debe impulsar la educación de enseñanzas transversales. La transversalidad se enfoca en este módulo formativo de la siguiente forma:

1. Educación cívica y moral: con este aspecto se relacionan contenidos del módulo de FOL tales como las relaciones laborales y las obligaciones que tienen las personas empleadas en el ámbito laboral. En este sentido, tienen importancia aprendizajes sobre el derecho del trabajo y los derechos humanos, en un plano tanto económico como social y/o político.
2. Educación para la salud: esta temática queda reflejada en los contenidos de salud laboral, así como en los contenidos de prevención de riesgos laborales y primeros auxilios. La importancia de esta temática radica en la concienciación que deberán tener los alumnos/as en cuanto al futuro laboral que les espera.
3. Educación para la paz: a lo largo del curso se llevarán a cabo actividades en las que el alumnado deberá actuar con respeto, tolerancia, compañerismo, cooperación, etc. Estos aspectos están en relación con la mejora de la capacidad para la resolución de conflictos de forma pacífica.
4. Educación para la igualdad de género: a este tema se le hará hincapié a lo largo de la programación ya que se desarrollarán diferentes actividades en muchas de las unidades didácticas. En el módulo de FOL, donde se tratan temas relacionados con la situación laboral, se concienciará sobre la situación que tienen las mujeres en cuanto al empleo, para fomentar la erradicación de las desigualdades de género en este sentido.
5. Cultura andaluza: en esta programación se realizará una actividad que permitan al alumnado conocer las empresas o instituciones a las que se puede dirigir este para la búsqueda de empleo.

En cuanto a la relación de actividades relacionadas con proyectos educativos del centro, en la unidad didáctica elegida se desarrolla una actividad de perspectiva de género que está relacionada con el proyecto de igualdad del centro.

3.12. Diario de actividades y temporalización

DIARIO DE ACTIVIDADES PROGRAMADO PARA LA UNIDAD DIDÁCTICA 10

EL MERCADO LABORAL Y LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Contenidos

- El mercado laboral.
 - La composición del mercado laboral.
 - Yacimientos de empleo.
- Sector profesional e itinerarios formativos.
- La búsqueda de empleo.
 - Búsqueda pasiva y activa de empleo.
 - Currículum Vitae y carta de presentación.
- Técnicas de búsqueda de empleo.
 - La entrevista de trabajo.
- Marca personal. Intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.

Sesión 1

- Actividad de introducción o inicio (15'): el/la docente expondrá brevemente los contenidos de los que consta la unidad didáctica. Por otro lado, se explicarán todas las actividades y trabajos que el alumnado tiene que realizar para superar dicha unidad (pueden verse en el anexo 1). Igualmente, se expondrá la forma de evaluación de esta.
- Actividad de conocimientos previos (10'): a través de un debate con el alumnado, el/la docente expondrá preguntas relacionadas con la unidad didáctica, que se especifican en el anexo 2, para conocer cuáles son los conocimientos que el alumnado posee sobre los contenidos de esta unidad. Se intentará que este aporte experiencias propias.
- Actividad de desarrollo (30'): el/la docente explicará lo que es el mercado laboral, su composición y los yacimientos de empleo. Para ello se apoyará en un Power Point realizado a partir de un manual de FOL ¹³.
- Actividad de consolidación (5'): debate de resolución de dudas en el cual se impulsará a los propios alumnos/as que contesten las dudas de sus compañeros/as, es decir, que vayan aclarando conceptos entre ellos/as. Por su parte el/la docente intervendrá en el debate cuando lo crea oportuno, al igual que mediará en el caso de que haya algún conflicto de opiniones.

Sesión 2 (aula de informática del centro)

¹³ González Acedo, J.C. y Pérez Aroca, R., (2018). *Formación y Orientación Laboral*. Madrid: Ediciones Paraninfo.

- Actividad de repaso (5'): de forma breve, el/la docente presentará un mapa conceptual apoyándose en la pizarra como recurso didáctico, de los contenidos explicados en la sesión anterior. Se realizará mediante el método interrogativo con el fin de que el alumnado pueda autoevaluarse.
- Actividad de desarrollo (20'): a través de un Power Point, se hará una breve explicación sobre lo que significa la segregación ocupacional y la brecha salarial de género. Igualmente, se hará una breve explicación de lo que son los itinerarios formativos y la formación para el empleo, deteniéndose en las profesiones relacionadas con el ciclo formativo que en la actualidad tienen más cabida en el mercado laboral de nuestro país, como son las relacionadas con la ayuda a domicilio, auxiliar de educación especial, asistente de atención domiciliaria y de atención personal.
- Actividad de desarrollo (25'): en la propia aula de informática los alumnos/as se dividirán en grupos de 3 o 4 personas para realizar una búsqueda relacionada con la brecha salarial de género y la segregación ocupacional con el fin de que el alumnado pueda tener una perspectiva de género en cuanto a estos conceptos que en la actualidad afectan al sector profesional para el que están formándose.
- Actividad de consolidación (10'): puesta en común de la información obtenida en la actividad anterior y breve debate para concienciar sobre el tema en cuestión.

Sesión 3

- Actividad de introducción o inicio (5'): el/la docente expondrá de forma breve la importancia de los contenidos relacionados con la búsqueda de empleo y las técnicas para que los alumno/as sean conscientes de la relación de dichos contenidos con la vida real y con el futuro de ellos/as mismas una vez que terminen el ciclo y tengan que buscar trabajo.
- Actividad de desarrollo (35'): el/la docente hará una extensa explicación del proceso de búsqueda de empleo, así como la carta de presentación y currículum vitae (CV). El/la docente apoyado en un Power Point mostrará diferentes modelos de CV y algunos tipos de carta de presentación, con su correspondiente explicación de la importancia que tienen tales instrumentos. De igual forma se explicarán las técnicas de búsqueda de empleo más actuales y se pondrán ejemplos de estas.
- Actividad de consolidación (10'): el/la docente realizará un debate para que el alumnado exponga las dudas sobre el contenido que se ha expuesto en esta sesión. A continuación, el profesor/a informará al alumnado de que se

les dará el modelo de CV Europeo para que lo completen como tarea para casa y que va a servir posteriormente para la entrevista de trabajo que van a realizar como *Role Playing*.

Sesión 4

- Actividad de repaso (5'): en este caso se realizará un repaso general de la clase anterior para saber si los conceptos quedaron claros.
- Actividad de desarrollo (40'): el/la docente realizará una amplia explicación de la entrevista de trabajo, se hará hincapié en las habilidades comunicativas, así como en otros aspectos propios de la entrevista, en su explicación estará apoyado por un vídeo explicativo (Vídeo: simulacro de entrevista) donde se muestra un simulacro de entrevista. Por otro lado, se explicará la realización de una entrevista en parejas, mediante *role playing*, en la que un/a alumno/a actuará como entrevistado y otro/a actuará como entrevistador, que deberá realizarse en las siguientes dos sesiones de clase. Esta tarea será la que más peso tenga en la evaluación de la unidad didáctica y es la que se especifica como examen en la evaluación.
- Actividad de desarrollo (10'): se explicarán los aspectos relacionados con la marca personal, aptitudes y motivaciones para la carrera profesional.
- Actividad de consolidación (5'): el/la docente resolverá las posibles dudas relacionadas con la explicación de la tarea de *Role playing* y de lo explicado en esta sesión.

Sesión 5

- Actividad de evaluación (60'): en esta sesión se dedicarán los 60 minutos de clase para la realización en parejas de una entrevista de trabajo. Como se ha expuesto anteriormente la clase está formada por 14 alumnos/as, por lo tanto, cada pareja tendrá un mínimo de 10' y un máximo de 15' para exponer su entrevista.

Sesión 6

- Actividad de evaluación (45'): en esta sesión, al igual que la anterior, se dedicarán 45' de clase para la realización de las entrevistas que restan.
- Actividad de consolidación (15'): una vez hayan desarrollado todos/as sus entrevistas se realizará un debate final para poner en común impresiones y posibles dudas.

Sesión 7

- Actividad de desarrollo (50'): exposición de trabajos que el alumnado ha realizado previamente en casa y que ha sido explicada en el anexo 2. Esta reflexión personal deberá seguir el orden del guion que previamente será entregado por el/la docente (anexo 3). Cada grupo dispondrá de 12 minutos aproximadamente para su exposición.
- Actividad de consolidación (10'): puesta en común de aspectos importantes de las reflexiones realizadas por los alumnos/as.
- Actividades de refuerzo y ampliación: el alumnado que no alcance los conocimientos programados en esta unidad didáctica deberá visionar de nuevo el vídeo de la entrevista de trabajo ("Simulacro de una entrevista de trabajo") y contestar a unas preguntas realizadas por el/la docente (anexo 4) con relación a ese vídeo. Por su parte, los alumnos/as que tengan un ritmo más alto de aprendizaje podrán hacer una reflexión personal sobre dos artículos que se detallan en el anexo 5.

*Nota: los trabajos grupales se realizarán en 4 grupos como máximo de entre 3 y 4 personas cada uno, debido a que la clase está compuesta por 14 alumnos/as.

3.13. Evaluación del proceso de aprendizaje

Para la evaluación del proceso de aprendizaje se va a tener en cuenta tanto 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 de la Comunidad Autónoma de Andalucía; como la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación el proceso de evaluación en la formación profesional deberá ser continua y por módulos profesionales, igualmente se requerirá la asistencia regular a clase y la participación en las actividades programadas en los diferentes módulos profesionales del ciclo formativo.

3.13.1. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación

En la unidad didáctica que he elegido se va a valorar el siguiente resultado de aprendizaje:

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

Los criterios de evaluación de dicho resultado de aprendizaje son los siguientes:

- a) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.

- b) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
- c) Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional del Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.
- d) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.
- e) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.
- f) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.
- g) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.

3.13.2. Técnicas e instrumentos de evaluación

La evaluación de la programación didáctica se llevará a cabo a través de diversas técnicas e instrumentos:

- Técnicas de evaluación: corrección de actividades y trabajos, observación directa, corrección de exposiciones orales, pruebas escritas.
- Instrumentos de evaluación: cuaderno del profesor, registro de trabajo diario, registro de actitud y participación, rúbrica y guion de preguntas realizadas por el/la docente.

3.13.3. Momentos de la evaluación

En la programación didáctica se van a diferenciar tres momentos de evaluación:

1. Evaluación inicial: se realizará al principio del curso académico. El fin que se quiere conseguir con dicha evaluación es conocer los conocimientos previos que los alumnos/as tienen con respecto al módulo de FOL. Dicha evaluación no es numérica, tiene un carácter cualitativo.
2. Evaluación continua o sumativa de los tres trimestres: cada trimestre tendrá una evaluación que irá en función de la evaluación de cada unidad didáctica.
3. Evaluación final: será la suma de las evaluaciones de los tres trimestres del curso académico.

3.13.4. Criterios de calificación de la programación didáctica

Los criterios de calificación que se van a seguir en la programación del módulo de FOL serán los siguientes:

- Exámenes (60%): a los exámenes de todas las unidades didácticas les va a corresponder una puntuación de 6 puntos de la nota final. El examen se puntuará de 0 a 10 y a continuación se realizará la ponderación de la puntuación que le corresponde a la nota final. Para calcular la nota que corresponde a la nota final se deberá sacar como puntuación mínima un 4, incluido, sobre 10 en el examen. El examen tendrá en todas las unidades didácticas un formato similar, se realizarán unas preguntas de desarrollo que los alumnos/as deberán responder. De forma puntual, el examen de la unidad didáctica 10 (mercado laboral y búsqueda de empleo) se realizará a través de la evaluación de un *role playing* de entrevista de trabajo.
- Trabajos y actividades individuales y grupales (escritas y orales) (20%): la puntuación que le va a corresponder a este criterio será de dos puntos de la nota final. Cada trabajo o actividad se puntuará sobre 10, realizando posteriormente la ponderación que le corresponde en la nota final. La media aritmética se calculará de todos los trabajos y actividades que se lleven a cabo en la unidad didáctica. En caso de no realizar el trabajo, se puntuará con una nota de 0 que también se incluirá a la hora de hacer la media aritmética.
- Participación, actitud en general, trabajo diario en clase y actitud crítica (20%): en este punto se valorará la participación activa del alumnado (0,5 puntos). Por otro lado, se valorará la actitud positiva, respetuosa, tanto hacia los compañeros/as como hacia el docente, la empatía, el compañerismo y la actitud o pensamiento crítico (1 punto). El trabajo diario en clase también será valorado con este criterio, el cual se refiere al trabajo que se mande tanto para casa como las actividades que se realicen en clase de forma individual y grupal (0,5 puntos). La nota de este criterio será como máximo de 2 puntos con respecto a la nota final.

*La nota final de cada trimestre será la media aritmética de cada unidad didáctica, en el caso de que la nota de las unidades didácticas sea igual o mayor a 4. La nota final del módulo será la suma de las notas de finales de cada trimestre.

*Redondeo: en todas las evaluaciones, incluida la evaluación final, las notas con decimales que superen o igualen el 0,5 se redondearán hacia arriba y en caso contrario se redondearán hacia abajo.

3.13.4.1. Criterios de calificación de la Unidad Didáctica 10

Actividad de *Role Playing* (60%): lo que se corresponde con el examen en esta unidad didáctica es la participación en una entrevista de trabajo. Esta actividad se va a evaluar con una rúbrica que tendrá criterios diferentes para el entrevistado y para el entrevistador. La rúbrica se valorará sobre 10 según los alumnos/as cumplan con los

ítems que se exponen en la rúbrica. Posteriormente se realizará la ponderación correspondiente a la nota final de la unidad didáctica.

Tabla 14: Rúbrica para evaluar al entrevistador

ITEM	9-10 (logra el objetivo completo)	7-8 (objetivo mayoritariamente conseguido)	5-6 (objetivo parcialmente conseguido)	3-4 (objetivo muy poco conseguido)	1-2 (objetivo nulo)
EXPRESIÓN CORPORAL					
EXPRESIÓN ORAL					
ADECUACIÓN DE LAS PREGUNTAS					
ASPECTO					
ACEPTACIÓN DEL ROL					
TONO Y RITMO ADECUADO					

Fuente: elaboración propia

Tabla 15: Rúbrica para evaluar al entrevistado

ITEM	9-10 (logra el objetivo completo)	7-8 (objetivo mayoritariamente conseguido)	5-6 (objetivo parcialmente conseguido)	3-4 (objetivo muy poco conseguido)	1-2 (objetivo nulo)
EXPRESIÓN CORPORAL					
EXPRESIÓN ORAL					
ADECUACIÓN DE LAS RESPUESTAS					
ASPECTO					
ACEPTACIÓN DEL ROL					
TONO Y RITMO ADECUADO					

Fuente: elaboración propia

- Trabajos grupales y exposiciones (20%): en esta unidad didáctica se ha planteado un trabajo grupal que el alumnado deberá exponer y que se valorará mediante este criterio.
 - Trabajo grupal sobre la feminización de los cuidados y la repercusión en el mercado laboral (20%): en este trabajo se va a valorar la exposición (25%) y el contenido de esta (75%).

*Posteriormente se realizará la ponderación necesaria para adaptar la puntuación a los porcentajes totales.

- Participación, actitud general, trabajo diario en clase y actitud crítica (20%):
 - Participación activa (25%): se valorará la participación en forma de preguntas o interés por parte del alumnado.
 - Actitud general y actitud crítica (25%): se valorará el respeto, la empatía, el pensamiento crítico, etc.
 - Trabajo diario en clase (50%): se valorarán las actividades que se realicen en clase, como consolidación de los contenidos explicados (en este apartado se incluyen las actividades de segregación ocupacional y brecha salarial de género y la de completar el CV.

*Posteriormente se realizará la ponderación necesaria para adaptar las puntuaciones a los porcentajes totales.

*Para que al alumno/a se le pueda hacer una suma de todos los criterios de evaluación de esta unidad didáctica deberá tener una nota igual o superior a 4 en la entrevista personal.

3.13.5. Mecanismos de recuperación

La recuperación de materias de las diferentes unidades didácticas se hará con la realización de pruebas escritas correspondientes a la/s parte/s que el alumno/a tenga con calificación menor de 5 puntos. Dicha recuperación tendrá lugar antes de finalizar el trimestre, siempre que sea posible, en el caso de que no se pueda, se realizará al principio del siguiente trimestre. Este sistema se llevará a cabo en todos los trimestres.

En el caso de que algún alumno/a no tenga superado algún trimestre del módulo de FOL, se realizará una prueba de los contenidos del trimestre o los trimestres que no tengan superados al final de curso. La nota máxima a la que optará el alumnado en este caso será de un 5 sobre 10. La nota final será la media aritmética de las notas de las evaluaciones de todos los trimestres.

3.13.6. Promoción del alumnado

La promoción del alumnado de primer curso al segundo curso del ciclo formativo se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 16: promoción del alumnado de 1º a 2º

Todo aprobado	+50% de módulos suspensos	-50% de módulos suspensos
El alumno/a pasa al 2º curso	El alumno/a repite	El alumno/a repite solo con los módulos suspensos *

Fuente: elaboración propia

*En este caso el alumno/a se deberá de matricular en los módulos suspensos del primer curso y en los módulos del segundo curso que sean compatibles en horario con el primer curso.

3.14. Evaluación del proceso de enseñanza

Es la evaluación que se realiza del docente tanto por sí mismo/a como por parte del alumnado. Se distinguen dos tipos de evaluación del proceso de enseñanza, la autoevaluación y la heteroevaluación.

3.14.1. Autoevaluación

La autoevaluación es la evaluación del docente por sí mismo/a. Se puede hacer para valorar el porcentaje de aprobados, de suspensos y si ha dado tiempo a explicar todas las unidades didácticas.

En el proceso de evaluación de esta programación didáctica se realizará una autoevaluación al final de cada trimestre y otra al final del curso académico.

3.14.2. Heteroevaluación

La heteroevaluación la llevará a cabo el alumnado con el fin de valorar la enseñanza del docente. Se realizará mediante un cuestionario de ítem que valorarán diferentes aspectos relacionados con la metodología que ha utilizado el docente en el curso.

3.15. Atención a la diversidad

En este apartado nos centraremos en alumnos que tienen necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE). Estos alumnos/as presentan alguna particularidad que es importante tener en cuenta en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

3.15.1. Alumnado de incorporación tardía al sistema educativo

El alumnado de incorporación tardía es aquel que se incorpora una vez ha comenzado el curso. En general con estos alumnos/as se seguirá la siguiente medida general:

- Respetar el ritmo de aprendizaje del alumnado. Asimismo, se procederá a entregar toda la documentación que se ha impartido hasta el momento y se hará un especial seguimiento para que se ponga al día como el resto de los compañeros/as. El profesorado, además, deberá guiar y orientar el aprendizaje de este alumnado, aunque la responsabilidad de ponerse al día con las tareas y actividades será de los alumnos/as.

3.15.2. Alumnado con necesidades educativas especiales

Si se detectara algún alumno/a con necesidades educativas especiales derivadas de alguna discapacidad física, motora o sensorial se desarrollarán actividades de refuerzo o actividades curriculares no significativas de acuerdo con su discapacidad, que estará especificada en el informe psicopedagógico. En estas adaptaciones curriculares intervendrá el Departamento de Orientación, el Equipo de Orientación Externo, los departamentos Didácticos, los profesores de las distintas especialidades y el tutor del alumno/a en cuestión.

3.15.3. Alumnado con altas capacidades

La integración de este alumnado se realizará en el momento en que sean identificadas las altas capacidades y se deberá realizar la inclusión de este.

En el centro educativo se contará con la organización escolar debida y se llevarán a cabo las medidas oportunas para el tratamiento de este alumnado, con el fin de facilitarles la consecución de los fines establecidos.

4. BIBLIOGRAFÍA

- Aldaz, L. y Eguía, B. (2016). Segregación ocupacional por género y nacionalidad en el mercado laboral español. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (156), 3-20. Doi: 10.5477/cis/reis.156.3 Recuperado el 13 de junio de 2019 en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5832676>
- Bódalo, E. (2010). Cambios en los estilos de vida de las cuidadoras de personas dependientes. *Revista de Trabajo social*, 10(1), 85-97. Doi:10.5218/prts.2010.0007. Recuperado el 31 de mayo de 2019 en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3270745>
- Buedo, S. (2015). Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis con perspectiva de género: genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales. *Revista de Educación Social*, (21), 64-83. Recuperado el 25 de abril de 2019 en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6445632>
- Cantó, O., Cebrián, I. y Moreno, G. (2016). Crisis y brecha de riesgo de pobreza por género. *Estudios de Economía Aplicada*, 34 (1), 179-204. Recuperado el 3 de mayo de 2019 en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5313425>
- Castillero, O. (23 de abril de 2017). Trastornos psicosomáticos: causas, síntomas y tratamiento. *Psicología y Mente*. Recuperado el 5 de junio de 2019 en: <https://psicologiaymente.com/clinica/trastornos-psicosomaticos>

- Del-Pino, R., y Ordóñez, C. (2015; 2016). Efectos de la satisfacción con el tiempo de ocio en personas cuidadoras de familiares mayores dependientes. *Atención Primaria*, 48(5), 295-300. doi: 10.1016/j.aprim.2015.06.005 Recuperado el 31 de mayo de 2019 en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656715002413>
- Del Río, C. y Alonso, O. (2013). Mujeres ante el empleo (y el desempleo) en el mercado laboral español. *Departamento de Economía Aplicada*, (5). Recuperado el 23 de abril de 2019 en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721691>
- Díaz, R. M.^a. (2007). Feminización de la dependencia. Reflexiones sobre el sistema para la autonomía y la atención a personas en situación de dependencia. *Portularia: Revista de Trabajo Social*, 7 (1-2), 139-156. Recuperado el 11 de mayo de 2019 en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2541495>
- Educaweb, (2016). Formación Profesional, una buena opción educativa. *Educaweb* [online]. Recuperado el 12 de marzo de: <https://www.educaweb.com/noticia/2016/05/17/formacion-profesional-buena-opcion-formativa-9395/>
- Fernández, D. (2018). La brecha de género en España y el contrato de reducción de jornada por cuidado de menores. *Cuadernos de información económica*, 45-61. Recuperado el 9 de mayo de 2019 en: https://www.funcas.es/publicaciones_new/Sumario.aspx?IdRef=3-06264
- Fidalgo, A. (2007). Metodologías educativas [Mensaje en un blog]. Recuperado el 12 de marzo de 2019 en: <https://innovacioneducativa.wordpress.com/2007/10/08/metodologias-educativas/>
- García, M. M., Mateo, I. y Maroto, G. (2004). El impacto de cuidar en la salud y la calidad de vida de las mujeres. *Gaceta Sanitaria*, 18(Supl. 2), 83-92. Recuperado en 06 de junio de 2019, en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S021391112004000500011&lng=es&tln_g=es.
- González, J.C. y Pérez, R., (2018). *Formación y Orientación Laboral*. Madrid: Ediciones Paraninfo.
- Goñalons, P. (2 de abril de 2018). La brecha de género y la devaluación del trabajo feminizado. *El diario*. Recuperado el 20 de mayo de 2019 en: https://www.eldiario.es/piedrasdepapel/brecha-genero-devaluacion-trabajo-feminizado_6_756684345.html
- IMERSO (2005). Cuidados a las Personas Mayores en los Hogares Españoles. *El entorno familiar*. Instituto de Mayores y Servicios Sociales. Recuperado el 11 de junio de 2019 en: <http://www.imerso.es/InterPresent1/groups/imerso/documents/binario/cuidadosppmmhogares.pdf>
- IMERSO (2010). El impacto de la dependencia de los mayores en la vida cotidiana de sus cuidadores. *Los tiempos del cuidado*. Instituto de Mayores y Servicios Sociales. Recuperado el 11 de junio de 2019 en: <http://www.imerso.es/InterPresent1/groups/imerso/documents/binario/12011tiemposcuidado.pdf>
- Instituto de Educación Secundaria Trafalgar (2016-2017). *Plan de centro*. Recuperado el 21 de febrero de 2019 en: <http://w3.iestrafalgar.org/index.php/centro>
- Instituto Nacional de Estadística (2017). *Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en el empleo según periodo*, Datos INE 2017. Recuperado el 4 de junio de 2019 en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10896>

- Instituto Nacional de Estadística (2018). *Ocupados a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes por sexo y grupo de edad. Valores absolutos*, Encuesta de Población Activa (EPA). Recuperado el 4 de junio de 2019 en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=5153>
- Instituto Nacional de Estadística (2018). *Activos por sexo y ocupación. Valores absolutos y porcentajes respecto al total de cada ocupación*, Encuesta de Población Activa (EPA). Recuperado el 4 de junio de 2019 en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4743&L=0>
- Instituto Nacional de Estadística. (10 de octubre de 2018). Proyecciones de población. [Comunicado de prensa]. Recuperado el 29 de mayo de 2019 en: <http://www.ine.es/prensa/np1018.htm>
- Instituto Nacional de Estadística (2019). *Tasas de paro por sexo y grupo de edad*, Encuesta de Población Activa (EPA). Recuperado el 4 de junio de 2019 en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4086>
- Jaboís, M. (7 de diciembre de 2016). Vida de Kelly. El país. Recuperado el 11 de junio de 2019 en: https://elpais.com/economia/2016/12/07/actualidad/1481107132_924681.html
- Larrañaga, I., Martín, U., Bacigalupe, A., Begiristáin, J.M., Valderrama, M.J., y Arregi, B. (2008). Impacto del cuidado informal en la salud y la calidad de vida de las personas cuidadoras: Análisis de las desigualdades de género. *Gaceta Sanitaria*, 22(5), 443-450. doi:10.1157/13126925 Recuperado el 31 de mayo de 2019 en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911108724191>
- Larrañeta, A., (5 de abril de 2018). Las kellys. *20 minutos*. Recuperado el 20 de mayo de 2019 en: <https://www.20minutos.es/noticia/3304456/0/las-kellys-reunion-rajoy-moncloa-destajo-salud/>
- Llorente, R., Maroto, A., Martín-Román, A. y Moral de Blas, A. (2018). Éxito salarial: indicadores por género en la distribución salarial. *Instituto Universitario de Análisis Económico y Social*. Recuperado el 3 de mayo de 2019 en: http://www3.uah.es/iaes/publicaciones/DT_04_18.pdf
- López, E. y Santos, J. (2013). La mujer en el mercado laboral español. *Economía española y Protección Social*, (5), 145-167. Recuperado el 21 de abril de 2019 en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4260700>
- López, J. (2017). Vivencias y calidad de vida relacionada con la salud de los cuidadores formales e informales de personas mayores dependientes institucionalizadas (Tesis doctoral). Universidad de Barcelona, Barcelona. Recuperado el 1 de junio de 2019 en: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/118168/1/JLD_TESIS.pdf
- López, C., Frías, A. y Del Pino, R. (2017). Sentido de coherencia y sobrecarga subjetiva, ansiedad y depresión en personas cuidadoras de familiares mayores. *Gaceta Sanitaria*, 33(2), 185-190. Doi: 10.1016/j.gaceta.2017.09.005 Recuperado el 31 de mayo de 2019 en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911117302601>
- Manso, M. E., Sánchez, M. d. P., y Flores, I. C. (2013). Salud y sobrecarga percibida en personas cuidadoras familiares de una zona rural. *Clínica y Salud*, 24(1), 37-45. doi:10.5093/cl2013a5. Recuperado el 31 de mayo de 2019 en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1130-52742013000100005
- Mayobre, P. y Vázquez, I. (2015). Cuidar cuesta: Un análisis del cuidado desde la perspectiva de género. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 151:83-100. Recuperado el 31 de mayo de 2019 en: <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.151.83>

- Mier, I., Romeo, Z., Canto, A. y Mier, R. (2007). Interpretando el cuidado. Por qué cuidan solo las mujeres y qué podemos hacer para evitarlo. *Revista de servicios sociales*, (42), 29-38. Recuperado el 11 de mayo de 2019 en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2535981>
- Ministerio de Educación y Formación Profesional, (2006). Educación inclusiva en el sistema educativo. [online] Recuperado el 14 de marzo de 2019 en: <http://www.educacionyfp.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/estudiantes/educacion-inclusiva/alumnado-altas-capacidades.html>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2018). Informe del Mercado de Trabajo Estatal, *Observatorio de las Ocupaciones*. Recuperado el 5 de junio de 2019 en: http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3017-1.pdf
- Ministerio de Igualdad, (2008). Cuidados a personas dependientes prestados por mujeres: valoración económica. *Instituto de la Mujer*. Recuperado el 12 de mayo de 2019 en: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/cuidadosPersonasDependientesEst102.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, (2004). *Atención a las personas en situación de dependencia en España. Libro Blanco*. Recuperado el 15 de mayo de 2019 en: https://www.uab.cat/Document/580/416/LibroBlancoDependencia_01,0.pdf
- Nuño, L. (2009). El empleo femenino en España y en la Unión Europea, *Revista de Investigaciones Feministas*, 1, 205-232. Recuperado el 13 de junio de 2019 en: <https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/INFE0909110205A>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Un paso decisivo hacia la igualdad de género. Recuperado el 21 de abril de 2019 en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674751.pdf
- Percy, M. (Productor). (2016). Simulacro de entrevista de trabajo [online] Recuperado el 13 de marzo de 2019 en: https://www.youtube.com/watch?v=m_VznZDyzDU
- Polvillo, M.J., Torres, D., Ayuga, M.Á., Rodríguez, A., Real, C., Rodríguez, P. y Casado, R.M. (2016). Estereotipos patriarcales y cuidados familiares. En *Mujeres e investigación. Aportaciones interdisciplinares: VI Congreso Universitario Internacional Investigación y Género* (571-579), Sevilla: SIEMUS (Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Sevilla). Recuperado en <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/52109>
- Rogero, J. (2009). Distribución en España del cuidado formal e informal a las personas de 65 y más años en situación de dependencia. *Revista española de salud pública*, 83 (3), 393-405. Recuperado el 11 de mayo de 2019 en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3012532>
- Rubio, I. (2012). *El tiempo de ocio de los cuidadores familiares: su relación con la salud y la percepción de carga* (Tesis Doctoral). Universidad de Deusto, Bilbao. Recuperado el 1 de junio de 2019 en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=118110>
- Ruíz-Adame, M. (2018). *Estudios de costes sociales directos e indirectos de la atención a personas con demencias tipo Alzheimer en Andalucía* (Tesis doctoral). Universidad de Granada, Granada. Recuperado el 1 de junio de 2019 en: <http://digibug.ugr.es/handle/10481/49923>
- Sánchez, R., Picazzo, B. y Figueroa, H. (21 de febrero de 2018). Da igual tu ocupación o tu formación: si eres mujer, la brecha salarial te roba más de una hora de sueldo al día. *El diario*. Recuperado el 30 de mayo de 2019 en: https://www.eldiario.es/economia/Empezar-febrero-salarial-dependienta-abogada_0_742626505.html

Sánchez, T., Trinidad, A., Recio, C. y Torns. T. (2016). La brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo español. Congreso Español de Sociología “Grandes transformaciones sociales, nuevos desafíos para la sociología”. Gijón, Asturias. Recuperado el 3 de mayo de 2019 en: <https://ddd.uab.cat/record/163730>

Servicio Andaluz de Empleo (2004). El mercado de trabajo andaluz por ocupaciones, ARGOS. Recuperado el 4 de junio de 2019 en: <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/descargaInformeMTAO.do>

Legislación

Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, Madrid, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313-29424.

Ley 39/1999 del 5 de noviembre de 1999, para promover la Conciliación de la vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 6 de noviembre de 1999, núm. 266, pp. 38934-38942.

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía y Atención a las Personas en Situación de Dependencia. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 15 de diciembre de 2006, núm. 299.

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 20 de junio de 2002, núm. 147, pp. 22437-22442.

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

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 23 de marzo de 2007, núm. 71, pp. 12611-12645.

ORDEN de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación acreditación y titulación 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*. Sevilla, 29 de septiembre de 2010, núm. 202

ORDEN de 11 de marzo de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*. Sevilla, 23 de abril de 2013, núm. 78, pp. 17.

Real Decreto 1593/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia y se fijan sus enseñanzas mínimas. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, jueves 15 de diciembre de 2011, núm. 301, pp. 137261-137324.

5. ANEXOS

Anexo 1

Actividades y trabajos para la Unidad Didáctica 10: Mercado laboral y búsqueda activa de empleo.

Actividad 1: búsqueda de información sobre la segregación ocupacional y la brecha salarial de género

Para esta actividad se dividirá la clase en 4 grupos como máximo, de entre 3 y 4 personas cada grupo. En la propia aula de informática cada grupo deberá realizar una búsqueda del significado de segregación ocupacional, tanto vertical como horizontal, así como del concepto de brecha salarial de género. Para que puedan encontrar datos actuales el/la docente le facilitará un artículo denominado: “Da igual tu ocupación o tu formación: si eres mujer, la brecha salarial te roba más de una hora de sueldo al día”.

Actividad 2: completar el CV Europeo

Para la realización de esta tarea el/la docente remitirá el CV Europeo al alumnado para que puedan rellenarlo en casa, ya que les servirá para la actividad de *Role playing* que se explicará a continuación.

Actividad 3: Role Playing. Entrevista de trabajo

Esta tarea consiste en dividir a los 14 alumnos/as en parejas. Cada pareja va a llevar a cabo un rol diferente en la entrevista de trabajo, que previamente se acordará con el/la docente. De igual forma, serán los alumnos/as los que decidirán a qué institución o empresa va dirigida la entrevista, siempre que sea de Andalucía, por lo que serán ellos en su rol de entrevistadores los que tendrán que desarrollar las preguntas pertinentes para buscar el perfil que quieren y, por otro lado, el alumno/a que esté en el rol de entrevistado tendrá que saber qué tipo de respuestas son las más adecuadas según el puesto de trabajo al que está optando. El fin de esta actividad es que el alumnado sepa desenvolverse en una hipotética entrevista de trabajo. Para la realización de esta tarea se cuenta con una sesión completa y otra sesión incompleta. La forma de evaluación por parte del docente o la docente será con una rúbrica diferente según el rol del alumno o alumna, la cual está especificada en el apartado de evaluación.

Actividad 4: trabajo grupal sobre la feminización de los cuidados y la repercusión en el mercado laboral de nuestro país.

Para esta tarea el grupo de clase se dividirá en 4 grupos como máximo, cada uno de ellos de 3 o 4 personas. En esta actividad el alumnado deberá realizar un trabajo, en el que tendrán que hacer alusión a unas preguntas previas que se explican en el anexo 3 y previamente desarrolladas por el o la docente. Dicha actividad será desarrollada por cada grupo en una sesión de clase. El fin de esta tarea es que el alumnado conozca la

realizad de la feminización de los cuidados en nuestro país y puedan ver la repercusión que ello tiene en el mercado laboral.

Anexo 2

Preguntas para saber los conocimientos previos relativos a la Unidad Didáctica 10:
Mercado laboral y búsqueda activa de empleo

1. ¿Qué es el mercado laboral?
2. ¿Sabéis lo que es la segregación ocupacional y la brecha salarial de género?
3. ¿Conocéis las diferencias entre la población activa, ocupada, inactiva y parados dentro del mercado laboral?
4. ¿Habéis hecho en alguna ocasión un Currículum Vitae? ¿Y una entrevista de trabajo?
5. ¿Conocéis las oportunidades de empleo dentro de vuestro sector profesional?

Anexo 3

Guion para la realización del trabajo grupal de feminización de los cuidados y repercusión en el mercado laboral.

1. Situación actual de las mujeres en el mercado laboral en España (porcentaje de paro, ocupadas, etc.).
2. Diferencias por sexo en cuanto a la ocupación en el sector profesional de vuestro ciclo formativo.
3. Diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a las actividades relacionadas con los cuidados informales. Consecuencias en el mercado laboral.
4. ¿Por qué los cuidados están feminizados?
5. Breve conclusión sobre el tema en cuestión.

*Nota: todos los trabajos deberán contestar o explicar las preguntas anteriormente expuestas.

Anexo 4

Preguntas para realizar la actividad de refuerzo.

Las siguientes preguntas se deberán contestar con la visualización del vídeo “Simulacro de una entrevista de trabajo”.

1. ¿Crees que el entrevistador realiza unas preguntas adecuadas? ¿Por qué?
2. ¿Crees que el entrevistado contesta adecuadamente? ¿Por qué?
3. Destaca algunas de las habilidades comunicativas que se utilizan en la entrevista.
4. Comenta la expresión corporal del entrevistador y del entrevistado.
5. ¿Qué aspectos mejorarías de las respuestas del entrevistado?

Anexo 5

Actividad de ampliación

Esta actividad consistirá en realizar una pequeña reflexión sobre la realidad del empleo de un sector concreto como es el de las limpiadoras de hoteles, analizando dos artículos que se detallan a continuación:

1. Las Kellys: “cobramos 2,30 euros por cada habitación limpia y este trabajo a destajo nos quita salud” (diario 20 minutos).
2. “Vida de Kelly” (diario El País).