



UNIVERSIDAD DE JAÉN

Centro de Estudios de Postgrado

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

CICLO FORMATIVO DE GRADO SUPERIOR EN INTEGRACIÓN SOCIAL

MÓDULO: INSERCIÓN SOCIOLABORAL

Alumno/a: **Fernández Carmona, Elena**

Tutor/a: **María del Mar Expósito Montes**

Dpto: **Formación y Orientación Laboral**

Junio, 2020

ÍNDICE

1. Introducción.	6
2. Fundamentación teórica.	7
2.1. Diversidad Funcional	8
2.1.1. <i>Evaluación histórica del concepto de diversidad funcional.</i>	8
2.1.2. <i>Tipos de diversidad funcional.</i>	10
2.1.3. <i>Diversidad funcional y dependencia</i>	11
2.1.4. <i>Derechos de las personas con diversidad funcional</i>	12
2.1.4.1. <i>La Legislación en materia de diversidad funcional según el principio de jerarquía normativa.</i>	12
2.2. Discriminación laboral	15
2.2.1. <i>Concepto.</i>	15
2.2.2. <i>Factores de Vulnerabilidad en personas con diversidad funcional.</i>	16
2.2.3. <i>Diferencia salarial en personas con diversidad funcional.</i>	17
2.3. La inserción sociolaboral de personas con diversidad funcional.	18
2.3.1. <i>El proceso de inserción sociolaboral.</i>	18
2.3.2. <i>Los espacios de inserción laboral de las personas con diversidad funcional.</i>	19
2.3.2.1 <i>Centros ocupacionales.</i>	20
2.3.2.2. <i>El empleo protegido.</i>	20
2.3.2.3. <i>El empleo ordinario.</i>	21
2.3.2.4. <i>El empleo con apoyo.</i>	21
2.3.2.5. <i>El empleo autónomo.</i>	22
2.3.3. <i>Barreras en el proceso de inserción sociolaboral.</i>	23
2.4 Actuación de la empresa.	24
2.4.1. <i>El papel de una empresa en la contratación de una persona con diversidad funcional.</i>	24
2.4.2. <i>Condiciones de la contratación del discapacitado.</i>	25
2.4.2.1. <i>Ventajas para el contratante.</i>	26
2.4.2.2. <i>Desventajas para el contratante.</i>	27
2.4.3. <i>Tipos de contratos existentes para personas con discapacidad.</i>	27

2.4.3.1. El contrato indefinido para las personas con discapacidad.	27
2.4.3.2. El contrato temporal para las personas con discapacidad.	28
2.4.3.3. Los contratos formativos para las personas con discapacidad.	29
2.5. Comparación estadística de la evolución de la contratación en personas con diversidad funcional.	30
<u>3. Programación didáctica</u>	32
3.1. Introducción, justificación y fundamentación.	33
3.2. Contextualización.	35
3.3. Objetivos generales del ciclo formativo.	41
3.4. Objetivos del módulo.	44
3.5. Competencias profesionales, personales y sociales del ciclo formativo y del módulo.	45
3.6. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación, ponderación para la calificación.	48
3.7. Contenidos del módulo.	
3.8. Secuenciación de contenidos en unidades didácticas.	
Temporalización y ponderación para la calificación.	52
3.9. Transversalidad.	53
3.10. Interdisciplinariedad.	56
3.11. Metodología didáctica.	59
3.11.1. Principios metodológicos.	60
3.11.2. Modelos didácticos.	63
3.11.3. Métodos didácticos.	63
3.11.4. Estrategias metodológicas.	64
3.11.5. Estilos docentes.	66
3.11.6. Actividades de enseñanza-aprendizaje.	66
3.11.7. Recursos.	69
3.11.8. Cuaderno de actividades.	70

3.12. Evaluación.	75
3.12.1 Evaluación del proceso de aprendizaje.	75
3.12.1.1. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación.	75
3.12.1.2. Técnicas e instrumentos de evaluación.	75
3.12.1.3. Criterios de calificación.	76
3.12.1.4. Mecanismos de recuperación.	77
3.12.1.5. Promoción del alumnado.	78
3.12.2. Evaluación del proceso de enseñanza.	78
3.13. Atención a la diversidad.	80
3.14. Unidad didáctica 6 del módulo: El entrenamiento de las habilidades sociolaborales. Búsqueda activa de empleo.	81
<u>4. Bibliografía</u>	84
<u>5. Normativa</u>	88

RESUMEN

La Discriminación laboral existente que recibe el colectivo de personas con diversidad funcional en nuestro país abarca una serie de prejuicios sociales que vienen dados desde el nacimiento de una persona con diversidad funcional. Nacer con una condición social diferente implica una serie de desventajas sociales que afecta a todos los ámbitos de la vida diaria de una persona. Con este trabajo queremos dar a conocer y sensibilizar sobre la discriminación existente en nuestra sociedad hacia este colectivo de personas y la desvaloración que sufren en la mayoría de los entornos en los que se rodean y hacen vida.

El objetivo que queremos conseguir es que el alumnado del ciclo formativo de grado superior de Integración social, con el módulo de Inserción sociolaboral, conozca la situación a la que se enfrentan los diferentes colectivos en riesgo de exclusión social, en especial el de personas con diversidad funcional, qué aprendan que medidas tienen que tomar para ayudarles en el proceso de inserción sociolaboral de estas personas y que adquieran las habilidades sociales y laborales necesarias para ello.

PALABRAS CLAVE: diversidad funcional, discapacidad, inserción sociolaboral, colectivo, prejuicios, discriminación, igualdad.

ABSTRACT

The existing labor discrimination that the group of people with functional diversity receives in our country encompasses a series of social prejudices that come from the birth of a person with functional diversity. Being born with a different social condition implies a series of social disadvantages that affect all areas of a daily life of a person. With this work we want to publicize and raise awareness about the existing discrimination in our society towards this group of people and the devaluation that they suffer in most of the environments in which they surround themselves and live.

The objective that we want to achieve is that the students of the higher level training cycle of Social Integration, with the module of Social and Labor Insertion, know the situation faced by the different groups at risk of social exclusion, especially that of people with diversity functional, what they learn what measures they have to take to help them in the process of social and labor insertion of these people and that they acquire the social and labor skills necessary for it.

KEY WORDS: functional diversity, disability, social and labor insertion, collective, prejudice, discrimination, equality.

1. INTRODUCCIÓN

La necesidad de relación de ayuda, formación, información y asesoramiento en una persona con diversidad funcional es un tema que se encuentra en el olvido en un número alto de familias y más en concreto en un alto porcentaje de empresas. Actualmente nos encontramos con que siguen existiendo colectivos socialmente marginados en cuanto al desarrollo de sus derechos humanos, como ocurre con las personas con diversidad funcional en el ámbito laboral.

El concepto de diversidad funcional fue propuesto por primera vez por Javier Romanach Cabrero en 2005 en el Foro de Vida Independiente¹ ; foro que reúne una congregación de personas de diferentes países que luchan a favor de la igualdad y los derechos de las personas con diversidad funcional. Aunque la terminología "diversidad funcional" nació con el objetivo de no negativizar al colectivo de personas con diversidad funcional y no calificarlos como personas no capacitadas, la literatura sigue aceptando el concepto de discapacidad en sus documentos.

En este proyecto nos encontraremos con la combinación de dichos conceptos a lo largo del todo el trabajo, ya que aunque los documentos predominantes hablan de discapacidad, existen muchos otros que utilizan el término diversidad funcional. Desde mi punto de vista, como autora de dicho proyecto hablaré de la discapacidad como diversidad funcional o personas con capacidades diferentes, aunque en diferentes citas haga el dominio de la palabra discapacidad o persona con discapacidad.

Hoy en día, la ignorancia existente acerca de las habilidades y capacidades de este colectivo y la connotación negativa hacia estas personas les sigue arrastrando a multitud de prejuicios sociales sobre su capacidad para llevar a cabo un puesto de trabajo al mismo nivel que las personas sin discapacidad.

El siguiente proyecto se basará en una investigación epistemológica sobre los diferentes términos anteriormente relacionados; discriminación y diversidad funcional. Se tratará de un proyecto de investigación cuya finalidad sea el análisis de las diferentes barreras con las que se encuentra una persona con diversidad funcional en el mercado de trabajo, el proceso de inserción sociolaboral, la legislación vigente perteneciente y la actuación de la empresa frente a este fenómeno.

Los objetivos principales de abordaje en mi proyecto serán el estudio y la indagación sobre la diferencia de trato en personas con diversidad funcional y la distintiva igualdad de oportunidades en el ámbito laboral que dicho colectivo recibe.

¹ El Foro de Vida Independiente nace en 2001 en España como una sede electrónica y virtual a favor de impulsar la participación y sensibilización de los derechos de las personas con diversidad funcional. Se trata de un foro de reflexión que aboga por la igualdad de oportunidades en este colectivo.

1.1 Introducción histórica

A lo largo de la historia, el tema de la diversidad funcional ha sido poco tratado por la sociedad en general y de manera muy poco rigurosa. En una entrevista que realizó Ivan Ordovas (2015) en "Cultura RSC"² a Pablo Pineda (escritor y actor español, diplomado en magisterio y psicopedagogía; reconocido por ser el primer europeo con síndrome de Down en finalizar una carrera universitaria) expresó lo siguiente: "La palabra discapacidad implica prejuicios. La discapacidad implica capacidad. Todos estamos discapacitados para unas cosas y capacitados para otras, así que no se puede hablar de discapacidad, sino de capacidades diferentes."

Gracias tanto al conocimiento científico, jurídico como al desarrollo democrático de la sociedad, la concepción del concepto de "discapacidad" ha ido cambiando y construyéndose de otra manera, para llegar a día de hoy a la determinación conceptual de "diversidad funcional". Haciendo un recorrido sobre el concepto actual de "diversidad funcional", comenzaremos desde la terminología más antigua, como "retrasado mental", pasando por subnormal, deficiente, minusválido, discapacitado, etcétera, una concepción peyorativa de las personas con diversidad funcional que reflejan el lenguaje ofensivo, de uso común, y con frecuencia utilizado. La propuesta por el Foro de Vida Independiente, en enero de 2005, definía la diversidad funcional, un término que trata de no negativizar el concepto ni discriminar a mujeres y hombres con diferentes capacidades.

Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2018), un 15% de la población total tiene algún tipo de diversidad funcional. No es posible torcer la vista a otro lado, es una labor social acabar con las barreras que les impiden una igualdad de oportunidades a las personas con capacidades diferentes.

El mercado laboral tiene un papel fundamental en la lucha contra la discriminación laboral y el progreso. Una de las principales funciones de la sociedad y las empresas es colaborar en la lucha por la adaptación de los diferentes puestos de trabajo y darles la oportunidad de desarrollar el talento de este colectivo de personas.

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.

En el siguiente apartado vamos a dar paso al marco teórico, el encargado de fundamentar y aportar información de interés sobre el tema y el problema de nuestra investigación. Comenzaremos explicando la evolución conceptual del término diversidad funcional, los diferentes tipos en relación a la misma e iremos sumergiéndonos en el contexto legislativo correspondiente. Para ello es necesario

² Cultura RSC es una revista online que nace en 2001 y habla sobre la Responsabilidad Social Corporativa, con el objetivo de divulgar una nueva cultura económica basada en la sostenibilidad, la flexibilidad y la adaptabilidad.

detectar, obtener y consultar la literatura y otros documentos pertinentes para el problema de estudio.

2.1. Diversidad Funcional.

Según el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, publicada en BOE del 3 de Diciembre de 2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social se entiende por discapacidad una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Pág. 95638)

2.1.1. Evaluación histórica del concepto de diversidad funcional.

Los términos utilizados a lo largo de la historia para referirse a una persona con algún tipo de diversidad funcional tienen un papel importante en la desvalorización y limitación de este grupo de personas. La minusvaloración de este colectivo tiene mucho que ver con la otorgación de diferentes ideas a los conceptos utilizados de manera despectiva por la sociedad en los últimos años; retrasado, minusválido, inválido, etc. Como afirmaban Palacios y Romañach (2007) en su obra "El Modelo de la Diversidad: La Bioética y los Derechos Humanos para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional ": El peso del lenguaje es tal, que puede acabar alienando al propio individuo al ser heredero inconsciente de modelos e ideologías". (pág. 103)

Las primeras consideraciones sobre si una persona "estaba bien" biológicamente o no surgieron durante el siglo XX, donde comenzó a darse uso de la terminología de retrasado mental. Como afirma Gómez (2001):

El "retraso mental" era denominado como un rasgo totalmente propio al individuo que lo padecía, una concepción biológica que explicaba su enfermedad o tratamiento. Además, la evaluación del mismo se llevaba a cabo exclusivamente mediante la prueba del Coeficiente Intelectual (CI), criterio que servía no sólo para hacer el diagnóstico, sino también para establecer la clasificación o categoría dentro de la cual se encontraba el individuo (leve, moderado, grave, profundo).

La necesidad de un cambio en el lenguaje es evidente, ya que el propio término ha pasado a lo largo de la historia por muchas clasificaciones, autores y titulaciones. El término discapacidad se mantenía totalmente normalizado durante los últimos años en términos de "capacidad", sin ningún tipo de repercusión y propósito de cambio. La cuestión surge a partir de que el propio colectivo, el cual luchaba por la ratificación de su opresión, era el primero que se clasificaba a si mismo por aquello de lo que carece y no por lo que domina.

Cuando el colectivo de personas con discapacidad que, en España, está vinculado al movimiento de la Filosofía de la Vida Independiente cobró conciencia de ese hecho, surgió la necesidad de adoptar una nomenclatura en positivo, una definición, decidida por el propio colectivo, que indicase aquello de lo que son portadores antes que aquello de lo que se asume que carecen. (V-Ferreira, 2010, pág. 58). Es el propio colectivo el que tiene que tomar las riendas en el asunto y hacerse valer, ya que ellos mismos son los que tienen que empezar a aceptarse como personas con diversas funcionalidades y no sentirse de ninguna manera inferior a nadie. Sólo de esa manera se podrá conseguir cambiar lo que muchos años anteriores ha perjudicado al colectivo: el prejuicio.

Siguiendo con lo dicho anteriormente, tras una demanda totalmente necesaria y una reflexión surgió el concepto de diversidad funcional. Dicho término se propuso por el Foro de Vida Independiente en 2005 y su principal objetivo era dar a conocer que las personas con capacidades diferentes no adolecen de capacidades si no que trabajan y ejecutan de manera diferente una determinada tarea. Pueden llevar a cabo las muchas funciones que el resto de personas, aunque el modo de llevarlas a cabo sea diverso o fuera de "lo normal".

El concepto diversidad funcional ha sido propuesto para sustituir otros cuya semántica se considera peyorativa, como "discapacidad", "minusvalía", "invalidéz", etc. Como afirmaba Gil (2012) en su artículo "*De la discapacidad a la diversidad funcional: más allá del lenguaje*":

La motivación de los promotores de este término no es estética o por corrección lingüística, sino que tiene como objetivo primordiales igualar en total garantía de derechos a las personas con diversidad funcional, conscientes de que el lenguaje utilizado cotidianamente, de forma aparentemente inocente, perpetúa la ideología y los valores dominantes en la sociedad, en este caso claramente negativos (pág.1).

Es cierto que este colectivo de personas lleva toda su vida a costas una serie de prejuicios que le dificultan la participación sociolaboral en el mundo que les rodea. La mayoría de las personas que hacen exclusión a este colectivo lo hacen incluso sin darse cuenta, es decir, tenemos estos prejuicios tan socialmente asimilados que a veces los hacemos sin darnos cuenta como algo normal, por ejemplo, cuando no nos sale algo ; "pareces tonto", "eres mongolito", o la expresión "no soy manco ni cojo para no defenderme". También se tiende a tratar el tema como una desgracia, por ejemplo cuando una madre tiene un hijo con una diversidad funcional, la mayoría de comentarios y pensamientos son de lástima; "pobrecita".

El debate sobre cuál es la terminología más adecuada para referirse al concepto de discapacidad ha sido motivo de discusión desde finales de los años ochenta en ámbitos científicos y profesionales.

La necesidad de implantar el término "diversidad funcional" va más allá de modernizar o no negativizar el concepto. Se trata de concebir la diversidad funcional como algo que va más allá de una enfermedad o deficiencia, es decir, se trata de acabar con la definición médica asignada a estas personas, la cual ha considerado a lo largo de la historia las personas con discapacidad como seres incapaces, enfermos, personas imperfectas de manera biológica las cuales hay que ayudar y "arreglar". Todas las personas tenemos diversidad de capacidades y no deberíamos de ser discriminados o tachados socialmente por una palabra.

A día de hoy, el término correcto aplicable sería el de "persona con diversidad funcional", para poder así utilizar un lenguaje positivo que no permita la discriminación y desvaloración del mismo y que a su vez englobe la concepción de diversas y diferentes capacidades en una persona.

2.1.2. Tipos de diversidad funcional

Todas las personas desarrollamos a lo largo de nuestras vidas unas determinadas características y habilidades que nos permiten el desempeño de nuestra vida diaria. Algunas personas, por diferentes circunstancias no han desarrollado de manera común todas las habilidades o capacidades que se rigen de manera general. En la mayoría de estas ocasiones, estas personas padecen unas limitaciones asociadas al no desarrollo de determinadas habilidades.

Castillero (2019) afirma que podemos encontrar diferentes tipos de discapacidad en función del tipo de problema en el que dichas personas presenten dificultades. Determina la siguiente clasificación:

- Diversidad funcional física.

Este tipo de diversidad funcional se relaciona con una limitación generada en la capacidad física o motora, es decir, aquella que altera alguna parte del cuerpo físico y que dificulta o restringe algún tipo de movimiento. Se trata de un tipo de diversidad funcional que puede darse al nacer, como por ejemplo una malformación, o al paso de años debido a algún problema, como la pérdida de una extremidad por un accidente.

- Diversidad funcional sensorial.

Es aquella que proviene por una restricción funcional en alguno o varios de los diferentes órganos de los sentidos de una persona. Las más usuales son la visual y la auditiva, aunque todos los sentidos pueden desarrollar disfuncionalidades.

- Diversidad funcional intelectual.

Se trata de la diversidad del funcionamiento ligado a la capacidad intelectual de una persona. Se relaciona directamente con el Coeficiente Intelectual que posee una persona, afectando a su autonomía personal y a su participación en la sociedad. Existen varios tipos de diversidad funcional intelectual, alguno de ellos sería por ejemplo el Síndrome de Down.

- Discapacidad psíquica.

Es aquella relacionada de manera directa con la salud mental de una persona. Se tratan de aquellas alteraciones de tipo conductual que afectan al comportamiento adaptativo de una persona.

- Discapacidad visceral.

Se trata de un tipo de diversidad funcional menos conocido. Es aquella que está relacionada con la pérdida funcional de algún tipo de órgano que le genera unas determinadas limitaciones en su vida diaria. Algún ejemplo de ella sería la insuficiencia renal o la diabetes.

- Discapacidad múltiple.

Se trata de la posesión de varias dificultades funcionales en una persona. Sería la combinación o conjunto de algunas de las anteriormente expuestas, como por ejemplo, una persona ciega con una insuficiencia renal o psíquica.

2.1.3. Diversidad funcional y dependencia

Es importante tener en cuenta que no toda persona con diversidad funcional está obligatoriamente ligada a una determinada dependencia, ya que puede ser una condición asociada al cuerpo o alguna categoría social y no a una capacidad cognitiva, es decir, la dependencia no siempre está ligada a problemas de salud y viceversa.

Para Palacios y Romañach (2007) en uno de sus artículos llamado *"El Modelo de la Diversidad: La Bioética y los Derechos Humanos para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional"* afirmaba:

La diversidad funcional, analizada bajo la perspectiva de la Filosofía de Vida Independiente, no tiene nada que ver con la enfermedad, la deficiencia, la parálisis, el retraso, etc. Toda esta terminología viene derivada de la tradicional visión del modelo médico de la diversidad funcional, en la que se presenta a la persona diferente como una persona biológicamente imperfecta. (pág.106)

El Consejo de Europa en 1998 define el concepto de dependencia como "el estado en el que se encuentran las personas, que por razones asociadas a la falta de autonomía física, psíquica o intelectual, se tiene necesidad de una asistencia o ayuda para realizar las actividades de la vida diaria" (Atienza y Gutiérrez, 2015, p.8). En la mayoría de ocasiones, una persona dependiente está directamente relacionada de manera errónea con una persona con algún tipo de diversidad funcional, es decir, la dependencia está ligada meramente a los factores médicos de una persona.

Existen una serie de factores aparte de los médicos asociados a una persona que definen la dependencia que sufre. Por un lado, están los factores sociales, que afectan al desarrollo de la autonomía de una persona lo que provoca una dependencia en ella. Por otro, también nos encontramos los factores laborales que hacen que una persona se vuelva directamente dependiente de ayuda. Son muchas las diversas causas que llevan a una persona a sufrir un determinado grado de dependencia y una necesidad de ayuda.

2.1.4. Derechos de las personas con diversidad funcional

En este apartado aportaremos las bases legales que cubren los derechos de las personas con diversidad funcional, es decir, las diferentes regulaciones y leyes interrelacionadas entre sí que respaldan al colectivo. Nos hemos basado en el *principio de jerarquía normativa*, que define el orden, posición y fuerza del ordenamiento legislativo. Comenzaremos hablando desde un punto de vista internacional, desde la Declaración Internacional de los derechos humanos y la directiva europea específica sobre discapacidad.

2.1.4.1. La legislación en materia de diversidad funcional según el principio de jerarquía normativa.

Desde un punto de vista normativo internacional, destacamos ***la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*** (2008), publicada en el BOE del 21 de abril de 2008, cuyo propósito fue "promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente" (p. 20649). Se trató de un instrumento que otorgó nuevas oportunidades y el respeto a los derechos del colectivo de las personas con discapacidad. Dicha convención ha conllevado a un cambio jurídico ante este colectivo de personas en España, no aparecen nuevos derechos pero les proporciona la garantía de una igualdad plena de oportunidades y vida con el resto de las personas. Todas las personas somos iguales ante la ley y tenemos los mismos derechos pero *la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* hizo un hueco a la diversidad y garantizó a dicho colectivo las ayudas e intervenciones necesarias para plasmar esta igualdad en la realidad.

El punto de partida nacional nace a partir de la **Constitución Española** de 1978, publicada en el BOE del 29 de Diciembre de 1978, (artículo 49, en concordancia con los artículos 9.2 y 14) la cual se encargó de confiar a los poderes públicos del Estado la ejecución de una política de igualdad para el colectivo de personas con diversidad funcional que tuviese como objetivo la igualdad, la integración y participación social de este colectivo.

Por otro lado, aparece a su vez la **Ley 13/1982**, en BOE de 30 de abril de 1982, de Integración Social de los Minusválidos (**LISMI**);

Aprobada en 1982 fue el primer texto legislativo que tenía como objeto regular la inclusión en el mercado laboral de las personas con discapacidad. Hasta entonces, no existía ningún marco legal bajo el que las personas con discapacidad pudieran ampararse a la hora de hacer valer sus derechos laborales. La LISMI nació fruto de una necesidad cada vez mayor, y supuso un punto de inflexión en la lucha por inclusión de las personas con discapacidad. (Acereda, 2019)

Con la finalidad de actualizar dicha ley, surgieron varias modificaciones, hasta que, en 2013 se aprobó el **Real Decreto Legislativo 1/2013**, publicado en BOE del 3 de Diciembre de 2013, conocido actualmente por la **Ley General de Discapacidad (LGD)**, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. La LGD vela por el cumplimiento de los derechos laborales y sociales de las personas con discapacidad, su autonomía personal y porque puedan alcanzar sus objetivos como todo las personas. Así, la LGD aglutinó a lo largo de unos años todos los textos legislativos en materia de derechos de las personas con discapacidad en uno solo:

- Adaptación de la LISMI.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. (**LIONDAU**)
- Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

"El principal cambio que introdujo la LGD frente a la LISMI se dio en el lenguaje: eliminó la palabra "minusválido" y la sustituyó por "persona con discapacidad", así como cambió "inserción" e "integración" por "inclusión" " (Acereda, 2019). Aunque no lo parezca con este cambio se consiguió un gran avance en los derechos de este colectivo de personas , ya que dicho colectivo dejó de ser considerado como "minusválido", es decir, persona menos válida.

El tratamiento jurídico de las personas con discapacidad ha estado marcado por varios años. Uno de los más destacables también fue la llegada en 2006 del impulso de los servicios sociales en las situaciones de dependencia y con ello la aprobación de la **Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia**, que establecía un nuevo derecho de la ciudadanía española, el derecho a determinados servicios y prestaciones económicas para las personas que, debido a su situación de dependencia, requieren apoyos especiales para la realización de las actividades básicas de la vida diaria.

Respecto al ámbito legislativo autonómico, en Andalucía, el **Estatuto de Autonomía (EA)** (2011), publicado en el BOE del 20 de marzo de 2007, reconoce en varios de sus artículos algunos de los objetivos básicos de la comunidad autónoma, como son la integración social, laboral y económica de las personas con discapacidad en Andalucía. Por un lado en el artículo 14 del Estatuto de Autonomía se recoge la prohibición de la discriminación en Andalucía:

Se prohíbe toda discriminación en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios contemplados en este Título, particularmente la ejercida por razón de sexo, orígenes étnicos o sociales, lengua, cultura, religión, ideología, características genéticas, nacimiento, patrimonio, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La prohibición de discriminación no impedirá acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas.
(p. 7)

Por otro lado en el artículo 24 del EA podemos ver como la Comunidad Autónoma de Andalucía vela por la garantía de las prestaciones por situación de dependencia; "Las personas con discapacidad y las que estén en situación de dependencia tienen derecho a acceder, en los términos que establezca la ley, a las ayudas, prestaciones y servicios de calidad con garantía pública necesarios para su desarrollo personal y social." (p.9)

También me gustaría destacar como el EA hace referencia a las políticas públicas en su artículo 169; "Los poderes públicos establecerán políticas específicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad, y velarán por el cumplimiento de las reservas previstas en la legislación aplicable".

Es por todo esto que el nuevo Estatuto de Autonomía de Andalucía ha aumentado la visibilidad y sensibilización antes el colectivo de personas con discapacidad otorgándoles un protagonismo necesario para su plena inclusión.

Por otra parte, la norma andaluza que sirve de referente a las políticas andaluzas en esta materia es la **Ley 1/1999, de 31 de marzo, de Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía**, que tiene por objeto;

Regular las actuaciones dirigidas a la atención y promoción del bienestar de las personas con discapacidad física, psíquica y sensorial, con el fin de hacer efectiva la igualdad de oportunidades y posibilitar su rehabilitación e integración social, así como la prevención de las causas que generan deficiencias, discapacidades y minusvalías. (p.8)

En el ámbito educativo, actualmente se encuentra la **Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía (LEA)**, la cual vela por la mejora en la educación y a la integración social de las personas con discapacidad en el ámbito educativo. La LEA recoge: "La Administración educativa establecerá medidas de acceso al currículo, así como, en su caso, adaptaciones y exenciones del mismo, dirigidas al alumnado con discapacidad que lo precise en función de su grado de minusvalía" (p. 26)

Por último, en materia de vivienda, hay que destacar la **Ley 1/2010, de 8 de marzo, Reguladora del Derecho a la Vivienda en Andalucía**, que vela por el derecho a una vivienda accesible, particularmente para personas con necesidades especiales.

2.2 Discriminación laboral.

2.2.1. Concepto

La discriminación laboral viene pasando desde que existe el propio trabajo. Muchos trabajadores siguen viviéndola a diario en sus puestos de trabajo y para llevar existiendo tantísimos años la mayoría de las empresas no tienen protocolos de actuación o simplemente no le otorgan la importancia relevante que esto procede. El género, sexo, la edad, la raza, diversidad funcional son algunas de las cualidades que en la mayoría de casos dan pie a este suceso. En este apartado haremos alusión a la discriminación laboral en el colectivo de las personas con diversidad funcional.

Como afirmaba (Porret, 2010) en su artículo "*La discriminación laboral y la gestión de la diversidad de los recursos humanos*" podemos decir que:

La discriminación laboral se trata de todo acto u omisión que establece una diferencia no justificada entre empleados o candidatos a serlo en una organización y no es justificada la diferenciación cuando se aplican criterios no objetivos, por lo que se considera una actuación injusta. (pág.2)

A día de hoy, a pesar de que ha habido una renovación y evolución jurídica de los derechos de las personas con diversidad funcional, es cierto que dicho colectivo continúa siendo víctima de obstáculos y situaciones discriminatorias a lo largo de su vida cotidiana. La brecha de la igualdad sigue existiendo en muchos ámbitos de la vida diaria de estas personas, pero en este proyecto nos centraremos en la desigualdad laboral, salarial y jurídica que sufre dicho colectivo.

De acuerdo con lo que Vidal-García (2015) manifiesta en su artículo *"Derechos humanos de las personas con diversidad funcional"*;

La discapacidad en estos momentos se ve como un problema individual de la persona por ende se establecen acuerdos para tomar medidas sobre todo en los apartados de educación y trabajo remunerado, ya que se consideraban personas que no pueden llevar a cabo una educación sino es en un centro especial y que no son aptas para el mundo laboral. Estas personas estaban destinadas a depender de la familia o de los servicios de asistencia social. (pág.5)

La comunidad de personas con diversidad funcional sufre discriminación laboral de tipo directa, como es la que ocurre de manera personal, directamente relacionada con su condición de ser persona con discapacidad. A su vez, en mayor medida se produce la discriminación indirecta, aquella que se manifiesta de manera escondida, a causa de la inadecuadas condiciones que se encuentra el entorno que les rodea, las limitaciones en las infraestructuras diseñadas para dicho colectivo, los servicios, productos, e incluso la manera en la que se encuentran diseñados y ejecutados los recursos sociales que les pertenecen (transporte, ocio, salud, vivienda...)

Cabe destacar que este colectivo entra ya en una empresa con la asignación de una etiqueta de "discapacitado" es decir "no capaz" y esto conlleva en muchas ocasiones que sean sufridores de una doble discriminación, como por ejemplo ser mujer y "discapacitada" o negro y "discapacitado". Este colectivo se encuentra en una posición de extrema vulnerabilidad frente a sus compañeros lo que le dificulta a su desarrollo en la sociedad que les rodea.

2.2.2. Factores de Vulnerabilidad en personas con diversidad funcional

Como en apartados anteriores hemos hablado, las personas con diversidad funcional son un colectivo más vulnerable frente a las situaciones discriminatorias y de abuso, ya sean de tipo sexual, laboral, social o cualquier otro. Los prejuicios en los que este grupo de personas se encuentran involucradas dan situaciones de rechazo en muchos de los ámbitos de la vida diaria lo que les repercute de manera negativa en su desarrollo. El trascurso de convertirse en persona conlleva consigo una interacción social, por lo que este colectivo de personas se encuentra en muchas ocasiones en una situación de vulnerabilidad respecto a otras personas.

La Fundación JuanXXIII Roncalli ³ (2017) en su blog, define una clasificación de 4 grupos separados que determinan los factores de vulnerabilidad de las personas con discapacidad:

³ El Blog "Fundación Juan XXIII Roncalli" tiene la misión de conseguir la sensibilización y retrasmisión de la importancia de la inclusión social y laboral de personas con discapacidad, en especial las que tienen discapacidad intelectual. Lucha por conseguir y mejorar la calidad de vida de este colectivo, desarrollar su autonomía personal y conseguir un empleo de calidad.

1. Factores Sociales: Las personas con diversidad funcional tienden a sufrir un cierto aislamiento social que les hace tener la necesidad de satisfacer y obedecer a las personas para acercarse a ellas y captar su amistad, cariño o atención, lo que a su vez los convierte en personas vulnerables, fáciles de manipular y abusar.

2. Factores Educativos: En algunas situaciones, la sobreprotección escolar y familiar les limita a la hora de saber desenvolverse por sí solos. La falta de recursos se considera también un factor que provoca que personas con diversidad funcional no puedan acceder a la educación adecuada y les provoque una deficiencia educativa. Todo esto, puede llegar a desembocar en personas que no tienen la suficiente instrucción para saber diferenciar lo que es correcto o no y en consecuencia no saber identificar un abuso.

3. Factores Personales: Para llevar a cabo tareas de la vida diaria, muchas personas con diversidad funcional dependen de la ayuda de sus cuidadores o familia (ducharse, lavarse...). En algunas ocasiones dicho contacto físico puede distorsionar la realidad y crear situaciones incómodas que ellos consideran como normalizadas. En la mayoría de las veces son personas que no reconocen el sentido de la vergüenza o el ridículo lo que a su vez les limita en las relaciones personales con otras personas.

4. Factores Familiares: Como anteriormente nos hemos referido, la sobreprotección de las familias impide muchas veces el desarrollo de habilidades sociales y personales en el miembro familiar con diversidad funcional. Las familias deben ser las primeras en aceptar que una persona con discapacidad no significa que no sea capaz, y deben de fomentar su autonomía y desarrollo a lo largo de su vida.

2.2.3. Diferencia salarial en personas con diversidad funcional

Haciendo referencia a lo anteriormente dicho, el colectivo de las personas con diversidad funcional se encuentra en situaciones discriminatorias y de rechazo en muchos de los ámbitos de su vida diaria. Uno de ellos es el ámbito laboral, en el cual aparte de recibir trabajos precarios, inadaptados a sus necesidades y en la mayoría de casos por pura conveniencia por parte de las empresas, perciben un salario más bajo que el resto de personas trabajadoras por el simple hecho de llevar a la espalda la condición de persona con discapacidad.

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE) (2019) en su encuesta 'El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD) de 2017', "los trabajadores con discapacidad cobran un sueldo bruto anual de 19.726,2 euros, un 17% inferior a los 23.764,8 euros que perciben las personas sin discapacidad".

La condición social y las etiquetas que lleva consigo una simple palabra, desde mi punto de vista, hacen mella en todos los ámbitos que les rodean. El sueldo de las personas con diversidad funcional es más bajo porque está considerado que son personas que "no trabajan" de la misma manera que el resto de sus compañeros,

por lo que su trabajo no puede ser premiado de la misma manera que los demás empleados.

Respecto al género, los hombres con grado de discapacidad tuvieron un salario un 20,7% inferior al de los hombres sin discapacidad. En el caso de las mujeres, fue un 14,3% menor. Las diferencias salariales entre mujeres y hombres con discapacidad resultaron inferiores (el salario fue un 15,9% inferior para las mujeres) que en el caso de la población sin discapacidad (un 22,2%) (Instituto Nacional de Estadística, 2019, p.1). Como bien podemos comprobar el factor género está presente en todos los aspectos laborales. Aquí podemos hacer alusión a lo que en el apartado anterior hemos tratado: la doble discriminación en mujeres por discapacidad y género.

2.3. La inserción sociolaboral de personas con diversidad funcional.

2.3.1. El proceso de inserción sociolaboral

De acuerdo con lo que describía Echeverría (1997) en su artículo "Inserción Sociolaboral":

La inserción socio-profesional de las personas en la vida adulta es la síntesis de una relación dialéctica entre los procesos de incorporación a la sociedad y la construcción de una estructura individual de la personalidad con rasgos complejos. (pág.89)

Las personas con diversidad funcional se encuentran a lo largo de su vida con unas barreras que limitan el desarrollo de algunas habilidades sociales y personales, lo cual va desencadenar en una escasa participación social y laboral en el mundo que les rodea. Como en el párrafo anterior hemos descrito, el proceso de inserción sociolaboral conlleva un proceso de integración social y personal en las personas con diversidad funcional, algo totalmente necesario en este colectivo. Es labor de las políticas y poderes públicos luchar contra estas barreras y ofrecer una igualdad de oportunidades e integración en la sociedad.

Teniendo presente la diversidad de los procesos existentes, podemos clasificar los procesos de inserción sociolaboral para personas con diversidad funcional como el conjunto de recursos de tipo social que ayudan y orientan a dicho colectivo a la hora de buscar trabajo y le ofrecen un acompañamiento y una guía para la introducción y transición al mercado laboral.

Según el Blog de Divulgación Dinámica Formación (2017) las funciones que se realizan en los procesos de inserción laboral para discapacitados son:

- Información y sensibilización a las empresas para la incorporación laboral de personas con discapacidad.

- Asesoramiento a las empresas en cuanto a la legislación laboral existente y contrataciones bonificadas, así como también las modificaciones legislativas sobre las medidas de fomento de la contratación de personas con discapacidad.
- Diseño de procesos de inserción laboral de forma personalizada.
- Acciones individuales y grupales de orientación profesional.
- Intermediación laboral.
- Diseñar y ejecutar acciones o proponer recursos para mejorar la empleabilidad de los usuarios.
- Realizar el seguimiento de las personas que se incorporan a un puesto de trabajo, facilitando su adaptación y apoyando su evolución en el tiempo.
- Coordinación con otros servicios o recursos comunitarios que sean necesarios para alcanzar sus objetivos (familia, centros educativos, centros de ocupación, asociaciones específicas de discapacitados,...).

Es de suma importancia tener en cuenta y atender de manera especializada a los diversos colectivos de la sociedad que se encuentran en situaciones de rechazo y desventaja de oportunidades con respecto a otras personas, para así poder conseguir más recursos que les ayuden al acceso de un empleo.

2.3.2. Los espacios de inserción laboral de las personas con diversidad funcional

Cuando una persona con diversidad funcional toma la decisión de introducirse al mercado laboral, se le ofrece una serie de alternativas laborales, de acuerdo con el grado de dependencia, formación y experiencia que tenga. Por eso, las personas con diversidad funcional tienen la posibilidad de introducirse al mercado laboral mediante las vías que más le favorezcan y convengan, pudiendo optar desde la empleabilidad en centros ocupacionales, pasando a formar parte del empleo protegido e incluso teniendo la opción de promocionar al empleo ordinario.

El objetivo principal de las políticas de empleo dirigidas a personas con discapacidad es la integración de éstos en el mercado ordinario de trabajo, y, si no fuera posible, incorporarles al sistema productivo a través de otra modalidad de empleo creada especialmente para estas situaciones: el empleo protegido. (López, 2016, pág. 52)

A continuación en los siguientes subapartados nos centraremos en definir de qué se trata cada modalidad de empleo.

2.3.2.1 Centros ocupacionales

Los Centros ocupacionales no son considerados una modalidad de empleo en sí, sino una actividad de tipo asistencial y social cuyo fin es fomentar e incitar el desarrollo de habilidades y aptitudes en personas con diversidad funcional para la consecución de

unas determinadas competencias y destrezas, que le permita promocionar a un posterior puesto de trabajo. Según Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de Noviembre, publicado en el BOE del 3 de diciembre de 2013, en su artículo 52:

"Los centros ocupacionales tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a las personas con discapacidad con el objeto de lograr su máximo desarrollo personal y, en los casos en los que fuera posible, facilitar su capacitación y preparación para el acceso al empleo".
(pág.28)

En la medida de lo posible, se considera un paso transitorio en la vida laboral de las personas con diversidad funcional, excepto aquellas que por diversas capacidades solo tengan la posibilidad de optar a este tipo de trabajo. Sólo en ese caso, se consideraran el centro ocupacional como un recurso permanente.

2.3.2.2. El empleo protegido

La siguiente modalidad de empleo es un paso seguido y derivado en algunas ocasiones para las personas que provienen y promocionan de los centros ocupacionales. Se trata de un modelo laboral creado para el colectivo de personas con diversidad funcional que tienen las destrezas y capacidades que les hace posible llevar a cabo una actividad profesional, aunque no pertenezca la modalidad de empleo ordinario habitual.

Dentro del modelo de empleo protegido, Irene Gil (2019) en su artículo "*Diferencias entre empleo ordinario y empleo protegido*" define los dos caminos posibles existentes:

- CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CEE). Regulados por el Real Decreto 2273/1985, son empresas, públicas o privadas, cuya plantilla está compuesta, al menos, por un 70% de personas con diversidad funcional. Estos centros ofrecen a sus trabajadores un empleo remunerado y productivo: están concebidos para ayudar a las personas con diversidad de funciones a superar barreras y su objetivo último es servir de trampolín para la integración de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria. (pár.5)
- ENCLAVES LABORALES. Regulados por el Real Decreto 290/2004 esta modalidad consiste en el traslado temporal de trabajadores con diversidad funcional procedentes de CEE a las instalaciones de una empresa del mercado «ordinario», a la que suele llamarse empresa colaboradora. Para ello, se firma un contrato entre dicha empresa y el CEE para la realización de obras o servicios desempeñados por los trabajadores con diversas capacidades. (pár.6)

2.3.2.3. El empleo ordinario

El empleo ordinario se considera la mejor alternativa para las personas con diversidad funcional, ya que es el modelo de empleo en el que se lleva a cabo una actividad profesional dentro de una empresa del mercado laboral ordinario o normalizado, es decir, se lleva a cabo un trabajo dentro de la empresa convencional donde trabajan todo tipo de personas. Como afirmaba Irene Gil (2019) "Se trata del fin último porque es el único entorno en el que la integración de la persona con discapacidad se produce de forma plena: convive y se equipara con compañeros sin ningún tipo de discapacidad, normalizándose su presencia en la compañía".

Son los poderes públicos los encargados, mediante las políticas de igualdad, de perseguir un mercado laboral donde la integración e inclusión profesional de este colectivo de personas sea lo más completa posible, primordialmente concedida mediante el empleo integrado en empresas ordinarias.

Es importante destacar que el ordenamiento jurídico de nuestro país pone en marcha la denominada " ***Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad***", que hace posible la integración de las personas con diversidad funcional en el mundo laboral ordinario. El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en su artículo 42 recoge dos puntos importantes sobre esta:

- Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad"
- En las ofertas de empleo público se reservará un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la materia. (pág. 24-25)

2.3.2.4. El empleo con apoyo

El **empleo con apoyo** es otra oportunidad para trabajar que se encuentra recogida dentro de la modalidad de empleo ordinario, en la que aparece la figura profesional del preparador laboral, encargado de ayudar y guiar a la persona con diversidad funcional en el desempeño de su actividad profesional dentro de una empresa convencional.

El Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, publicado en BOE del 14 de julio de 2007, en su artículo 2 define el empleo con apoyo como:

El conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con

discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes. (pág. 30619)

En España se encuentra la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE) que tiene como finalidad fomentar el desarrollo del Empleo con Apoyo en España, para que cada vez sean más personas con diversidad funcional las que pueden acceder a un puesto de trabajo en el mercado laboral ordinario, con las mismas condiciones y salarios que el resto de personas y poder hacerlo de manera adaptada a sus necesidades. Trata de velar por los derechos y la inclusión sociolaboral de colectivos en riesgo de exclusión, para que todos puedan llegar a conseguir el éxito laboral independiente de sus diversas capacidades.

Algunas de las acciones más importantes del empleo con apoyo aparecen definidas en el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, en BOE de 14 de julio de 2007, en su artículo 2:

- Orientación, asesoramiento y acompañamiento a la persona con discapacidad.
- Apoyo al trabajador en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias.
- Seguimiento del trabajador y evaluación del proceso de inserción.
- Asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo.

2.3.2.5. El empleo autónomo

Según la Real Academia Española (RAE) un trabajador por cuenta propia o autónomo es aquel que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas.

Al igual que en el resto de ciudadanos, el trabajo por cuenta propia es una alternativa laboral en las personas con diversidad funcional. Crear su propio negocio es también una oportunidad para este colectivo de personas que tienen la pertinencia de una variedad de ayudas y subvenciones que le dan la oportunidad de poner en marcha sus propios proyectos o sueños. Por otro lado, esta modalidad de empleo aporta a las personas con diversidad funcional un impulso para hacer frente a las barreras sociales que consideran a las personas con algún tipo de discapacidad como personas no capacitadas para llevar a cabo un trabajo serio y muchos menos de manera autónoma.

Es importante destacar que a pesar de beneficiarse de algunas ayudas e incentivos a la hora de montar su propio empleo, las personas con diversidad funcional se encuentran obligadas al igual que el resto de personas a pagar una cuota base a la Seguridad Social.

La Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, publicada en BOE del 27 de julio de 2013, en su disposición adicional novena, recoge todas las medidas tomadas para las personas con diversidad funcional. Algunas de las más relevantes son:

- Las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, que decidan darse de alta como trabajador autónomo, se beneficiarán, durante los cinco primeros años siguientes de una bonificación del 50% de la cuota sobre la base mínima de cotización.
- Cuando los trabajadores por cuenta propia con un grado de discapacidad igual o superior al 33% tengan menos de 35 años de edad y no hayan estado anteriormente dados de alta como autónomos en los 5 últimos años, podrán beneficiarse de: una reducción equivalente al 80 % de la cuota durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta y/o una bonificación equivalente al 50% de la cuota durante los cuatro años siguientes.

2.3.3. Barreras en el proceso de inserción sociolaboral

Todo el mundo se encuentra con diferentes obstáculos y barreras a lo largo de su vida que le hacen más difícil el desempeño de una tarea, sin embargo, para las personas con diversidad funcional dichas barreras son más comunes y frecuentes y causan un impacto más grave en todos los ámbitos de su vida diaria. Existen barreras de diversos tipos (social, laboral, familiar...) que tienen un impacto tan negativo en estas personas que pueden llegar a imposibilitar el desempeño de poder hacer una vida con normalidad.

En primer lugar nos encontramos con las **barreras sociales**, una de las más difíciles de superar y que causan uno de los efectos más negativos en el colectivo de personas con diversidad funcional; el rechazo social. A día de hoy, las personas con capacidades diferentes tienen que seguir enfrentándose al estigma negativo que se tiene sobre ellas, tienen que aprender a vivir en sociedad como si fuesen seres diferentes o inferiores solo por el mero hecho de llevar consigo la condición de ser persona con discapacidad. Los sentimientos de lástima, infantilidad y rechazo son un peso con el que este colectivo de personas tiene que luchar durante toda su vida.

Este tipo de barreras da lugar a crear muchas otras en otros ámbitos de su vida, como son las **barreras laborales**. Las personas con diversidad funcional en muchas ocasiones son consideradas ciudadanos de segunda clase y eso se traslada al ámbito laboral. La connotación negativa por parte de las empresas sobre la funcionalidad real de las personas con diversas capacidades y el desconocimiento que se tiene sobre ellas son unos de los principales indicadores de esta barrera discriminatoria.

Por otro lado, también existen **barreras familiares** que afectan a la integración sociolaboral de la persona con diversidad funcional. Como Chavarri (2016) expone existen situaciones en las que podemos encontrar la no aceptación de sus familias, como por ejemplo de los trabajos que se les ofrecen a sus hijos o hijas con discapacidad, lo cual puede ser debido a dos motivos. Uno de ellos, es aquel por el que no quieren perder una determinada prestación económica, por una determinada minusvalía, prestación por hijo a cargo o pensión no contributiva. Otro de los motivos puede ser la acomodación de la familia por no tener que estar pendiente de una nueva etapa a la que enfrentarse. La sobreprotección familiar resulta también en muchas ocasiones un factor que limita al desarrollo de la autonomía de la persona con discapacidad y le dificulta su integración en el mundo social y laboral.

Por último y no menos importante también cabe mencionar las **barreras físicas** que se encuentran las personas con diversidad funcional a lo largo de su vida. Dichas barreras son aquellas que se refieren a la accesibilidad, los obstáculos que se encuentra dicho colectivo en los diferentes entornos que le rodean, como pueden ser en el trabajo, en el transporte, en clase, o en cualquier otro lugar que se le impide el normal acceso o movilidad.

2.4 Actuación de la empresa.

2.4.1. El papel de una empresa en la contratación de una persona con diversidad funcional

Como en apartados anteriores hemos expuesto, las personas con diversidad funcional se encuentran con una etiqueta socialmente asignada que los define como personas con una incapacidad generalizada para funcionar de la misma manera que al resto de personas. Por tanto, la connotación peyorativa de este colectivo en la sociedad se vincula directamente con el rechazo laboral por parte de muchas empresas.

El papel que tienen las empresas en la inserción sociolaboral de este colectivo de personas es muy importante, ya que sin su colaboración no sería posible la contratación de estas. Aunque el derecho al trabajo sea considerado un derecho inherente a la persona, la oportunidad de crear empleo a personas con diversidad funcional depende en muchas ocasiones de la empresa.

El conjunto de mitos y hechos que provocan una connotación negativa laboral sobre este colectivo de personas en los empresarios tiene una inmediata repercusión en la inserción laboral de estos en la población activa. Como anteriormente hemos dicho en otros apartados, la percepción y prejuicios que estas personas acarrean afecta a todos los ámbitos de su vida, y de manera laboral en el rechazo por parte de las empresas.

Chavarri (2016) cita en su proyecto de fin de grado "Inserción sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual" un estudio realizado por Fernández, Arias y Gallego (1999) en el que se muestran las diferentes posturas de empresarios acerca de la contratación de personas con discapacidad en sus empresas. Podemos encontrar;

- Los empresarios que creen en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que afirman que la responsabilidad no debería de ser legislativa si no que la propia ciudadanía debería de adaptarse y propiciarles sin ánimo de lucro un lugar en la sociedad y en el mundo laboral a este colectivo.
- Los empresarios que creen posible la inserción laboral de las personas con discapacidad en una empresa, pero no en el mundo laboral. Este grupo de empresarios piensan que las personas con discapacidad pueden trabajar en una empresa pero que no pueden ejercer su trabajo de manera normalizada y sin apoyo y por tanto no aportar una productividad completa en una empresa convencional.
- Los empresarios que no ven la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad una posibilidad, pero si les otorgan un lugar en su empresa. Este tipo de empresarios considera que los puestos de trabajo en su empresa para personas con discapacidad no vienen dados por productividad ni rentabilidad, si no por beneficencia. La contratación solo se produce por la imagen de su empresa y las subvenciones que reciben por ellos.
- Los empresarios que niegan un lugar dentro de su empresa en personas con discapacidad. Este tipo de empresarios solo aprecian desventajas en la contratación de este colectivo de personas y opinan que la complejidad de sus puestos de trabajo no están al nivel de estas personas.

2.4.2. Condiciones de la contratación de la persona con diversidad funcional

La Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación lucha por la no discriminación en el ámbito laboral de colectivos en riesgo. En lo que respecta al colectivo de personas con discapacidad recoge en su artículo 5:

Los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. (pág. 19)

2.4.2.1. Ventajas para el contratante

Las empresas que contratan a personas con diversidad funcional tienen muchas más ventajas de las que sus empresarios creen. El desconocimiento sobre sus beneficios y

los mitos acerca de contratar a personas con diversas funcionalidades hacen que el porcentaje de contratos reservados a este colectivo se lleve a cabo solamente por el mero hecho de cumplir la ley.

En primer lugar, y por ser considerado por la mayoría de las empresas uno de los mayores beneficios de la contratación a personas con diversidad funcional, haremos alusión a las ventajas de recibir diversas bonificaciones y subvenciones por la contratación de este colectivo. Como anteriormente hemos hecho referencia, existe en España una cuota de reserva en empresas que guarda un número de plazas en una empresa para el colectivo de personas con diversidad funcional. Las ayudas de las que estas son beneficiarias van a depender del tipo del contrato al que se ajuste la contratación de esta persona. El Servicio Público de Empleo Estatal recoge todas las bonificaciones que las empresas reciben por la contratación de este colectivo de personas. De manera general, algunas de las más destacables actualmente son ;

- Subvención destinada a la plena accesibilidad y la adaptación del puesto de trabajo del trabajador con discapacidad.
- Subvención más alta por cada contrato a tiempo completo respecto a otros tipos de contratos. En los contratos a tiempo parcial, en prácticas o formativos la subvención se reducirá proporcionalmente a la duración de la jornada.
- Disminución de la cuota del Impuesto de Sociedades por cada contrato de tiempo indefinido.
- Bonificación del 100% o 50 % de las cuotas empresariales de la Seguridad Social en función del tipo de contratación.

Por otro lado, la contratación de personas con diversidad funcional en una empresa conlleva también una mejora del clima empresarial. En muchas ocasiones, los mitos sobre este colectivo afirman la no comunicación entre ellos, el no saber expresarse, no compañerismo, es por eso por lo que muchas empresas temen que el clima laboral de su empresa se vea perjudicado pero la realidad sobre esto es totalmente opuesta. Como manifiesta la plataforma de gestión de empleo para personas con discapacidad Por Talento (2016) las personas con discapacidad son un colectivo en riesgo que están acostumbradas a lidiar en su día a día todo tipo de obstáculos, por lo que en el ámbito laboral, su capacidad de superación y su actitud no sólo redundan en el rendimiento laboral sino que, además, tal y como aseguran algunos estudios, mejoran el clima de trabajo e incorporan diversidad a los valores de la empresa.

Por último, es importante destacar que la contratación de una persona con diversidad funcional en una empresa no sólo lleva consigo beneficios económicos, sino que también favorece a la empresa como una entidad integradora, igualitaria y que lucha por el derecho de todas las personas, es decir, otorga una imagen positiva de la empresa en la sociedad que puede servir como modelo para el resto de empresas.

2.4.2.2. Desventajas para el contratante

Existen muy pocos autores y artículos que definan o hablen en sí de las desventajas o de los problemas que supone la contratación de una persona con diversidad funcional en una empresa convencional.

En este sentido, podríamos destacar que en la mayoría de ocasiones las personas con diversidad funcional que comienzan a trabajar en un nuevo puesto de trabajo necesitan un apoyo o ayuda a la hora de realizar sus tareas, lo que puede dificultar o complicar el desarrollo general de un trabajador ordinario en su puesto de empleo.

El proceso de adaptación de este colectivo de trabajadores conlleva una serie de tareas y tiempo los cuales la empresa tiene que tener en cuenta. Debido a esto, nos encontramos con la complejidad del asunto, es decir, trabajadores en la plantilla que no están preparados para formar ni asesorar a trabajadores con diversidad funcional y por tanto, en la mayoría de ocasiones se acude a trabajadores o ayudas externas para ello.

2.4.3. Tipos de contratos existentes para personas con diversidad funcional

Debido a la baja participación social y laboral del colectivo de personas con diversidad funcional, la ley se ha encargado de fomentar la inserción laboral de estas personas mediante diferentes medidas y tipos de contratación específicos que conllevan bonificaciones para el impulso de su contratación.

A pesar de existir contratos más específicos para las personas con diversidad funcional, es cierto, que la mayoría de este tipo de contratos se encuentran recogidos de manera general en el Estatuto de Trabajadores. A continuación vamos a desarrollar los 3 más importantes.

2.4.3.1. El contrato indefinido para las personas con diversidad funcional

En primer lugar, definiremos al contrato de tipo indefinido, el cual se caracteriza por ser el más adecuado y sólido. Se caracteriza por ser un contrato atemporal, sin límite de tiempo en cuanto a su duración. La jornada laboral en cuanto al horario puede ser tanto completa como parcial.

La contratación indefinidamente de una persona con diversidad funcional se encuentra recogida por la última modificación (2015) de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, publicada en el BOE del 30 de diciembre de 2006, la cual recoge lo siguiente:

En el supuesto de contratación indefinida, tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, de su equivalente diario por trabajador contratado, de 375 euros/mes (4500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato. (p.6)

Para poder llevar a cabo la contratación de este tipo con una persona con diversidad funcional es necesario que previamente cumpla unos requisitos. Según el Servicio Estatal de Empleo Público (2017) algunos de los requisitos más destacables que deben de cumplir los trabajadores son los siguientes:

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33%, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.

Tanto la empresa como el propio trabajador forman parte de este tipo de contrato, por lo que ambos tienen una responsabilidad. El trabajador deberá de cumplir lo establecido en el contrato, pero a su vez la empresa, además de cobrar las bonificaciones, deberá contratar de manera adecuada en régimen de indefinido y cumplir con las obligaciones tributarias de la Seguridad Social.

2.4.3.2. El contrato temporal para las personas con diversidad funcional

Esta modalidad de contratación surgió para fomentar la contratación de personas con diversidad funcional. Un contrato temporal es aquel que tiene un periodo de tiempo de duración, es decir, tiene una causalidad en su inicio y en su final. Al igual que en el anterior, este tipo de contrato puede ser a jornada laboral completa o parcial.

La ley que lo regula es la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, publicada en el BOE del 30 de diciembre de 2006.

En lo que respecta a los requisitos que tienen que los trabajadores para acceder a este tipo de contrato, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (2020) en su guía de contratos recoge los siguientes:

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Desempleados inscritos en la oficina de empleo.

- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre). (pág. 89)

Al igual que los trabajadores, las empresas y contratantes deberán de cumplir una serie de requisitos para poder llevar a cabo la firma de este contrato. Algunos de ellos son:

- No podrán contratar temporalmente a personas con discapacidad las empresas que, en los doce meses anteriores a la contratación, hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.
- El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o declaración de improcedencia del despido o de la Extinción derivada del despido colectivo.
- Las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo. (SEPE, 2020, pág. 89)

2.4.3.3. Los contratos formativos para las personas con diversidad funcional

El contrato temporal, es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado, puede ser con jornada completa o parcial. Podrá ser por escrito o verbal cuando en la situación de eventual por circunstancias de la producción la duración del mismo sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa. (DISCAPNET, s.f)

Los contratos formativos se encuentran regulados por el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, publicada en BOE de 9 de noviembre de 2012. En su disposición adicional segunda recoge varios aspectos importantes sobre esta modalidad de contratación en personas con discapacidad.

Según el Sepe (2020) los contratos celebrados con personas con discapacidad igual o superior al 33% y otras situaciones asimiladas, tendrán las siguientes particularidades:

- Podrá solicitar autorización al Servicio Público de Empleo correspondiente para ampliación de la duración máxima del contrato, hasta cuatro años.
- Si existe discapacidad intelectual, podrá realizarse hasta un 25% del tiempo de trabajo a rehabilitación, habilitación o para ajuste personal o social.
- La oferta formativa podrá flexibilizarse así como facilitación de la accesibilidad a los centros de formación, si fuera necesario, de acuerdo con la Normativa específica. (pág. 122)

2.5 Comparación estadística de la evolución de la contratación en personas con diversidad funcional.

La contratación del colectivo no ha dejado de crecer desde el año 2013, alcanzando en el 2018 la cifra más alta de todo el periodo estudiado, más del doble de lo contabilizado en el inicio del mismo (año 2007) (SEPE, 2019, p.35).

A continuación adjunto una gráfica obtenida del "Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal" de SEPE (2019) que recoge la evolución anual de la contratación en personas con diversidad funcional en España desde el año 2007 hasta el 2018.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Años 2007-2018.

Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal" de SEPE (2019)

Como podemos observar la curva de evolución fue delicadamente cambiante desde el año 2007 al 2012, caracterizada por una combinación de periodos de incremento y descenso. Es en el año 2013 donde claramente se comienza a ver un claro ascenso favorable en lo relativo a la contratación de personas con diversidad funcional.

Respecto a datos anteriores recogidos por el SEPE (2019) la contratación del resto de trabajadores no discapacitados ha tenido un aumento el cual no llega al 19 % desde 2007, por tanto, en comparación con la contratación de personas con discapacidad, este colectivo en riesgo de exclusión muestra un comportamiento mucho más favorable ya que en los últimos años ha registrado un aumento de la contratación del 106,77 %.

Cada vez son más los contratos realizados a personas con diversidad funcional en una empresa ordinaria, y es por eso, por lo que se debe seguir luchando por la igualdad de oportunidades y de trato ante este colectivo, ya que si no fuese por la lucha pasada de los mismos, a día de hoy, los índices de contratación serían mucho más bajos de lo que son. Es cierto que se aprecia un claro avance en el ámbito laboral y de la contratación de las personas con diversidad funcional, pero tenemos que seguir fomentando la integración e inclusión de este colectivo de personas ya que las tasas de empleo son mucho más bajas que en el resto de trabajadores.

3. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA

Programación didáctica del módulo de Inserción Sociolaboral

CURSO: 2019/2020

CENTRO EDUCATIVO	I.E.S. Santa Catalina de Alejandría	
DEPARTAMENTO:	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	
CICLO FORMATIVO:	Técnico Superior en Integración Social	
FAMILIA PROFESIONAL:	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	
CURSO EN EL QUE SE IMPARTE EL MÓDULO:	Primer curso	
MÓDULO:	Inserción Sociolaboral	
TEMPORALIZACIÓN:	<i>Horas anuales</i>	<i>Horas semanales</i>
	192	6

3.1. Introducción, justificación y fundamentación.

La educación es el corazón que promueve el bienestar y el desarrollo de un país. Es el nivel educativo de los ciudadanos de un país el que determina su capacidad de competir con éxito en el ámbito laboral y personal de manera internacional y de afrontar de manera adecuada el futuro. La mejora del nivel educativo entre sus ciudadanos es uno de los propósitos de la educación de un país, para así permitirles la apertura de un amplio abanico de puestos de trabajo, con altas cualificaciones, lo que representa una apuesta por el crecimiento económico y por un futuro mejor.

Los docentes tienen un papel crucial en la labor educativa. Necesitamos, como cualquier otro profesional, planificar nuestra actividad. Esta planificación resulta imprescindible, para cumplir con lo estipulado por instancias superiores y contextualizarlo a nuestro entorno. La programación didáctica tiene como función adecuar el Proyecto Curricular del mismo a las necesidades y características de un grupo de alumnado concreto.

De acuerdo al Decreto 327/2010, de 13 de julio, publicado en BOJA del 16 de julio de 2010, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria, en su artículo 29 define a las programaciones didácticas como;

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

La presente programación didáctica ha sido diseñada para el 1º curso del Ciclo Formativo de Grado Superior en Integración Social, con una modalidad presencial, correspondiente al módulo profesional nº 2 “**Inserción Sociolaboral**”.

La programación didáctica se considera un instrumento fundamental para el profesorado, el cual, le va a permitir el desarrollo de todos sus conocimientos de manera ordenada para conseguir una enseñanza adecuada, es decir, le va a permitir ordenar y planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje en una temporalización determinada.

Cesar Coll en su libro “psicología y currículo”, estructura la actuación del sistema educativo a través de instrumentos de planificación curriculares y concreta la programación educativa en 3 niveles de concreción curricular;

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

De acuerdo al artículo 6 de la LOE, publicado en BOE el 4 de mayo de 2006, los elementos del currículo que se desarrollan y concretan en la programación didáctica estarán integrados por los siguientes:

- a) Los objetivos de cada enseñanza y etapa educativa.
 - b) Las competencias, o capacidades para aplicar de forma integrada los contenidos propios de cada enseñanza y etapa educativa.
 - c) Los contenidos, o conjuntos de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que contribuyen al logro de los objetivos de cada enseñanza y etapa educativa y a la adquisición de competencias
 - d) La metodología didáctica.
 - e) Los estándares y resultados de aprendizaje evaluables.
 - f) Los criterios de evaluación del grado de adquisición de las competencias.
- (p.18)

Los elementos transversales de la programación didáctica son aquellos aspectos definidos por la LOMCE para trabajar interdisciplinariamente, en todas las materias. En el módulo de Inserción Sociolaboral se trabajarán aspectos transversales, como pueden ser la comprensión lectora, la expresión escrita y oral, pero sobre todo se trabajarán valores de igualdad de trato y no discriminación, valores que fomenten la igualdad, la libertad, justicia, paz, democracia y el respeto a los derechos humanos.

Cabe destacar que la presente programación didáctica atiende a la diversidad y a las necesidades específicas de apoyo educativo. Como la Orden de 28 de julio de 2015, publicada en BOJA del 24 de septiembre de 2015, afirma, el equipo educativo responsable del desarrollo del Ciclo Formativo del título de Técnico Superior en Integración Social, y en este caso, en el módulo de Inserción Sociolaboral, elaborará las programaciones didácticas teniendo en cuenta la adecuación de los diversos

elementos curriculares a las características del entorno social y cultural del centro docente, así como a las del alumnado.

Por último, dicha programación didáctica se caracteriza por estar basada en un aprendizaje significativo, que parta de los conocimientos de su alumnado; inclusiva, flexible, que tenga un propósito concreto a la vez que un plan de actuación abierto ; adaptada y basada en un aprendizaje cooperativo; globalizadora e interdisciplinar, sociabilizarla e inclusiva respecto a las TIC.

3.2 Contextualización.

El módulo por el cual vamos a programar es denominado " Inserción Sociolaboral" y se imparte en el primer curso del Ciclo Formativo de Técnico Superior en Integración Social. Tiene una carga horaria anual de 192 horas, dividido a su vez en 6 horas semanales respecto al calendario escolar.

Como recoge la orden de 28 de julio de 2015, publicada en el BOJA del 24 de septiembre de 2015, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Integración Social, este módulo profesional contiene la formación necesaria para desempeñar las funciones de organización, intervención y ejecución, coordinación y mediación, prevención y seguridad, administración y evaluación de la intervención laboral. (p.52)

De la misma manera, de acuerdo con la orden de 28 de julio de 2015, el módulo "Inserción Sociolaboral" es fundamental para que el alumnado aprenda y descubra el contexto de la inserción laboral, identificando las necesidades de las personas a las que va dirigida, planificando la intervención, aplicando técnicas de entrenamiento de habilidades sociolaborales, analizando la metodología de empleo con apoyo y definiendo procedimientos para el seguimiento y evaluación del proceso de inserción sociolaboral.

Según el Real Decreto Legislativo 3 / 2015, publicado en BOE del 24 de octubre de 2015, las políticas de inserción sociolaboral son las dirigidas a personas y colectivos a los que, dentro de los articulados generales de activación del empleo, se les reconoce una especial atención por las dificultades en la inserción laboral como elemento imprescindible para llevar a cabo una circulación social entendida como «normalizada». Entre estos grupos podríamos destacar:

- Jóvenes.
- Personas paradas de larga duración.
- Mayores de 55 años.
- Inmigrantes

- Mujeres víctimas de violencia.
- Personas con diversidad funcional.
- Personas en exclusión social.

Es por eso, la importancia de estas políticas para que ayuden y encaminen un proceso de acompañamiento a personas que lo necesitan, para que estas puedan llegar a encontrar un empleo y conseguir con ello el desarrollo de sus competencias, tanto profesionales como sociolaborales.

Según el Real Decreto 1368/2007, de 19 de octubre, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, publicado en BOE el 25 de octubre de 2007, nuestro módulo de "Inserción Sociolaboral" está asociado a la cualificación: Inserción laboral de personas con discapacidad con las siguientes unidades de competencia:

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

El Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, en BOE de 24 de septiembre de 2015, por el que se establece el título de Técnico Superior en Integración Social y se fijan sus enseñanzas mínimas, perteneciente a la familia profesional de Servicios Socioculturales y a la Comunidad, establece como **competencia general** de dicho técnico, la siguiente:

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

El **IES Santa Catalina de Alejandría** es un centro público dependiente de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía. Se encuentra en el casco urbano de la ciudad de Jaén, al inicio de una de las zonas de mayor expansión de la ciudad. El entorno de

nuestro IES contempla multitud de recursos sociales con los que poder realizar la Formación en Centros de Trabajo (FCT). Con estos recursos realizamos multitud de actividades y colaboraciones por lo que la relación con estos es muy buena. Existe un entorno colaborador bastante amplio (residencias, centros de día, asociaciones, ONG's, etc.) que nos permiten poder visitar o pedir que nos visiten para conocer cómo trabajan con los distintos colectivos. Podemos decir que el nivel socio-económico y cultural de la zona es de grado medio.

El edificio que compone el I.E.S Santa Catalina de Alejandría está formado por un terreno de grandes dimensiones. Consta de 3 plantas y tres pistas polideportivas. Para el curso 2019/2020 se encuentran escolarizados alrededor de 950 alumnos/as, entre los cuatro cursos de la ESO, los dos cursos de Bachillerato y los Ciclos Formativos de Grado Superior de “Mediación Comunicativa” y de “Integración Social”.

El módulo de Inserción Sociolaboral pertenece al departamento de **Servicios Socioculturales y a la Comunidad** del Instituto. En lo referente a los espacios y equipamientos mínimos para el Ciclo Formativo de Grado Superior de Integración Social nos remitimos a lo recogido en la programación de departamento.

Respecto a los **materiales y recursos** didácticos contaremos con un material elaborado por el propio profesorado del módulo que a su vez se encargará de facilitarlo al alumnado, tanto en formato papel o a través de las herramientas de Google (drive, site gmail...). El profesorado puede dotarse del material bibliográfico y documental que posee el departamento (artículos de revistas profesionales, legislación, guías, etc.).

Por otro lado, se llevará a cabo la utilización de recursos TIC (internet, simuladores), material audiovisual como documentales, vídeos, películas, etc... También material legislativo, relacionado en las distintas Órdenes que nos hagan falta. Por último, usaremos diferentes materiales de papelería para el desarrollo de actividades, talleres, charlas, etc.

Respecto a la Organización de **espacios y equipamientos**, de acuerdo con la programación del Departamento de Servicios Socioculturales y a la Comunidad del I.E.S Santa Catalina de Alejandría (2019/2020), se imparte docencia en los siguientes espacios:

- Las aulas de cada uno de los grupos, el SUM (sala de usos múltiples) y el taller provisional a la espera de la construcción del taller de intervención.
- Existe un horario del SUM para impartir los módulos más prácticos debido a que las clases poseen mesas grandes que dificultan la realización de determinadas actividades.
- Cuenta además con un despacho como Sede del Departamento aula 103.

Cabe destacar, que la presente programación didáctica se adecúa a los requisitos mínimos previstos en el Real Decreto 1147/2011, publicada en BOE del 30 de junio de 2012, por el que se establecen la ordenación general de la Formación Profesional en el sistema educativo.

El **Proyecto Educativo** de centro es realizado de manera consensuada por toda la comunidad escolar perteneciente al mismo, proporcionando al centro de una identidad personal y diferente a los centros educativos de su alrededor al igual que unos valores y principios que lo hagan diferenciarse de los demás. Esta programación didáctica se adapta y contextualiza al Proyecto Educativo del centro I.E.S Santa Catalina de Alejandría y a las directrices emanadas de los órganos de coordinación didáctica, como es el departamento de Servicios Socioculturales y a la Comunidad del centro.

Respecto a lo recogido en el Proyecto Educativo de centro I.E.S Santa Catalina de Alejandría (2019/2020), el centro participa en un número de **planes y proyectos**, tanto propios del centro como ajenos. En primer lugar haremos alusión a los planes estratégicos en los que el centro colabora. Nos encontramos los siguientes:

- * ***El programa bilingüe:*** para mejorar la competencia lingüística del alumnado

- * ***El proyecto TIC:*** para favorecer el aprendizaje interactivo, constructivo, autorregulado y tecnológico de los y las alumnas.

- * ***Plan de ayuda a la familia: actividades extraescolares:*** para dar un sentido educativo al tiempo libre de los alumnos y alumnas y fomentar la participación de la familia en ello.

Por otro lado, en el capítulo 21 del Proyecto Educativo de centro quedan reflejados el resto de proyectos en los que el centro interviene. Son los siguientes:

21.1.- PROYECTO: ESCUELA: ESPACIO DE PAZ

21.2.- PROYECTO: ESCUELAS DEPORTIVAS

21.3.- PROGRAMA: FORMA JOVEN

21.4.- PLAN DE IGUALDAD

21.5.- PROGRAMA "AULADCINE

21.6.- PROYECTO SÉNECA-PASEN

21.7.- PROGRAMA ALDEA

21.8.- PLAN DE LA BIBLIOTECA

21.9.- PLAN DE LECTURA

21.10.- PROGRAMA DE CULTURA EMPRENDEDORA: INNICIA (PROYECTO: “La magia del Ocio Inclusivo”)

21.11.- PROYECTO ERASMUS+KA1:

21.12.- PROYECTOS ERASMUS+ (PROYECTO ERASMUS+ KA229. LA MÚSICA Y LAS ARTES ESCÉNICAS AL SERVICIO DE LA COMUNIDAD. SOCIALIZANDO NUESTRO PATRIMONIO CULTURAL.)

21.13.- INTERCAMBIOS BILATERALES

21.14. PROYECTO AULA DJAQUE

21.15. PROYECTO PRODIG (PROGRAMA DE DIGITALIZACIÓN DE CENTRO).

Dentro de todos los planes y programas en los que participa el centro, existen varios más afines al departamento de la familia profesional de Servicios Socioculturales y a la Comunidad. En el módulo de Inserción Sociolaboral se trabajará desde dentro en los planes de bilingüismo, mediante actividades en diversos idiomas, en el Proyecto: escuela: espacio de paz, y con el Plan de Igualdad, actividades fundamentales dentro de nuestro módulo.

Esta programación está dirigida al alumnado de **1º de integración social, grupo A y B** del I.E.S “Santa Catalina de Alejandría” de Jaén.

En lo referente al **alumnado** que llega al Centro, cabe destacar la homogeneidad del mismo dentro del aula. La mayoría de ellos provienen de familias con la misma categoría social. Existe una mayor diversidad respecto al origen del alumnado, ya que la mayoría de ellos pertenecen a localidades diferentes, aunque la gran parte proviene de municipios de la ciudad de Jaén. En lo referente al género, se caracteriza por ser un grupo bastante feminizado, donde la mayoría de mi alumnado son chicas.

El alumnado de esta edad perteneciente a Ciclos Formativos de Grado Superior se caracteriza por un mejor uso del pensamiento y la reflexión, por un desarrollo más formal de sus conocimientos y una madurez intelectual diferente al de alumnos de un Ciclo Formativo de Grado Medio. La edad mental de nuestros alumnos nos va a permitir con el módulo de Inserción Sociolaboral a poder ejecutar de mejor manera el aprendizaje de conocimientos que den lugar a una buena intervención en el proceso de inserción sociolaboral.

Cabe destacar que en la presente programación didáctica del módulo Inserción Sociolaboral incorporaremos metodologías motivadoras e innovadoras de trabajo cooperativo y tutoría entre iguales que favorecen la inclusión y la socialización dentro del aula.

Grupo de Inserción Sociolaboral, de 1º A de Integración social:

El grupo-clase de Inserción Sociolaboral A, está formado por 28 alumnos/as (22 alumnas y 6 alumnos), con edades comprendidas entre los 18-25 años.

Nos encontramos con una alumna repetidora del módulo, la cual se ha adaptado a las características del grupo adecuadamente. En términos generales, podríamos decir que el grupo es generalmente homogéneo y que el nivel socio-económico y cultural, del mismo, es medio.

Respecto al nivel académico, la mayor parte del alumnado procede del Ciclo Formativo de Grado Medio en Atención a Personas en Situación de Dependencia, perteneciente a la misma familia profesional, por lo que generalmente existe un buen nivel base respecto a los contenidos del módulo. Por otro lado, también existen 4 alumnas pertenecientes al bachillerato con un nivel respecto al ciclo y el módulo en sí más escaso.

En lo que respecta a medidas de atención a la diversidad nos encontramos con un grupo que trabaja sin dificultades al respecto.

Las motivaciones para cursar el ciclo son diversas, desde vocación profesional, curso puente a estudios superiores o como complemento a la formación. Como anteriormente se ha anunciado, la mayoría del alumnado proviene de un Ciclo Formativo de Grado Medio de la misma familia profesional, por lo que la motivación es más alta que en otros cursos.

Grupo de Inserción Sociolaboral, de 1º B de integración social:

El grupo-clase de Inserción sociolaboral B, está formado por 25 alumnos/as (20 alumnas y 5 alumnos), con edades comprendidas entre los 20-28 años. Nos encontramos con un grupo bastante homogéneo en cuanto a madurez y nivel académico, ya que la mayoría de ellos provienen del bachillerato y 6 de ellos de otros ciclos formativos de la misma familia profesional. En este caso, nos encontramos con 2 alumnas repetidoras del módulo. En términos generales, podríamos decir que el grupo es relativamente homogéneo y que el nivel socio-económico y cultural, del mismo, es medio.

Respecto al nivel académico, como he dicho anteriormente la mayor parte del alumnado procede del Bachillerato, donde los conocimientos sobre este ciclo formativo son escasos lo cual quiere decir que la mayoría del alumnado viene a cursar el mismo por pura vocación o curiosidad. En lo relativo al nivel laboral, existen dos personas más adultas las cuales están trabajando en empleos relacionados al ciclo formativo, lo cual va a aportar al grupo una gran sabiduría y conocimientos sobre experiencias laborales reales.

En lo que respecta a medidas de atención a la diversidad nos encontramos con un grupo que trabaja sin dificultades al respecto. Sólo nos encontramos con alumnas repetidoras las cuales tienen un poco más de dificultad a la hora de realizar las tareas y comprender el temario, lo cual resolveré mediante actividades de refuerzo y comprensión.

Respecto a la **contextualización al entorno productivo**, una vez finalizado el módulo de Inserción Sociolaboral, el alumno debe de ser capaz de asumir responsabilidades propias de un integrador social.

Como recoge el Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, en BOE del 15 de agosto de 2012, en su artículo 7 sobre el entorno profesional del Ciclo Formativo de Grado Superior de Integración Social;

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

Para dotar al alumnado de este perfil profesional tendremos en cuenta las características y necesidades de entidades y asociaciones del entorno. El alumnado del I.E.S Santa Catalina de Alejandría cuenta con la ventaja de realizar este grado en una ciudad, lo cual les permite un mayor abanico de oportunidades laborales respecto a los municipios de donde provienen. Un integrador social es un profesional polifacético que trabaja con diferentes colectivos y que puede desempeñar distintas funciones en diferentes ámbitos laborales, por lo que el mercado laboral demanda cada vez más la figura del mismo.

En la ciudad de Jaén existen muchos centros asistenciales en los que el alumnado puede ejercer sus competencias profesionales, como son; Centros de Día, Residencias de personas mayores, Asociaciones de personas con diversidad funcional, Centros Educativos, Centros de Atención Temprana, Cruz Roja, Ayuntamientos, etc.

3.3. Objetivos generales del ciclo formativo.

Según el Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, publicado en BOE del 15 de agosto de 2012, por el que se establece el título de Técnico Superior en Integración Social y se fijan sus enseñanzas mínimas, los objetivos generales que componen este ciclo formativo son los siguientes:

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

- l)** Identificar las necesidades de apoyo a la comunicación y, en su caso, las ayudas técnicas, en función de las características de la persona destinataria, para entrenar en habilidades de comunicación.
- m)** Analizar los problemas planteados, seleccionando técnicas de participación y gestión de conflictos, para realizar tareas de mediación entre personas y grupos.
- n)** Describir los protocolos de actuación en caso de accidente o emergencia, seleccionando las técnicas adecuadas para aplicar primeros auxilios.
- ñ)** Seleccionar técnicas e instrumentos de evaluación, analizando los criterios e indicadores de calidad establecidos en la programación para realizar el control, seguimiento y retroalimentación de la intervención.
- o)** Analizar las habilidades sociales requeridas en el entorno profesional, identificando los factores influyentes para mantener relaciones fluidas con las personas implicadas en la intervención y superar los posibles conflictos.
- p)** Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionados con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación, para mantener el espíritu de actualización y adaptarse a nuevas situaciones laborales y personales.
- q)** Desarrollar la creatividad y el espíritu de innovación para responder a los retos que se presentan en los procesos y en la organización del trabajo y de la vida personal.
- r)** Tomar decisiones de forma fundamentada, analizando las variables implicadas, integrando saberes de distinto ámbito y aceptando los riesgos y la posibilidad de equivocación en las mismas, para afrontar y resolver distintas situaciones, problemas o contingencias.
- s)** Desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo en grupo, para facilitar la organización y coordinación de equipos de trabajo.
- t)** Aplicar estrategias y técnicas de comunicación, adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, a la finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia en los procesos de comunicación.
- u)** Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevenciones personales y colectivas, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos de trabajo, para garantizar entornos seguros.
- v)** Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias, para dar respuesta a la accesibilidad universal y al «diseño para todos».

w) Identificar y aplicar parámetros de calidad en los trabajos y actividades realizados en el proceso de aprendizaje, para valorar la cultura de la evaluación y de la calidad y ser capaces de supervisar y mejorar procedimientos de gestión de calidad.

x) 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.

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

3.4. Objetivos del módulo.

Según el Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio ,publicado en BOE del 15 de agosto de 2012, el módulo de Inserción Sociolaboral contribuye a alcanzar los objetivos generales a), b), c), d), k), ñ), o), q), r), t), u), v) y w). A continuación se desarrollan:

a) Interpretar información seleccionando las estrategias y recursos pertinentes para elaborar proyectos de integración social adecuados a la persona destinataria, el contexto y el marco legal vigente y que incorporen la perspectiva de género, así como la defensa de los derechos de las víctimas de violencia de género y de sus hijas e hijos.

b) Identificar las competencias requeridas al técnico superior en Integración Social y a los miembros del equipo interdisciplinar, analizando el contexto de intervención y los criterios de calidad establecidos en la planificación, para dirigir y supervisar la puesta en práctica de proyectos y programas.

c) Aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación, identificando los protocolos y recursos pertinentes para gestionar la documentación y realizar las actuaciones administrativas asociadas a la intervención.

d) Seleccionar recursos y estrategias metodológicas, interpretando las normativas relativas a requisitos técnicos e instalaciones, para programar actividades de integración social.

k) Analizar las necesidades de entrenamiento, mediación y apoyo técnico en función de los recursos sociolaborales disponibles, para organizar, llevar a cabo y evaluar actividades de inserción laboral y ocupacional.

ñ) Seleccionar técnicas e instrumentos de evaluación, analizando los criterios e indicadores de calidad establecidos en la programación para realizar el control, seguimiento y retroalimentación de la intervención.

- o)** Analizar las habilidades sociales requeridas en el entorno profesional, identificando los factores influyentes para mantener relaciones fluidas con las personas implicadas en la intervención y superar los posibles conflictos.
- q)** Desarrollar la creatividad y el espíritu de innovación para responder a los retos que se presentan en los procesos y en la organización del trabajo y de la vida personal.
- r)** Tomar decisiones de forma fundamentada, analizando las variables implicadas, integrando saberes de distinto ámbito y aceptando los riesgos y la posibilidad de equivocación en las mismas, para afrontar y resolver distintas situaciones, problemas o contingencias.
- t)** Aplicar estrategias y técnicas de comunicación, adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, a la finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia en los procesos de comunicación.
- u)** Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención personal y colectiva, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos de trabajo, para garantizar entornos seguros.
- v)** Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias, para dar respuesta a la accesibilidad universal y al «diseño para todos».
- w)** Identificar y aplicar parámetros de calidad en los trabajos y actividades realizados en el proceso de aprendizaje, para valorar la cultura de la evaluación y de la calidad y ser capaces de supervisar y mejorar procedimientos de gestión de calidad.

3.5. Competencias profesionales, personales y sociales del ciclo formativo y del módulo.

Según el Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, en el BOE de 15 de agosto de 2012, por el que se establece el título de Técnico Superior en Integración Social y se fijan sus enseñanzas mínimas las competencias profesionales, personales y sociales de este título son las que se relacionan a continuación:

- a)** Elaborar proyectos de integración social, aplicando la normativa legal vigente e incorporando la perspectiva de género.
- b)** Dirigir la implementación de proyectos de integración social, coordinando las actuaciones necesarias para llevarlas a cabo y supervisando la realización de las actividades con criterios de calidad.
- c)** Realizar actuaciones administrativas asociadas al desarrollo del proyecto, aplicando las tecnologías de la información y la comunicación para gestionar la documentación generada.

- d)** Programar actividades de integración social, aplicando los recursos y estrategias metodológicas más adecuadas.
- e)** Diseñar y poner en práctica actuaciones para prevenir la violencia doméstica, evaluando el desarrollo de las mismas.
- f)** Diseñar actividades de atención a las necesidades físicas y psicosociales, en función de las características de los usuarios y del contexto, controlando y evaluando el desarrollo de las mismas.
- g)** Organizar las actividades de apoyo a la gestión doméstica, en función de las características de la unidad de convivencia, controlando y evaluando el desarrollo de las mismas.
- h)** Organizar y desarrollar actividades de apoyo psicosocial, mostrando una actitud respetuosa con la intimidad de las personas y evaluando el desarrollo de las mismas.
- i)** Organizar y desarrollar actividades de entrenamiento en habilidades de autonomía personal y social, evaluando los resultados conseguidos.
- j)** Diseñar y desarrollar actividades de intervención socioeducativa dirigidas al alumnado con necesidades educativas específicas, colaborando con el equipo interdisciplinar.
- k)** Organizar e implementar programas de inserción laboral y ocupacional, evaluando el desarrollo de los mismos y su ajuste al itinerario prefijado.
- l)** Entrenar en habilidades de comunicación, haciendo uso de sistemas alternativos o aumentativos y motivando a las personas usuarias en la utilización de los mismos.
- m)** Realizar tareas de mediación entre personas y grupos, aplicando técnicas participativas y de gestión de conflictos de forma eficiente.
- n)** Aplicar protocolos establecidos en materia de primeros auxilios en situaciones de accidente o emergencia.
- ñ)** Realizar el control y seguimiento de la intervención con actitud autocrítica y aplicando criterios de calidad y procedimientos de retroalimentación para corregir las desviaciones detectadas.
- o)** Mantener relaciones fluidas con las personas usuarias y sus familias, miembros del grupo de trabajo y otros profesionales, mostrando habilidades sociales y aportando soluciones a los conflictos que surjan.
- p)** Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida y utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.

q) Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.

r) Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad, supervisando el desarrollo del mismo, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presenten.

s) Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.

t) Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.

u) Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de «diseño para todos», en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios. **v)** Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional con sentido de la responsabilidad social.

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

De todas las competencias profesionales, personales y sociales y objetivos generales que se indican en el art.3 del RD. 1074/2012, la Orden 28 de julio de 2015 de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía (C.E.J.A) establece como directamente relacionadas con el presente módulo las siguientes:

a) Elaborar proyectos de integración social, aplicando la normativa legal vigente e incorporando la perspectiva de género.

b) Dirigir la implementación de proyectos de integración social, coordinando las actuaciones necesarias para llevarlas a cabo y supervisando la realización de las actividades con criterios de calidad.

c) Realizar actuaciones administrativas asociadas al desarrollo del proyecto, aplicando las tecnologías de la información y la comunicación para gestionar la documentación generada.

d) Programar actividades de integración social, aplicando los recursos y estrategias metodológicas más adecuadas.

- k) Organizar e implementar programas de inserción laboral y ocupacional, evaluando el desarrollo de los mismos y su ajuste al itinerario prefijado.
- ñ) Realizar el control y seguimiento de la intervención con actitud autocrítica y aplicando criterios de calidad y procedimientos de retroalimentación para corregir las desviaciones detectadas.
- o) Mantener relaciones fluidas con las personas usuarias y sus familias, miembros del grupo de trabajo y otros profesionales, mostrando habilidades sociales y aportando soluciones a los conflictos que surjan.
- q) Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.
- s) Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.
- t) Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.
- u) Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de «diseño para todos», en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.

3.6. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación, ponderación para la calificación.

Los resultados de aprendizaje para el módulo de “Inserción Sociolaboral” según la Orden 28 de julio de 2015 de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, publicados en BOJA del 24 de septiembre de 2015, son los siguientes:

1. Caracteriza el contexto de la inserción sociolaboral, analizando el marco legal y los recursos existentes.

Criterios de evaluación:

- a) Se han descrito el marco legal y las políticas de empleo dirigidas a colectivos con dificultades de inserción.
- b) Se han descrito las principales modalidades de inserción sociolaboral.

- c) Se han identificado los recursos laborales y formativos para la inserción laboral de las personas usuarias.
- d) Se han identificado las principales fuentes de información acerca de los recursos formativos y sociolaborales existentes.
- e) Se han enumerado técnicas para la elaboración de archivos con información sobre los recursos sociolaborales y formativos existentes.
- f) Se han identificado técnicas para el estudio de oportunidades que ofrecen los recursos sociolaborales y formativos.
- g) Se han identificado los canales que permiten establecer y mantener relaciones de colaboración sistemática con empresas e instituciones.
- h) Se ha argumentado la importancia del papel del técnico superior de Integración Social en el proyecto de inserción sociolaboral.

2. Planifica la intervención en inserción laboral, identificando las necesidades de las personas a las que va dirigida.

Criterios de evaluación:

- a) Se han caracterizado las necesidades específicas de inserción laboral que presentan los diferentes colectivos de intervención.
- b) Se han identificado las variables que contribuyen a determinar las competencias laborales de distintos colectivos y personas usuarias.
- c) Se ha valorado la importancia de respetar el derecho de autodeterminación de las personas usuarias.
- d) Se han definido las principales fases y elementos del proceso de planificación de proyectos de inserción sociolaboral.
- e) Se han determinado itinerarios de inserción sociolaboral.
- f) Se han identificado los documentos e instrumentos de planificación característicos de la inserción laboral.
- g) Se han descrito estrategias propias de la intervención que garantizan una mayor implicación de las personas usuarias y su entorno en la búsqueda activa de empleo.
- h) Se ha valorado la importancia de colaborar con el equipo interdisciplinar en el análisis del ajuste entre las personas usuarias y el puesto de trabajo.
- i) Se ha diseñado y elaborado programas de inserción laboral individualizados dirigidos a víctimas de violencia de género.

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

Criterios de evaluación:

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

4. Planifica actividades de inserción sociolaboral, analizando la metodología de Empleo con Apoyo.

Criterios de evaluación:

- a) Se han descrito los principios que rigen los proyectos de Empleo con Apoyo.
- b) Se han aplicado procedimientos de presentación y acompañamiento a la empresa.
- c) Se han determinado los apoyos externos y sus tareas en el proceso de inserción sociolaboral.
- d) Se han seleccionado estrategias para la implicación de los apoyos naturales en la adaptación de la persona usuaria a su puesto de trabajo.
- e) Se han identificado las técnicas y recursos que favorecen la adaptación del entorno laboral a las necesidades de la persona usuaria.

- f) Se han determinado las ayudas técnicas y adaptaciones del puesto de trabajo.
- g) Se han establecido vías de comunicación que favorezcan la coordinación entre la empresa y el equipo durante la fase de apoyo.
- h) Se ha valorado la necesidad de cambiar de la fase de apoyo a la de seguimiento o mantenimiento mediante el análisis de los indicadores establecidos.

5. Define procedimientos para el seguimiento y evaluación del proceso de inserción sociolaboral, justificando la selección de las estrategias, técnicas e instrumentos de evaluación.

Criterios de evaluación:

- a) Se han identificado los indicadores que determinan el éxito o el fracaso del proyecto de inserción.
- b) Se han descrito técnicas de recogida de información para valorar el proceso de adaptación de la persona usuaria al puesto de trabajo.
- c) Se han elaborado instrumentos de valoración y observación del mantenimiento de aprendizajes adquiridos.
- d) Se han descrito procedimientos de medición de la satisfacción y adaptación de los implicados o implicadas o implicadas en el proceso de inserción laboral.
- e) Se ha valorado la importancia de mantener los canales de comunicación entre todos los elementos implicados o implicadas o implicadas en el proceso de inserción sociolaboral.
- f) Se ha descrito el protocolo de coordinación con el equipo interdisciplinar durante la fase de seguimiento.

3.7. Contenidos del módulo.

<u>BLOQUES DE CONTENIDOS</u>	<u>TÍTULO O NOMBRE DEL BLOQUE:</u>
1	Caracterización del contexto de la inserción sociolaboral.
2	Planificación de intervenciones de inserción laboral.

3	Aplicación de técnicas de entrenamiento en habilidades sociolaborales.
4	Planificación de actividades de inserción laboral.
5	Definición de procedimientos para el seguimiento y evaluación del proceso de inserción sociolaboral.

3.8. Secuenciación de contenidos en unidades didácticas. Temporalización y ponderación para la calificación.

RA	Bloque	Nº UD	Título Unidad Didáctica	Evaluación
Horas	nota			
1	1	1	Contextualización de la inserción sociolaboral. Análisis del marco legal.	1ª 18 -
1	1	2	Modalidades y recursos de la inserción socio laboral.	1ª 16 6
1	1	3	Itinerarios personalizados de inserción sociolaboral.	1ª 16
2	2	4	La intervención sociolaboral.	1ª 18 10
2	2	5	El proyecto de inserción sociolaboral.	2ª 18 9
3	3	6	El entrenamiento de las habilidades sociolaborales. Búsqueda activa de empleo	2ª 14 7
4	4	7	El empleo con apoyo.	2ª 16 10
4	4	8	El preparador laboral.	2ª 14 10
4	4	9	El puesto de trabajo. Adaptación y comunicación en el puesto de trabajo.	2ª 14 10
5	5	10	El equipo interdisciplinar en el proceso de inserción sociolaboral.	3ª 12 7
5	5	11	El seguimiento de los usuarios en el proceso de inserción sociolaboral.	3ª 18 9

5	5	12	La evaluación en el proceso de inserción socioaboral.	3ª	18	8
---	---	----	---	----	----	---

3.9. Transversalidad.

Los **elementos transversales** de la programación didáctica son aquellos aspectos definidos por la LOMCE para trabajar interdisciplinariamente, en todas las materias.

Partimos del convencimiento de que los temas transversales deben impregnar la actividad docente y estar presentes en el aula de forma permanente, pero no como temas añadidos, diferenciados y exclusivos, sino integrados en la actividad docente, ya que se refieren a problemas y preocupaciones fundamentales de la sociedad.

Se indican a continuación los contenidos relativos a estos temas que serán incorporados de forma transversal en los diferentes módulos profesionales y en nuestro caso en el módulo de Inserción Sociolaboral.

De acuerdo a la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y Formación Profesional, publicado en BOE del 20 de junio de 2002, al artículo 39 y 40 de la LEA 17/2007, al artículo 13 del Decreto 436/2008 y a los planes y programas contextualizados en el Proyecto Educativo de mi programación, los aspectos transversales que voy a trabajar son los siguientes:

La Incorporación de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación mediante el **PROYECTO TIC**;

Trataré de promover en mi alumnado el uso de las TIC en el aula, así como conocimientos básicos informáticos del dominio profesional que les sean útiles para el desempeño futuro de su profesión.

Desde el módulo de Inserción Sociolaboral llevaremos a cabo el uso de material informático y audiovisual (CD, vídeos, fotografía y software relacionado con programas y proyectos de intervención social para distintos colectivos y usuarios) en las clases, mediante la visualización de una película titulada "Campeones" y el intercambio de actividades entre profesorado y alumnado mediante la plataforma Edmodo.

La clase de primero A y B de integración social trabajará mediante el uso del correo electrónico y el uso de herramientas de Google como son Drive y Gmail.

Por otro lado, en el módulo de Inserción Sociolaboral se trabajará de manera transversal con el **PROGRAMA "AULADICINE"**. El I.E.S. Santa Catalina de Alejandría, de forma voluntaria se acogió a dicho programa para introducir este proyecto educativo, con la idea de fomentar una educación en valores como la tolerancia, la justicia social,

la igualdad, los derechos humanos, la solidaridad, la participación o la dignidad humana.

Desde el presente módulo queremos que los más jóvenes comiencen a ver cine con otros ojos, que desarrollen un espíritu crítico a través del análisis, la reflexión y el intercambio de opiniones. Para conseguir dichas competencias proponemos la visualización de una película en clase (CAMPEONES) y su respectivo comentario crítico.

Incentivar el espíritu emprendedor mediante el **PROGRAMA INNICIA**:

A través de varios estudios sobre cualificaciones profesionales se vienen detectando en el sector de la intervención social el nacimiento de nuevos yacimientos de empleo y nuevas oportunidades de negocio para personas con diversidad funcional o dificultades para la inserción sociolaboral.

Aparece la figura del empresario autónomo como posibilidad de empleo en diferentes colectivos en riesgo de exclusión social, lo que supone que estas personas pueden asumir de manera privada iniciativas emprendedoras de trabajo.

Desde el módulo de Inserción Sociolaboral se llevarán a cabo actividades que fomenten el espíritu emprendedor en diferentes sectores, sobre todo para la comunidad de personas con alguna dificultad de riesgo de exclusión y con algún tipo de diversidad funcional (auditiva, visual...). Para ello vamos a llevar a cabo una actividad titulada "Emplearte". La actividad trata de llevar a cabo una empresa propia por parte de los alumnos, para diferentes colectivos que se encuentran en desventaja frente a otros colectivos de esta sociedad.

En coordinación con el departamento de Economía y FOL y desde el **PROGRAMA INNICIA**, se incentivará la cultura emprendedora y se promoverá la participación en actividades complementarias programadas al efecto, como son un juego de Rol Play y la creación de un itinerario personalizado de inserción laboral para diversas personas. El juego de Rol Play se denomina "Bloques de construcción" y consistirá en el intercambio de papeles (director y constructor) y la realización de una figura coordinándose y comunicándose de manera eficaz. Se explicará más detalladamente en la unidad didáctica.

Trabajaremos también de manera transversal la **FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**.

La salud laboral en el trabajo es un aspecto muy importante a tener en cuenta en el ámbito de la formación profesional. Desde el Ciclo de Integración Social y más en concreto desde el módulo de Inserción Sociolaboral veo necesario dotar a mi alumnado de unos conocimientos básicos sobre la prevención y los riesgos en su futuro profesional.

Es necesario que los futuros profesionales aprendan y conozcan los riesgos de su profesión en etapas anteriores a la laboral, es decir, desde la etapa educativa el conocimiento sobre Prevención en Riesgos Laborales es fundamental, y sobre todo en el sector de la Formación Profesional donde el alumnado va a adquirir unas determinadas competencias profesionales.

Desde este módulo, y en coordinación a la programación didáctica del Departamento de Servicios Socioculturales y a la Comunidad del centro educativo, se formará a los futuros técnicos en integración social en los contenidos, procedimientos y actitudes correspondientes:

- Reglamento y legislación sobre seguridad laboral de manera general.
- Adquisición de conocimientos referentes a la prevención de situaciones, riesgos y accidentes de los usuarios en el desarrollo del proceso de inserción sociolaboral.
- Prevención de Riesgos Laborales, situaciones dificultosas y accidentes en el desempeño de la actividad como técnico profesional de inserción sociolaboral.
- Primeros auxilios.
- Prevención de Riesgos Laborales en el sector profesional de la integración laboral.

También trabajaremos de manera colateral la formación en género para la superación de las desigualdades mediante el **PLAN DE IGUALDAD**:

La importancia de la educación en género es fundamental en la etapa educativa de un alumno, ya que, a pesar de los avances conseguidos en el mundo laboral en materia de igualdad, aún siguen existiendo situaciones de desigualdad de género en el trabajo, por las cuales hay que seguir luchando.

Uno de los pilares que fundamenta el Ciclo de Integración Social es la igualdad de todas las personas. Es por eso, por lo que este ciclo trabaja de manera transversal en materia de género en muchos de sus módulos, y en concreto en el módulo de Inserción Sociolaboral que sobre todo se centra en las víctimas de violencia de género.

En nuestro caso, además, el perfil profesional del integrador social está fuertemente feminizado. La mayoría de profesionales que componen este sector son mujeres, ya que desde antiguamente las tareas de cuidado y ayuda han sido una labor únicamente femenina. Desde el módulo de Inserción Sociolaboral trabajaremos en una formación en género, que genere en mis alumnos una reflexión que los impulse al cambio, a una transformación laboral que deje atrás la condición de género.

Algunas propuestas para trabajar el tema de género de forma transversal en este módulo son:

- Aumento de la sensibilización hacia problemas sociales y situaciones de desventaja ocurridas por la desigualdad de género, estudiando y llevando a la práctica los problemas reales de la sociedad.
- Detectar las causas de esos problemas sociales de desigualdad y plantear alternativas de cambio a las vigentes.
- Reflexionar sobre que ha conllevado a la feminización de este sector.
- Localizar situaciones de injusticia por la condición de género y conocer declaraciones a favor de la igualdad.
- Prevención de Riesgos Laborales para colectivos desfavorecidos.

Además, existen una serie de temas transversales recogidos en el Proyecto Educativo (2019/2020) del I.E.S Santa Catalina de Alejandría que se trabajan de manera independiente en cada módulo. Son temas desglosados por problemas sociales actuales en nuestra comunidad. Los temas que trabajaremos de manera transversal son;

- Educación en valores (tolerancia, justicia, ética)
- Educación en salud.
- Educación sexual
- Educación ambiental.
- Educación para la convivencia y la paz.
- Educación en términos de igualdad.
- Tratamiento de la Cultura Andaluza.

3.10. Interdisciplinariedad.

La **interdisciplinariedad** se refiere a la habilidad para llevar a cabo algo en común mediante la combinación de varias disciplinas, es decir para interconectarlas y ampliar de este modo las ventajas que cada una ofrece. Se refiere no sólo a la aplicación de la teoría en la práctica, sino también a la integración de varios campos en un mismo trabajo.

Respecto a los módulos pertenecientes del Ciclo Formativo Superior de Integración Social, tienen unos temas de carácter interdisciplinar que los hace relacionarse y tener una peculiaridad entre ellos.

En relación a los contenidos y el desarrollo de los módulos profesionales que se encuentra en el anexo I de la Orden 106/2013, de 23 de enero, publicada en BOE el 1 de febrero de 2013, estos módulos tocan de manera general e interdisciplinar algunos temas de relevante interés e importancia en la disciplina del integrador/a social;

- El fomento de la autonomía personal. En el módulo de "*Inserción sociolaboral*" hablamos de habilidades de autonomía personal en el proceso de inserción sociolaboral, habilidades sociolaborales, que más adelante volveremos a repasar en el módulo de "*Atención a las unidades de convivencia*" con el fomento de la autonomía personal de las personas con discapacidad en la familia. Todo esto está relacionado con el módulo de "*Promoción de la autonomía personal*", que nos dará la base para conocer que es la autonomía personal, las habilidades sociales de autonomía personal y cómo se consigue en diferentes colectivos.

- La perspectiva de género/ situaciones de violencia de género: La perspectiva de género es un tema que se trabaja de forma profundizada en varios módulos de este ciclo formativo. En primer lugar en el módulo de "*Contexto de la intervención social*" veremos al género como un factor discriminatorio y de exclusión social en mujeres, que a su vez lo volveremos a nombrar y recordar en el módulo de "*Metodología de la intervención social*", en el cual trabajaremos la perspectiva de género en los proyectos de intervención social.

Respecto a las situaciones de violencia de género abordaremos temas relacionados en el módulo de "*Mediación comunitaria*" con la dimensión de la violencia sobre la mujer que más adelante recordaremos en el módulo de "*Atención a las unidades de convivencia*" en el apartado de la violencia doméstica.

- El perfil profesional del integrador social en cada uno de los ámbitos de actuación y las principales funciones es otro tema que se encuentra en varias unidades didácticas dentro de diferentes módulos. Abordaremos la profesión desde diferentes ámbitos comenzando de una manera general en el módulo de "*Contexto de la intervención social*" con el estudio del perfil profesional del técnico superior en integración social. Más adelante, en el módulo de "*Inserción sociolaboral*" se verá el perfil profesional del integrador social en proceso de inserción sociolaboral y el papel del preparador laboral, al igual que en el módulo de mediación comunitaria trabajaremos el perfil del integrador social como mediador.

- El proceso de intervención social está presente de manera asociada a cada módulo. El módulo de "*Metodología de la Intervención social*" nos va a resultar como una base interdisciplinar a la hora de abordar la mayoría de temas en el ciclo formativo de integración social, ya que la planificación de la integración e intervención social son dos conceptos claves en este entorno profesional.

- Las normas de higiene. Este punto existe en varios módulos, cada uno en su ámbito pero en todos viene a informar de manera transversal la importancia de las normas de higiene en el ámbito laboral y diferentes sectores, que no es muy diferente en cada uno de ellos. En primer lugar en el módulo de "*Inserción sociolaboral*" veremos dentro de las habilidades laborales las normas de seguridad e higiene, que a la vez, aunque de distinta manera, tiene algunas cosas en común con las normas de higiene que veremos en el módulo de "*Atención a las unidades de convivencia*". Por último, también en el módulo de "*Apoyo de la intervención educativa*" aparece el tema de la importancia de las normas de higiene, en este caso, la aplicación de normas de prevención de accidentes e higiene en el aula.

- La elaboración de actividades de intervención e integración social. En cada módulo se lleva a cabo la elaboración de unas diversas actividades que favorezcan los procesos de intervención, por lo que en la mayoría de los casos se abordará de manera interdisciplinar muchas de ellas. Por ejemplo la ejecución de actividades de inserción sociolaboral en el módulo de "*Inserción sociolaboral*", actividades que favorezcan en las unidades de convivencia en el módulo de "*Atención a las unidades de convivencia*", actividades de mediación y de resolución de conflictos en el módulo de "*Mediación comunitaria*" o actividades de apoyo educativo las cuales se llevan a cabo en el módulo de "*Apoyo a la intervención educativa*".

Para acabar con la interdisciplinariedad de dicha programación didáctica no pueden dejarse atrás la relación existente con el resto de módulos pertenecientes al Ciclo Formativo de Grado Superior en Integración Social como son "Primeros auxilios" y "Formación y Orientación Laboral".

En relación a la transversalidad existente entre el módulo de primeros auxilios y el resto hay una evidencia clara. Sin unos primeros auxilios un profesional no puede atender a ningún usuario, por lo que este módulo va a dar una base en el cuidado y la atención de personas. Se relaciona directamente con el módulo "Atención a las unidades de convivencia" "Mediación comunitaria" y "Promoción de la autonomía personal". Para tocar de manera transversal este tema en el módulo de "Atención a las unidades de convivencia" llevaremos a cabo un taller de primeros auxilios impartido por una profesional.

Respecto a la relación con los módulos de Formación y Orientación Laboral y Empresa e iniciativa emprendedora se vuelven a repetir contenidos previamente vistos, como son la inserción sociolaboral, la búsqueda activa de empleo, el empleo con apoyo, la mediación laboral y la gestión de conflictos en el puesto de trabajo. También tendrá contenidos previstos en el módulo de primeros auxilios en el ámbito laboral. Como anteriormente hemos referido, en el programa INNICIA llevaremos a cabo una actividad llamada "Emplearte" que trabajará de manera transversal los contenidos de

diferentes módulos como antes hemos referido; la inserción sociolaboral, la búsqueda activa de empleo, el empleo con apoyo...etc.

3.11. Metodología didáctica

La metodología es un factor clave en el proceso de enseñanza- aprendizaje, por lo que, es importante tener clara la relación y la importancia de dichos conceptos en este apartado. A través de la metodología se lleva a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje entre alumnos y docentes, y es esta la encargada de que este proceso tenga un final exitoso.

El concepto “metodología” se refiere al conjunto de aspectos que conforman la programación relativos al cómo vamos a enseñar y cuando. Se trata de desarrollar una secuencia ordenada de todas aquellas actividades y recursos que vamos a utilizar en nuestra práctica docente. La metodología se concibe como el conjunto de decisiones relativas a diferentes elementos que orientan el desarrollo en el aula de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

En este apartado se expone mi propuesta metodológica como docente, es decir, cómo se va a impartir las diferentes unidades didácticas, en qué momento y qué métodos se van a utilizar para conseguir y facilitar el aprendizaje en el alumnado.

La parte de metodología en la programación didáctica diferencia y origina al docente y al propio centro educativo de su autonomía y originalidad pedagógica. Es en la metodología didáctica dónde el docente se va a diferenciar del resto de docentes, donde va a dejar rastro de su personalidad y su labor docente.

Es inviable , por tanto, llevar a cabo un solo método de enseñanza, ya que no existe un docente igual a otro u otra, de la misma manera que tampoco los alumnos y alumnas lo son, por lo que no existe una única metodología válida, ni un método que se pueda aplicar a todos de la misma manera. Es por eso, por lo que la diversidad y la innovación metodológica cobran una gran importancia en mi labor como docente, ya que actualmente existe mucha diversidad de alumnado, al cual debo de adaptarme, para así poder conseguir un aprendizaje exitoso en mis alumnos.

Por todo lo anterior, es recomendable la diversidad metodológica adaptada y variada en función de un grupo de alumnos en concreto, con el fin de conseguir con mayor facilidad los objetivos planteados. La metodología que caracteriza al docente dentro de su programación didáctica debe ir variando en función de la complejidad de los contenidos, de las necesidades del alumnado, de los recursos disponibles, etc.

Llevaré a cabo una metodología didáctica basada en el constructivismo que propicie en mi alumnado unas determinadas competencias, adaptándome en todo momento a las

particularidades del mismo para que en una futura práctica pueda llevar a cabo todos sus conocimientos de manera profesional.

Por todo esto, la metodología en la que voy a basar mi programación de módulo también será diversa y flexible. Trabajaremos mediante la combinación de teoría y práctica tratando de la manera más didáctica posible el desarrollo de los contenidos e intentando como objetivo principal la motivación e involucración del alumnado.

3.11.1. Principios metodológicos

Los principios metodológicos son la base que rige y encamina mi labor como docente, es decir, son el conjunto de principios teóricos, psicopedagógicos y científicos en los cuales me voy a basar para llevar a cabo mi día a día en clase. Los principios metodológicos van adaptados en función a la etapa educativa en la que se encuentre nuestro alumnado.

Para programar las actividades de enseñanza-aprendizaje de este módulo profesional se han establecido con carácter general las siguientes orientaciones o principios metodológicos:

- Enseñanza activa y participativa:

Trataré de crear en el alumnado una responsabilidad participativa, aportarles a los alumnos y alumnas una confianza para que participen en clase y se conviertan en agentes activos en el aula.

Se fomentará e incentivará la participación en clase mediante la creación de diálogos y debates de interés para el alumnado.

Se alternará entre exposición teórica y práctica. Se tenderá en todo momento a una enseñanza que fomente el constructivismo, donde mi labor docente sólo se encargue de generar escenarios para que sean los propios alumnos los que produzcan la actuación didáctica, convirtiéndose así ésta, en una facilitadora del aprendizaje.

Al ser una enseñanza activa, interactúa con el entorno, propiciará la reflexión, el pensamiento crítico, la autonomía y la capacidad de reflexión.

- Enseñanza flexible , abierta y dinámica

Se tratará de llevar a cabo una metodología totalmente adaptada a las necesidades educativas y específicas del alumno, que le permita a su vez desarrollar en él una

capacidad de adaptación. Se trata de atender a otras vertientes del conocimiento para así proporcionarle a mi alumnado una garantía e enseñanza.

Adaptación de mis unidades didácticas y enfocarlas a la diferentes atención a la diversidad. Se trabajará con unas técnicas de enseñanza flexibles con un ritmo de aprendizaje adaptado a cada alumno y alumna, además de a la edad del grupo.

- Enseñanza motivadora y estimulante

Procuraré transmitir al alumnado el sentimiento de curiosidad, de duda, incertidumbre e interés por el módulo que se imparte. En primer lugar, trataré de conocer el interés inicial del alumnado y se tratará de conseguir un crecimiento sobre ello.

Se trabajará una metodología motivadora donde se utilicen los refuerzos positivos y se provoquen situaciones de éxito a favor de los alumnos y alumnas. Se promoverá la autonomía personal y autoconfianza en el alumnado mediante aprendizajes que le servirán en un futuro.

- Enseñanza socializadora y transversal.

El aprendizaje no es una actividad individual e independiente, se trata de una actividad colectiva que conlleva la relación entre el grupo, las relaciones interpersonales y la colaboración entre iguales. En este módulo se trabajará y se promoverá la sociabilización dentro del grupo, el sentirse cómodos dentro del aula y tratar de conseguir en el alumnado un sentimiento de apertura emocional entre compañeros.

La creación de un clima afectivo es uno de los objetivos de este módulo, para así demostrar valores de respeto, tolerancia e igualdad. Todos los alumnos serán igual ante mi labor docente, ninguno mejor ni peor que otro. Se tratará de dar pie a la libertad de expresión y saber enriquecerse unos de otros. El trabajo en equipo será una pieza clave en mi labor como docente.

- Enseñanza creativa:

Uno de los principales principios metodológicos de los cuales voy a partir es la creación propia del conocimiento por parte del alumnado. Se trabajará y se provocarán situaciones en las que el alumnado descubra cosas por sí mismo, que le

despierten una inquietud y un desarrollo del conocimiento propio, a su manera que los haga practicar y trabajar con su imaginación y creatividad propia.

- Aprendizaje significativo:

Consideración de los conocimientos previos del alumnado como punto de partida para la adquisición de nuevos aprendizajes. Aprendizaje basado en la comprensión dejando de lado únicamente lo memorístico. Se trabajará a partir de los conocimientos previos del alumnado. Mi labor como docente será conseguir un aprendizaje que no abandone.

- Aprendizaje funcional y propedéutico:

Trabajar con el grupo en un aprendizaje que les proporcione la capacidad y los conocimientos para resolver conflictos y problemas de la vida diaria. Se tratará de preparar al alumnado para el futuro. Enseñanza / aprendizaje de actitudes personales y profesionales que lleve a su interiorización por parte de mis grupos de clase.

- Aprendizaje Holístico e interdisciplinar:

Trabajar todos los contenidos del módulo como un todo relacionado en sí. Se trabajará la relación general entre las diferentes unidades didácticas. El módulo como un todo.

Conexión de los aprendizajes del alumnado con la realidad de nuestro entorno social y profesional con la finalidad de conseguir aprendizajes competenciales.

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

Promover la autonomía del alumnado. Se incentivará que el alumno sepa aprender y estudiar por sí solo. Se trabajará en que el alumnado sea capaz de desenvolverse en una sociedad en continuo cambio, de manera independiente. Para ello trataré de enseñarles a ser independientes en el aprendizaje, a buscar y analizar de forma autónoma información y documentación.

- Hacer una enseñanza orientada hacia el “Aprender Haciendo”:

Se les aplicará a los alumnos y alumnas actividades prácticas. Se tratará de generar situaciones prácticas en el aula en las que el alumnado sepa plasmar sus

conocimientos teóricos. Fijar en ellos las actitudes y hábitos relacionados con la profesión, a través del desarrollo de los procesos prácticos.

3.11.2. Modelos didácticos.

Los modelos de enseñanza hacen alusión a la relación y al tipo de conducta que existe entre profesorado y alumnado en el aula. En mi programación se llevará a cabo la combinación del modelo tradicional y el actual, tendiendo más al segundo que al primero en la medida de lo posible.

El modelo didáctico tradicional, está basado únicamente en la transmisión de información del profesorado al alumnado. Es un modelo informativo, donde la importancia recae en los contenidos. El papel del alumnado dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje en este modelo es meramente observador y se limita a escuchar la información que el docente le trasmite. Para impartir mi módulo utilizaré en algunas ocasiones esta línea de conducta ya que existen determinados contenidos que precisan de este modelo para aprenderse y explicarse.

Por otro lado, el modelo didáctico actual, más participativo, lúdico y comunicativo, será el que más se tienda a utilizar dentro de mi módulo. Se trata de un modelo en el que el profesorado actúa como un guía o un acompañante en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Como Virginia (2015) relata la prioridad en este tipo de formación reside en que el docente enseñe habilidades de acceso al conocimiento para que el alumnado sea autónomo en el aprendizaje. El docente incorpora recursos y medios que provocan la participación del alumnado. (p. 60-61)

3.11.3 Métodos didácticos.

Por método entendemos el procedimiento utilizado para alcanzar un objetivo específico, es decir, se refiere a la forma en la que el alumnado recibe los contenidos (Virginia, 2015, p.61). Los métodos didácticos son los diferentes caminos que el docente lleva a cabo en el aula para la consecución de unos objetivos en sus alumnos y alumnas. Se refiere a la forma de enseñar del docente para obtener un determinado fin en su alumnado.

Como anteriormente he señalado, la metodología de esta programación se basa en la flexibilidad y la adaptación a los diferentes perfiles de alumnado, por lo que el empleo de un único método sería inviable.

Mi labor como docente en el aula se va a llevar a cabo mediante la correlación entre ambos métodos. Se utilizarán tanto métodos afirmativos (centrados en el docente)

como métodos por elaboración (centrados en el alumnado), a la vez que la repetición en cada uno de ellos.

Los **métodos afirmativos**, son aquellos que centran su función en el docente, el cual es el encargado de llevar las riendas de la clase mediante la exposición y trasmisión de información, es decir, está basado en el modelo de enseñanza tradicional en el que el profesor presenta una serie de contenidos al alumno, el cual tiene un papel de escucha. En la impartición de mi módulo voy a utilizar por un lado el método magistral u expositivo, como son las clases magistrales (únicamente para contenidos que realmente lo precisen).

Por otro lado, las clases magistrales se combinarán también con **método demostrativo**, ya que éstas irán acompañadas a su vez por la realización de casos prácticos, actividades lúdicas y didácticas en la que los alumnos y las alumnas puedan plasmar y poner en práctica lo previamente aprendido.

Respecto a los **modelos por elaboración**, es decir, aquellos que están centrados en el alumnado, en el módulo de Inserción Sociolaboral encontramos los siguientes:

- **Interrogativo o por aplicación**, en el que tras explicar un contenido el docente se asegura de su asimilación mediante preguntas. En el trascurso de mis clases trataré de ir realizando preguntas para llevar un control y así llegar a una interacción entre alumnado y profesora que me permita marcar el ritmo de aprendizaje en ellos.
- **Creativo o por descubrimiento**, basado en el aprendizaje constructivista. Se tratará de conseguir que el alumnado sea dueño de su propio aprendizaje. Dentro de mi módulo se procurará que sea el modelo más utilizado, por ello trabajaremos a través de la aplicación de los conocimientos adquiridos en clase mediante la resolución de casos reales.

El Método **repetitivo** también cobra importancia en nuestra programación, centrándose en la repetición de conceptos más complejos o de mayor importancia para conseguir el aprendizaje de aspectos que se van a necesitar continuamente dentro del proceso. Se utilizará de manera transversal en ambos modelos.

3.11.4. Estrategias metodológicas.

Las estrategias metodológicas de una programación hacen referencia al conjunto de procesos o actividades que yo como profesional docente utilizo para conseguir un aprendizaje de éxito y la asimilación de contenidos en mi alumnado, en general, se trata de un conjunto de acciones planificadas por el profesorado, dirigidas a la consecución de los objetivos del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Dentro de mi programación vamos a llevar a cabo dos grupos de estrategias; por un lado las estrategias cognitivas, dirigidas a conseguir un desarrollo de conocimientos y procedimientos mentales en mi alumnado que le permitan un buen aprendizaje, y por otro lado, estrategias de clima, dirigidas a conseguir un ambiente de respeto y confianza entre compañeros y profesora dentro de clase.

Entre las cognitivas, como profesora del módulo de Inserción Sociolaboral, voy a llevar a cabo las siguientes:

- **Progresividad** entre conceptos: Introducción del temario adaptado al ritmo de mi alumnado.
- **Actualización** respecto a los contenidos de mi módulo, para que mi alumnado aprenda lo que ocurre en la realidad actual.
- **Ejemplificación**, utilizando ejemplos de la vida real para facilitar la comprensión y aprendizaje en mi alumnado.
- **Significatividad**, es decir, partir de los contenidos que mi alumnado tiene para conocer otros más complejos posteriormente.
- **Transversalidad**, llevando a cabo conceptos morales de importancia que fomentan la integridad del alumno como persona a parte de como profesional.
- **Intervención impulsadora**, es decir, mi labor como profesional ejercida a modo de guía para mis alumnos, evitando en todo momento la dependencia y fomentando sus autonomía.
- **Objetividad**, es decir, mis ideologías como profesora se mantendrán al margen de todo contenido.
- **Diversidad**, no se puede conseguir el aprendizaje utilizando siempre una misma estrategia.
- **Control**, es decir, yo como profesora me encargaré de llevar el control del aprendizaje y la comprensión en mis alumnos, mediante preguntas y aclaraciones.

En cuanto a las estrategias de clima, llevaré a cabo las siguientes:

- **Atención de agrupamientos**. Trataré de combinar los alumnos en diferentes grupos para que no estén siempre los mismos juntos, que se conozcan entre todos y aprendan a trabajar en grupo.
- **Adaptación de tiempos**. Impartiré las sesiones totalmente adaptadas a mi alumnado y a la complejidad del temario mediante un razonamiento lógico y realista para procurar un aprendizaje beneficioso en mi alumnado dentro del aula.

- **Innovación de espacios.** Siempre que sea posible utilizaremos los espacios de los que dispone el centro para llevar a cabo diferentes actividades, es decir, trataré de encontrar espacios que susciten en mi alumnado incertidumbre y creatividad.

-**Comunicación.** Trataré de mejorar y cuidar la calidad del proceso comunicativo entre alumnos y profesora, fomentando la participación y la reflexión en clase, premiando la implicación y el desahogo dentro de ella, dejando atrás los prejuicios.

-Buscar siempre la **motivación.** En la medida de lo posible trabajaré por despertar el interés y la curiosidad en mi alumnado mediante retos y desafíos en el aula.

3.11.5. Estilos docentes.

Los estilos de enseñanza en el aula utilizados por el docente son aquellos que implicarán un recuerdo en las futuras vidas de sus alumnos, es decir, son las formas que el profesorado tiene a la hora de relacionarse y comunicarse con sus alumnos. El estilo didáctico está relacionado con la actitud permisiva del profesorado ante el grupo-clase, es decir, hace referencia al comportamiento del profesorado cuando interactúa con el grupo.

Éste puede ser autoritario, democrático o permisivo. Según Martínez (2007) las características de cada uno de estos estilos son:

- Autoritario: el profesorado se encarga de controlar todo, impulsando un tipo de relación asimétrica y vertical en la que apenas hay diálogo con el alumnado.

- Democrático: el profesorado facilita la participación del alumnado. Su característica principal es que considera al alumnado hasta el punto de que entre profesorado y alumnado se establece una relación de cooperación.

- Permisivo: el profesorado no influye en el grupo, carece de organización y es incapaz de crear una estructura de aprendizaje. El contacto profesor/alumno es mínimo. (p.65)

En lo relativo a mi programación, en el caso de mis aulas, al tratarse de unos grupos relativamente homogéneos, atinente a un Ciclo Formativo de Grado Superior con un nivel de madurez superior, predominará el uso de un estilo democrático ya que considero que es el idóneo para crear un buen clima de carácter cooperativo y de confianza en el proceso de enseñanza-aprendizaje, un elevado rendimiento y una relación entre docente y alumnado natural y plena.

3.11.6. Actividades de enseñanza-aprendizaje.

Para la consecución de los objetivos en el proceso de enseñanza-aprendizaje, el profesorado se sirve de una serie de instrumentos específicos: las actividades.

En lo relativo a la Formación Profesional, uno de los objetivos en su alumnado es adquirir las competencias profesionales específicas del título, por lo que, las actividades son las “oportunidades” que le damos al alumnado de poner en práctica

los contenidos previamente impartidos, para que los puedan relacionar con esos conocimientos previos y darles significado.

En este apartado se clasifican el tipo de actividades que voy a realizar a lo largo del curso en el módulo de Inserción Sociolaboral. La explicación y definición de las diferentes actividades se encuentra desarrollada en el cuaderno de actividades cada unidad didáctica.

En función del momento y la finalidad que pretendamos optaremos por diversos tipos de actividades.

Entre los tipos de actividades que vamos a programar para el curso, podemos destacar:

1. Actividades introductorias o de motivación.

Para que el aprendizaje deje huella en nuestros alumnos debe de estar impregnado por un interés y un atractivo que haga posible la implicación de estos. Por lo cual es imprescindible partir de sus intereses y motivaciones mediante este tipo de actividades. En mi caso, dentro del módulo de Inserción Sociolaboral vamos a llevar a cabo la visualización de videos, imágenes que susciten interés, una noticia de prensa, la visita de un profesional, etc. a la hora de dar comienzo un determinado contenido, para así poder captar la atención e nuestros alumnos y con ello su motivación.

2. Actividades diagnósticas

Son aquellas actividades que se llevan a cabo para conocer los conocimientos previos de nuestro alumnado a la hora de nuevos aprendizajes. Es imprescindible a la hora de explicar un contenido saber la base de la que parten nuestro alumnado. Para ello, desde mi módulo, vamos a realizar actividades como la lluvia de ideas, diálogos, preguntas y respuestas o diálogos.

3. Actividades de síntesis.

Como anteriormente hemos expuesto en el apartado de interdisciplinariedad, existen muchos contenidos que se tocan de manera transversal en diferentes apartados. Las actividades de síntesis sirven para recordar esos contenidos y volver a repasarlos. En el módulo de Inserción Sociolaboral vamos a realizar actividades de este tipo como son por ejemplo los test de repaso de conceptos entre unidades didácticas y/o contenidos.

4. Actividades de Desarrollo.

Son las actividades propuestas para enseñar y desarrollar los contenidos que tiene el módulo, para así, conseguir de manera eficaz los objetivos fijados previamente. Algunas de las actividades que llevaremos a cabo en el módulo de Inserción Sociolaboral son: ejecución de supuestos prácticos, resolución de documentos,

cuestionarios, trabajos de investigación, trabajo de intervención y la explicación de contenidos.

4. Actividades de Ampliación.

Como he dicho anteriormente, utilizaré una metodología adaptada a las necesidades de mi alumnado, es por eso por lo que llevo a cabo este tipo de actividades las cuales se adaptan al ritmo de aprendizaje, capacidades e intereses de mis alumnos. En concreto, en mi módulo proporcionaré al alumno o alumna que lo necesite si fuese preciso actividades de ampliación de contenidos como trabajos de investigación sobre algo que le propicie curiosidad sobre apartados de la unidad didáctica que estemos dando.

5. Actividades de refuerzo.

Como anteriormente he dicho, este tipo de actividades que se adaptan al ritmo de aprendizaje del alumno estarán incluidas en mi metodología como docente siempre que sea necesario. En concreto, esta tipología de actividades hace más referencia a la atención a la diversidad del alumnado en mi aula. Son actividades que ayudan a mis alumnos a poder aprender de manera menos dificultosa algo que anteriormente no han podido asimilar. Entre ellas podemos destacar los mapas conceptuales o el repaso de actividades de manera individualizada.

5. Actividades de Evaluación.

Este tipo de actividades tienen el objetivo de evaluar el proceso de aprendizaje en el alumnado. Son necesarias para saber si mi alumnado ha adquirido los contenidos impartidos en clase. Algunas de las actividades de evaluación que utilizo en mi módulo son los exámenes orales u escritos, juegos de preguntas y respuestas, entrega de trabajos, tareas prácticas, etc.

6. Actividades complementarias.

Son aquellas que van dirigidas a mejorar la calidad de la enseñanza si fuera posible. Aunque se desarrollen fuera del aula, su asistencia y participación es obligatoria ya que se desarrollan en horario lectivo.

A lo largo del curso y más en concreto en mi módulo de inserción sociolaboral se va a llevar a cabo la siguiente actividad: visitas centros de educación especial, centros de día... y visita por parte de un profesional a dar una charla.

3.11.7 Recursos.

Los recursos son cualquier tipo de elemento que podamos utilizar y nos ayuden a llevar a cabo una tarea con más facilidad. En ciertas ocasiones, son limitados en cantidad y pueden afectar a la hora de llevar a cabo la programación didáctica. Podemos encontrarnos diferentes tipos de recursos en el centro educativo como son las personas, el equipo y material de los que se puede disponer para lograr algo.

Los recursos en el ámbito educativo de centro se refiere a las ayudas o los apoyos de los cuales puede beneficiarse el profesorado para llevar a cabo una actividad.

El centro dispondrá de tres tipos de recursos, empleando unos u otros, o varios a la vez, en función de la actividad a desarrollar. Los tipos de recursos son:

- *Los recursos personales*, aquellos que hacen referencia al conjunto de personas tanto internas como externas del centro que nos ayudan en nuestra labor docente. Por un lado contaremos con los profesionales del centro, es decir, el profesorado y compañeros de profesión del centro I.E.S Santa Catalina de Alejandría. Por otro lado, también contaremos con apoyos externos al centro educativo como son los empresarios de la zona, de los centros de FCT, del Ayuntamiento o profesionales cualificados que vienen a impartir alguna charla o actividad en particular.

- *Los **recursos ambientales o institucionales***, aquellos que hacen referencia a los propios espacios de los que dispone el centro, como son la biblioteca, la sala TIC, el SUM, u otra aula específica para llevar a cabo una determinada actividad. También tendremos la oportunidad de contar con las instalaciones de otras administraciones para su visita en determinadas ocasiones como son el centro de Servicios Sociales, Seguridad Social, Centro de Día, etc.

- *Los **recursos materiales***. Estos son aquellos inmuebles o materiales físicos de los que dispone el centro educativo para facilitarnos el proceso de enseñanza-aprendizaje. Contaremos con materiales tales como pizarra, presentaciones elaboradas por el profesorado, películas, libros de texto, proyector, prensa, plan de centro, revistas, material fungible del alumnado y del profesorado, etc.

Los espacios y equipamientos que deben reunir los centros de formación profesional, para permitir el desarrollo de las actividades de enseñanza, son los establecidos en el anexo IV de la Orden ECD/106/2013, de 23 de enero, por la que se establece el currículo del Ciclo Formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Integración Social y deberán cumplir lo establecido en el artículo 11 del Real Decreto 1074/2012, así como la normativa sobre igualdad de oportunidades, diseño para todos y accesibilidad universal, prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el puesto de trabajo.

Los recursos necesarios para el desarrollo del módulo profesional de Inserción Sociolaboral son los siguientes:

- Recursos materiales: como la pizarra, sillas, mesas u otro material fungible diverso.
- Recursos audiovisuales: es decir, recursos que se basan en la imagen, en el sonido, o en la imagen y el sonido al mismo tiempo. Entre ellos destacaremos: proyector, DVD, puertos USB...
- Recursos informáticos: ordenadores portátiles, programas ofimáticos, páginas web...
- Recursos espaciales: aula de clase junto a otras salas comunes del centro: biblioteca, aula de informática, SUM...
- Recursos impresos: legislación, enciclopedias, apuntes, fuentes bibliográficas...
- Recursos personales: compañeros de Departamento para el control y organización de actividades propias del Departamento, y resto del profesorado, profesionales de la profesión que vengan a impartir una charla, alumnos antiguos, trabajadores externos de centros asistenciales...
- Recursos del entorno: Ayuntamiento, Servicios Sociales y sus áreas correspondientes, Centros de discapacitados, IMSERSO, Asociaciones, Cruz Roja, Casas de Acogida, etc.

3.11.8 Cuaderno de actividades

En dicha tabla se presenta el número y desarrollo de actividades que en mi labor como docente voy a programar para la unidad didáctica número 6 "El entrenamiento de las habilidades sociolaborales. Búsqueda activa de empleo. ".

Para ello voy a dedicar 7 sesiones de dos horas cada una donde trataré de poner en práctica y evaluación los contenidos de la unidad.

SESIÓN	DESARROLLO DE ACTIVIDADES	RECURSOS
	- Actividad de introducción: Lluvia de ideas sobre que son las habilidades y la importancia de ellas en el integrador/a social, que habilidades creen que tienen cada uno como persona, que habilidades creen que son necesarias en el proceso de inserción sociolaboral, etc. Todo ello, para partir de unos conocimientos previos del alumnado acerca la unidad didáctica .(15 minutos)	- Pizarra - Proyector - Fotocopias

1ª	-Explicación realizando un breve esquema en la pizarra, de los contenidos, objetivos y sistema de evaluación de la nueva unidad didáctica. (10 minutos) -Inicio con el primer apartado de la unidad que aborda las habilidades de autonomía personal. Explicación con ejemplos de casos reales. (20 minutos). - Visualización del video "El valor de la autonomía positiva" recuperado de Youtube. (6 minutos) https://www.youtube.com/watch?v=t6LP-ZkIXEw - Actividad de debate: Debate sobre el vídeo anteriormente visualizado sobre la importancia de las habilidades de autonomía personal de las personas en el ámbito laboral. (15 minutos) - Explicación sobre cuáles son las habilidades de autonomía personal más utilizadas en el proceso de inserción sociolaboral: Conocimiento del entorno y la comunidad, autogobierno y autodirección, motivación hacia el empleo y organización y gestión del tiempo. (30 minutos) - Explicación de una actividad en grupo que tienen que traer para la próxima sesión. (20 minutos) *Actividad en grupo* Se expondrá un caso práctico. A cada grupo se le otorgará una habilidad de las anteriormente expuestas (Conocimiento del entorno y la comunidad, autogobierno y autodirección, motivación hacia el empleo y organización y gestión del tiempo). Cada grupo deberá explicar un taller donde ponga en marcha el entrenamiento de dichas habilidades. Ejemplo: Grupo 1: taller sobre el conocimiento de los recursos sociolaborales de la ciudad. (Conocimiento del entorno) Grupo 2: taller sobre la autonomía personal positiva (autogobierno)	
-----------	---	--

2ª	- Exposición oral por parte de los alumnos de la tarea grupal anteriormente asignada. Corrección de fallos y recomendaciones futuras. (45 min) - Ruegos y preguntas sobre la clase anterior. (5 minutos) - Explicación del segundo apartado de la unidad didáctica "Habilidades sociales en el proceso de inserción sociolaboral". (20 minutos) - Explicación de la Actividad de desarrollo que se va a hacer en el aula: En general las personas que se encuentran en procesos de inserción tienen unas bajas habilidades comunicativas que son esenciales en el ámbito laboral. Para ello llevaremos a cabo la siguiente actividad. (10 minutos) * Actividad * : Bloques de Construcción* (30 minutos) Comienza por tener un equipo de construcción (en mi caso piezas lego) para la creación de 2 conjuntos idénticos de bloques de construcción. Uno hace de director y otro de constructor. Irán saliendo algunas parejas a la pizarra. El director y el constructor se dan la espalda uno a otro. El director ya tiene su estructura construida y debe darle instrucciones al constructor para que con las mismas piezas construya la misma estructura que él. Este juego desarrolla habilidades comunicativas, descriptivas e instructivas, y además fortalece el trabajo en equipo. Fomenta la cooperación, crea un clima de comunicación efectiva y confianza para que todo funcione. El juego Bloques de construcción ayuda a fomentar estas partes importantes del trabajo en equipo. - Puesta en común de lo que han aprendido con la anterior dinámica entre alumnos y docente. (10 minutos)	- Pizarra - Piezas lego
3ª	- Explicar el apartado 3 de la unidad didáctica "Habilidades laborales en el proceso de inserción sociolaboral". Normas de seguridad e higiene.(20 minutos) - Visualización del video " Seguridad, Higiene y medio ambiente en el trabajo". Recuperado de Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=oXtQlspxvIk (10 minutos)	- Pizarra - Ordenadores

	- Actividad de repaso en clase. Que cada alumno piense en un puesto de trabajo en el que se vería trabajando en 10 años. Que redacte normas de higiene y seguridad adaptadas al puesto de trabajo. Puesta en común y debate entre los alumnos y alumnas y profesora. (15 minutos) - Explicación de la estructuración de la jornada laboral. Estructuración de tareas. Pasos, materiales y herramientas. (30 minutos) -Actividad "Emplearte". La clase se va a dividir en dos grupos .Entrevistadores y entrevistados. Ambos se prepararán su parte. Los entrevistadores deberán hacerle preguntas a los entrevistados sobre su formación, habilidades, cualidades, buscarán en internet cuales son las preguntas de una entrevista de trabajo, mientras que los entrevistados a su vez deberán hacerle preguntas a su compañero sobre el tipo de puesto de trabajo, la jornada laboral, las diferentes normas de higiene, etc. (40 minutos)	
4ª	- Actividad complementaria: Visita al <u>Centro Especial De Empleo de Jaén</u>. (2 horas)	- Autobús escolar
5ª	- Actividad de conocimientos previos: Que todos los alumnos apunten en un papel lo primero que se les venga a la mente al escuchar búsqueda activa de empleo. (10 minutos) - Puesta en común y debate de la actividad anterior. (10 minutos) -Explicación del apartado 4 de la unidad didáctica "Búsqueda activa de empleo". (30 minutos) - Visualización del video " 4 consejos para una carta de presentación increíble". (15 minutos) Recuperado de	- Proyector - Pizarra - Ordenadores

	https://www.youtube.com/watch?v=9ILLluaDSxs&list=PLX86FfviRYdms_jtv0y7FKeaRS2bH2I-A - Explicación de una actividad individual para casa. Deberán realizar una carta de presentación para un puesto determinado. Me la entregarán en la próxima sesión. (5 minutos). -Actividad de desarrollo. Durante los minutos restantes en clase los alumnos y alumnas van a llevar a cabo una búsqueda activa de empleo en los ordenadores del centro (50 minutos). Deberán buscar: * Ofertas de perfil profesional de técnico superior en integración social *Identificar ofertas falsas de trabajo *Utilización de redes sociales en la búsqueda de empleo * Búsqueda en portales especializados de ofertas * Otras fuentes de búsqueda de empleo tradicionales	
6ª	- Actividad de repaso: Puesta en común de la búsqueda activa de la sesión anterior. Corrección y consejos para futuras ocasiones. (20 minutos) - Visualización del vídeo " Orientación Profesional "¿Cómo elaborar un buen cv?" Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=Vtc6H8iQXJI (30 minutos) - Explicación del apartado 5 de la unidad didáctica, "Creación de ambientes positivos en el ámbito laboral". (25 minutos)	- Proyector

	- Actividad "El cliente misterioso"- Realización de una dinámica de trabajo en equipo (30 minutos) Cliente Misterioso: Esta dinámica es perfecta para incrementar la empatía entre tus empleados. Consiste en armar equipos dentro de los cuales alguien debe de asumir el papel de un cliente molesto, mientras que el resto debe tratar de resolver su problema ofreciéndole distintas alternativas. El responsable de coordinar la dinámica debe incitar a los empleados a que se pongan en los zapatos del cliente. Al final del ejercicio, se debe analizar cómo reaccionaron los empleados y de qué forma se pudo haber actuado mejor. - Resolución de Dudas y repaso de conceptos importantes acerca del examen que será en la próxima sesión. (15 minutos)	
7ª	- Prueba escrita correspondiente a la unidad 6 válida para el apartado de la evaluación del módulo (90 minutos) - Actividad de evaluación de la profesora: ¿qué es lo que más te ha gustado del desarrollo de esta UD? ¿Qué es lo que menos o qué cambiarías? (15 minutos)	- Fotocopias

3.12. Evaluación.

3.12.1 Evaluación del proceso de aprendizaje

3.12.1.1 Resultados de aprendizaje y Criterios de evaluación

Son los resultados de aprendizaje y los criterios de evaluación que se encuentran en el punto 6 de dicha programación desarrollado.

3.12.1.2 Técnicas e instrumentos de evaluación

Los instrumentos de evaluación son las diferentes herramientas de las que se beneficia el docente para evaluar la calidad del aprendizaje en sus alumnos y alumnas. Permiten

al docente registrar la información necesaria para la verificación y cuantificación de los logros en su alumnado.

Se utilizarán tres indicadores fundamentales para la evaluación de contenidos dentro del módulo de Inserción Sociolaboral.

- Participación, actitud y comportamiento en clase para valorar el desarrollo de contenidos actitudinales y de valores en el alumnado mediante una lista de control.
- Prueba escrita sobre los contenidos del módulo para evaluar la adquisición de los contenidos conceptuales.
- Practicas individuales y grupales para evaluar el dominio de los contenidos procedimentales en el alumnado.

3.12.1.3. Criterios de calificación

Los criterios de calificación son los instrumentos, las ayudas de las que se sirve el docente para obtener una cuantificación o porcentaje de la calificación del alumnado en una evaluación determinada. Los criterios de calificación se encuentran reflejados de manera porcentual para cada unidad didáctica.

En el módulo de Inserción Sociolaboral, y más en concreto, en la unidad didáctica que hemos elegido, nos basaremos en tres criterios básicos de calificación:

- **Exámenes. (60%)** El examen final del módulo tendrá hasta una puntuación máxima de 6 puntos de la nota final, el cual se puntuará de 0 a 10 para posteriormente realizar la ponderación correspondiente. La nota mínima a partir de la cual se hace media es 3 sobre 10.
- **Trabajos individuales o grupales. (30%)** La puntuación de estos trabajos será de un máximo de 3 puntos de la nota total del módulo. Para ello, se puntuará cada trabajo de 0 a 10 y posteriormente se realizará la ponderación al punto que le corresponde a la nota final. La nota total de trabajos se calculará haciendo la media aritmética de todos los trabajos individuales y grupales que desarrollen los alumnos/as. Los trabajos no presentados se le puntuarán con una nota de 0 puntos sobre la ponderación correspondiente.
- **Participación, motivación, actitud crítica, trabajo diario en clase y exposiciones orales. (10 %).** El instrumento utilizado para este criterio de calificación será la propia observación del docente reflejada en una lista de control, se valorará la participación y motivación del alumnado en clase y el respeto a los compañeros/as y por supuesto al profesorado. La puntuación correspondiente a este apartado, se calificará otorgando una respuesta de SI/NO en la tabla de control y realizando la media que le corresponde.

La nota final del módulo corresponderá a la suma de todas las partes tras su correspondiente ponderación.

Respecto al *redondeo*, teniendo en cuenta el programa informático educativo, la legislación aplicable nos obligan a poner una nota con número entero. Por tanto, la regla de redondeo utilizada será la siguiente:

En la evaluación final, en notas que los decimales superen o iguales 0,5 se redondearán hacia arriba, si el alumno/a no ha tenido ningún parte disciplinario y una buena asistencia a clase. En el caso de alumnos que tengan una nota igual o superior a 9 se redondeará a 10 con la misma condición.

3.12.1.4. Mecanismos de recuperación.

Si a pesar de todo, el alumnado no alcanza los objetivos mínimos de todas y cada una de las unidades didácticas de la programación, se articulará un sistema de recuperación atendiendo a los siguientes criterios:

1. Después de cada evaluación trimestral, se planteará una recuperación de las unidades que componían esa evaluación. Las notas de actitud, comportamiento y trabajos entregados se mantendrán. Los trabajos individuales que no hayan sido presentados podrán entregarse junto con el examen el día de la recuperación de la evaluación.

2. Los alumnos y alumnas que aun así suspendan la recuperación anterior, tendrá la oportunidad de volver a presentarse a otro examen en la evaluación final (Junio) del curso, la cual será prefijada a su debido tiempo por la Jefatura de Estudios del centro.

En esta ocasión la nota final de dicha evaluación es el examen de las unidades suspensas. Las prácticas o trabajos no se podrán entregar ni sumarán nota en la media ponderada. Todo el alumnado que quiera presentarse a esa prueba para subir nota estará en su debido derecho.

En el caso de que el alumnado haya aprobado la prueba escrita y no haya entregado alguna actividad necesaria para conseguir el aprobado, se le otorgará la oportunidad de una actividad de refuerzo o recuperación:

- Cuaderno de actividades. Conjunto de tareas y actividades que contienen el repaso de los contenidos de las unidades trabajadas en la evaluación correspondiente.

El alumnado será informado puntualmente de las actividades de recuperación y del período de su realización.

3.12.1.5. Promoción del alumnado

La promoción del alumnado en el ámbito de la Formación Profesional está regulada por la Orden de 29 de septiembre de 2010, la cual rige la evaluación, certificación, acreditación y titulación del alumnado que cursa ciclos de Formación Profesional Inicial en el sistema educativo de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En primer lugar, haciendo referencia a lo que la ley indica, el alumnado que esté cursando, en este caso, el Ciclo Formativo de Grado Superior en Integración Social, el cual ocupa más de un año académico, únicamente podrá promocionar al siguiente curso cuando tenga pendiente no más del 25 % de la carga horaria del conjunto de todos los módulos profesionales que componen el primer año de ciclo, es decir, cuando el 75 % o más de los módulos se encuentre aprobado.

En el caso de que los alumnos y alumnas no superen dicho porcentaje y no puedan promocionar al siguiente curso formativo del ciclo, deberán cursar de nuevo únicamente los módulos profesionales que no han superado.

Respecto a la promoción del alumnado al siguiente curso formativo del ciclo con módulos pendientes del año anterior, como aparece reflejado en la Orden de 29 de septiembre de 2010:

El alumnado que promoció de curso con módulos profesionales pendientes, podrá ser evaluado de los mismos hasta dos veces por curso escolar mediante las pruebas que convoque el departamento de familia profesional, sin superar en ningún caso el número total de cuatro convocatorias previsto en la normativa. Dichas pruebas deberán realizarse antes de la evaluación parcial previa a la incorporación del alumnado a los módulos profesionales de formación en centros de trabajo y proyecto integrado. (p.18)

Atendiendo a lo anteriormente expuesto, en el caso del módulo del Inserción Sociolaboral, y en coordinación con el Departamento de Servicios Socioculturales y a la Comunidad del centro, se evaluará en dos convocatorias, una la 3ª evaluación a realizar a final de mayo, y otra final que se realizará a final de junio.

3.12.2 Evaluación del proceso de enseñanza.

Tal y como regula el artículo 25.3 del Real Decreto 436/2008 de ordenación de la Formación Profesional inicial en Andalucía, el profesorado no solo tendrá la obligación de evaluar los aprendizajes del alumnado, sino también los procesos de enseñanza y su propia práctica docente.

En dicha programación tendremos en cuenta la importancia de la evaluación del profesorado en diferentes aspectos para la mejora del proceso de enseñanza-

aprendizaje. Para mi labor como profesora es fundamental que la evaluación sea recíproca entre profesorado y alumnado y con ello poder dotar a la misma como una herramienta que permite la evolución y mejora tanto en los alumnos como en el propio docente.

Fernández y Vanga (2015) en su artículo “Proceso de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación para caracterizar el comportamiento estudiantil y mejorar su desempeño” define esta concepción de la evaluación de la siguiente manera:

- La **autoevaluación** se produce cuando una persona, grupo o institución se evalúa a sí mismo y en el caso de los estudiantes, cuando son capaces de valorar, a partir de la reflexión, su labor y la satisfacción que le produce, desarrollando su capacidad de autocrítica, autoestima y el autoreconocimiento de sus cualidades preparándolos al respecto y especificando los aspectos a evaluar.(p.9)
- La **coevaluación**, es la evaluación entre pares o iguales, donde los roles se intercambian entre evaluadores y evaluados alternativamente (Toppin, 1998; Torres y Torres, 2005; Jiménez, 2006). Es la que ejercen entre sí los alumnos, donde uno evalúa a todos y todos evalúan a uno, (Borrego, 2005, cit. en Tamayo, 2011), por lo que todos son sujeto y objeto de evaluación, haciendo a los alumnos ser conscientes de los propios logros y de los aprendizajes. (p.9)
- La **Heteroevaluación**, es esencialmente una evaluación externa, que se materializa cuando cada persona, en correspondencia con su patrón de resultados, evalúa a otro(s); aunque para efectos de esta investigación, se considera como la evaluación que realizan los estudiantes sobre la actuación del docente, su trabajo y rendimiento y se diferencia de la coevaluación porque el evaluado y los evaluadores corresponden a diferentes niveles jerárquicos y por ende no cumplen las mismas funciones. De esta forma, la evaluación busca caracterizar el desempeño de los estudiantes, identificando las fortalezas y las potencialidades de mejora, para propiciar acciones que incurran en el desarrollo personal y profesional, por lo que debe constituir un proceso continuo, sistemático y basado en evidencias (Bernal et al, 2008). (p.9)

En el módulo de Inserción Sociolaboral y en mi propia labor docente se llevará a cabo la Heteroevaluación, donde mis propios alumnos de manera externa mediante una encuesta de satisfacción valorarán mi actuación como profesora, los diferentes errores en el proceso de enseñanza-aprendizaje y tendrán la oportunidad de redactar sus propias observaciones y consejos para tiempos futuros.

3.13. Atención a la diversidad del alumnado.

En el ámbito educativo de la Formación Profesional, al tratarse de una enseñanza postobligatoria, las adaptaciones que se llevan a cabo en el currículo son las adaptaciones curriculares NO SIGNIFICATIVAS, es decir, aquellas adaptaciones que se toman en torno a los ritmos de tiempo, metodología utilizada, adaptación en la evaluación, en resumen, a la facilitación de los contenidos sin implicar un cambio en ellos.

Los artículos 71 al 79 de la LOE 2/2006, publicada en BOE del 4 de mayo de 2006, (modificado por la LOMCE y los artículos 113 al 119 de la LEA 17/2007 establecen seis grupos de alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo. Las Instrucciones 8/3/2017 engloban seis tipos de alumnado anteriores en cuatro grupos.

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

En lo que respecta a la atención a la diversidad dentro de mi módulo profesional, los alumnos que presenten algún tipo de dificultad en el aprendizaje de contenidos podrán contar con la ayuda de una atención individualizada personalizada por mi parte, además de una serie de actividades de repaso o ampliación, según lo requiera el caso.

Respecto a los alumnos con discapacidad en ciclos formativos, el artículo 17 del Decreto 436/2008, publicado en BOJA del 12 de septiembre de 2008, que establece la ordenación y las enseñanzas de FP en Andalucía, afirma que:

A fin de promover los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Por lo tanto la atención educativa diferente a la ordinaria prevista para el alumnado con discapacidad en la Formación Profesional Inicial es la de Adaptación de Acceso al Currículo (AAC). (p. 8)

El artículo 2 de la Orden 29/9/2010, publicado en BOJA del 15 de octubre de 2010, afirma que el departamento de la familia profesional junto con el equipo directivo serán los encargados de:

La adecuación de las actividades formativas, así como de los criterios y los procedimientos de evaluación cuando el ciclo formativo vaya a ser cursado por alumnado con algún tipo de discapacidad, garantizándose el acceso a las pruebas de evaluación. Esta adaptación en ningún caso supondrá la supresión

de resultados de aprendizaje y objetivos generales del ciclo que afecten a la adquisición de la competencia general del título. (p.8)

En lo que respecta a la contextualización del alumnado de 1ª A y B de Inserción Sociolaboral, nos encontramos con un grupo relativamente homogéneo que parten similarmente del mismo nivel educativo, con alumnos que no presentan dificultades educativas o de aprendizaje relevantes.

Para reflejar de manera más detallada el tema de la atención a la diversidad dentro de mi programación y tratar de conseguir un éxito académico en todo mi alumnado, se definirán a continuación una serie de objetivos que trabajaré de manera especial con mi alumnado:

- Tener en cuenta los ritmos de aprendizaje de todos mis alumnos y alumnas y tratar de adaptarme yo a ellos, no ellos a mí.
- Programar las tareas acorde a los niveles de desarrollo de mi alumnado.
- Tener en cuenta la diversidad y la combinación para hacer grupos de trabajo.
- Flexibilizar la asignación de tareas en los alumnos que lo requieran.
- Ofrecer una amplia variedad de actividades por cada Unidad Didáctica.
- Aplicar en los casos necesarios actividades de refuerzo y ampliación en cada unidad didáctica.
- Disponer de una amplia gama de materiales.

3.14. Unidad didáctica 6 del módulo: El entrenamiento de las habilidades sociolaborales. Búsqueda activa de empleo.

Unidad didáctica		6. El entrenamiento de las habilidades sociolaborales. Búsqueda activa de empleo.								
Resultados de Aprendizaje	RA_3. Aplica técnicas de entrenamiento en habilidades sociolaborales, relacionando las necesidades de las personas usuarias con el entorno laboral.		Instrumentos de información/evaluación							
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales	Observ directa	Prácticas	Prueba escrita	Expos oral	Tareas casa	Tareas clase	Asistencia	
7 sesiones	(b, (k, (o, (q , (r, (t, (u	o), s), t)								
Contenidos			Criterios de evaluación			Indicadores				
6.1. Habilidades de autonomía personal para la inserción sociolaboral			a) Se han seleccionado técnicas de promoción de la autonomía personal en el entorno laboral.			-Conoce técnicas de promoción de la autonomía personal que mejoran el proceso de inserción sociolaboral.				
6.2. Habilidades sociales para la inserción sociolaboral.			c) Se han aplicado técnicas para mejorar las habilidades sociales de las personas usuarias en el entorno laboral.			- Conoce técnicas que mejoran las habilidades sociales de una persona dentro del ámbito laboral.				

6.3. Habilidades laborales en el proceso de inserción sociolaboral.	e) Se han estructurado las tareas y funciones propias del puesto de trabajo de la persona usuaria. g) Se han establecido las medidas que aseguran el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene durante la jornada laboral.	- Sabe detectar y estructurar las tareas y funciones propias del puesto de trabajo de su usuario. - Conoce las medidas de seguridad e higiene del puesto de trabajo de su usuario.
6.4. Habilidades de búsqueda activa de empleo	b) Se han elaborado actividades para el desarrollo de habilidades dirigidas a la búsqueda activa de empleo. f) Se han secuenciado las actividades que favorecen el desempeño de la actividad laboral de forma independiente.	- Elabora actividades que propician la mejora en la búsqueda activa de empleo. - Sabe secuenciar actividades que favorecen el desempeño de la autonomía en el ámbito laboral.
6.5. Creación de ambientes positivos en el ámbito laboral.	d) Se han seleccionado estrategias que favorecen el establecimiento de un buen clima laboral y evitan las situaciones de crisis. h) Se ha valorado la importancia de la implicación de la persona usuaria y su familia en el proceso de inserción sociolaboral.	- Conoce estrategias que favorecen el buen clima laboral entre compañeros de trabajo y evitan situaciones desfavorables. - Valora la importancia que tiene la implicación de la persona usuaria y su familia dentro del proceso de inserción sociolaboral.

4. Bibliografía.

- ACEREDA, P. (2019). Diferencias entre la LISMI y la LGD. Aldaba CEE. Madrid.
Recuperado de: <https://aldabacee.com/diferencias-la-lismi-la-lgd/>
- ARJONA FERNÁNDEZ, M.L. (2010, Diciembre). Importancia y elementos de la Programación Didáctica. Hekademos. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3745653>
- ATIENZA, M, y GUTIÉRREZ, M. (2015). Organización de la atención a las personas en situación de dependencia., Madrid (España), Ediciones Paraninfo, S.A.
- CASTAÑEDA, A.F. , CRISTANCHO A.B., PÉREZ, N., BETSY, Z. Y MEJÍA, S.I. (2018). ¿Qué tan informados están los empleadores a la hora de contratar personas con diversidad funcional? Revista electrónica Psyconex, 10 (16). Recuperado desde: file:///C:/Users/jesus/Downloads/334746-Texto%20del%20art_culo-154450-1-10-20180806.pdf
- CASTILLERO, O. (2019). Los 6 tipos de discapacidad y sus características. [Entrada de Blog]: Psicología y Mente. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad>
- CHAVARRI, I. (2016). Inserción sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual (Trabajo de Fin de Grado). Universidad de La Rioja. España.
- COLL, C. (1991). Psicología y currículum. España. Ediciones Paidós.
- DISCAPNET. (s.f). Nuestros derechos. Guía de contratos laborales. El contrato indefinido. Recuperado de: <https://www.discapnet.es/areas-tematicas/nuestros-derechos/tus-derechos-fondo/guia-de-contratos-laborales/contrato-indefinido>
- DIVULGACIÓN DINÁMICA FORMACIÓN (8 de noviembre de 2017). ¿En qué consisten los procesos de inserción laboral para discapacitados? Recuperado de [Entrada de blog]: <https://www.divulgaciondinamica.es/blog/insercion-laboral-discapacitados/>

- ECHEVERRÍA, B. (1997). Inserción Sociolaboral. Revista de Investigación Educativa, Vol. 15 (2). Recuperado de: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/108580/1/127564.pdf>
- FERNÁNDEZ Y VANGA (2015, 15 de mayo). Proceso de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación para caracterizar el comportamiento estudiantil y mejorar su desempeño. San Gregorio. Recuperado de: <file:///C:/Users/jesus/Downloads/Dialnet-ProcesoDeAutoevaluacionCoevaluacionYHeteroevaluaci-5225628.pdf>
- FUNDACIÓN JUANXXIII RONCALLI (2017). Conoce los factores de vulnerabilidad de las personas con discapacidad. Recuperado de [Entrada de blog]: <https://blog.fundacionjuanxxiii.org/conoce-los-factores-de-vulnerabilidad-discapacidad>
- GIL, I. (2019). Diferencias entre empleo ordinario y empleo protegido. Fundación Adecco. Diversidad e Inclusión. Recuperado de: <https://fundacionadecco.org/azimut/diferencias-entre-empleo-ordinario-y-empleo-protegido/>
- GIL, S. (2012). De la discapacidad a la diversidad funcional: más allá del lenguaje. Revista de tecnologías de apoyo y accesibilidad. Fondo. Recuperado de: <https://www.tecnoaccesible.net/revista/articulo/de-la-discapacidad-la-diversidad-funcional-mas-alla-del-lenguaje>
- GÓMEZ VELA, M. (2001) .Retraso mental y necesidades educativas especiales. Escrito por, Universidad de Salamanca. III Congreso “La Atención a la Diversidad en el Sistema Educativo”. Universidad de Salamanca. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO).
- Instituto de Educación Secundaria Santa Catalina de Alejandría. Plan de Centro. (en línea). Disponible en : <https://onedrive.live.com/?authkey=%21AEatDtBbCiXQxmc&id=69363CFF1D6F0E6D%21426&cid=69363CFF1D6F0E6D>
- Instituto de Educación Secundaria Santa Catalina de Alejandría. Programaciones del departamento de Servicios Socioculturales y a la Comunidad. (en línea).

Disponible en:

<https://onedrive.live.com/?authkey=%21ACDwed8XLqPhCc&cid=69363CFF1D6F0E6D&id=69363CFF1D6F0E6D%212975&parId=69363CFF1D6F0E6D%212950&o=OneUp>

Instituto de Educación Secundaria Santa Catalina de Alejandría. Programación didáctica del módulo profesional de Inserción Sociolaboral. (en línea). Disponible en:

<https://onedrive.live.com/?authkey=%21ACDwed8XLqPhCc&cid=69363CFF1D6F0E6D&id=69363CFF1D6F0E6D%213054&parId=69363CFF1D6F0E6D%212969&o=OneUp>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2019). El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD) .Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2017 y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2017. Recuperado de: https://www.ine.es/prensa/spd_2017.pdf

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Información. [INEGI]. (2007). Clasificación de Tipo de Discapacidad - Histórica. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf

Instrucciones de 8 de marzo de 2017, de la Dirección General de Participación y Equidad, por las que se actualiza el protocolo de detección, identificación del Alumnado con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo y organización de la respuesta educativa. Consejería de Educación. Recuperado de : <https://colaboraeducacion30.juntadeandalucia.es/educacion/colabora/documentos/19620965/21573261/3.+ATENCI%C3%93N+EDUCATIVA+DIFERENTE+A+LA+ORDINARIA.pdf/e9101815-4792-581b-7f3e-ec3b7e204102?version=1.0>

LÓPEZ PÉREZ J Y JIMÉNEZ FERNÁNDEZ A. (1987). La escala AEMF: un instrumento para conocer la actitud de los empresarios hacia la contratación de minusválidos físicos. Mapfre Seguridad, 27: 11- 16. Recuperado de: https://app.mapfre.com/documentacion/pt/catalogo_imagenes/grupo.do?path=1010819

- LÓPEZ, S. (2016). La situación laboral de las personas con discapacidad en España. Medidas de inclusión (Trabajo de Fin de Grado). Universidad Miguel Hernández de Elche. España.
- MARTÍNEZ, V. (2007). La buena educación: reflexiones y propuestas de psicopedagogía humanista. Anthropos Editorial.
- MENESES, G. (2007). El proceso de enseñanza aprendizaje. El acto didáctico. Universitat Rovira i Virgili.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (2018). Discapacidad y Salud. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- PALACIOS, A. & ROMANACH, J. (2007). El Modelo de la Diversidad: La Bioética y los Derechos Humanos para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional. Santiago de Compostela. España. Ediciones Diversitas- AIES.
- PAYERAS, M. (2018). La integración laboral de las personas con discapacidad: actuaciones de la empresa (Trabajo Final de Grado). Universidad de Barcelona. España.
- POR TALENTO. (2016) ¿Qué ventajas tiene contratar a personas con discapacidad?. Recuperado de: <https://www.portalento.es/Comunicacion/Noticias/Detalle/que-ventajas-tiene-contratar-a-personas-con-discapacidad/3096>
- PORRET, M. (2010). La discriminación laboral y la gestión de la diversidad de los recursos humanos. Revista Técnico Laboral, 32 (126), 513-568.
- RAMIRO, V. (2015). La empresa en relación con su entorno: especial referencia a la responsabilidad social (Trabajo Final de Máster). Universidad de Jaén, España.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (2020). Diccionario del Español Jurídico. [Última fecha de consulta: 28/04/2020]
- ROMANACH, J. Y LOBATO, M. (2009). Diversidad Funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano. Foro de Vida Independiente y Diversidad. Recuperado de:

<http://forovidaindependiente.org/diversidad-funcional-nuevo-termino-para-la-lucha-por-la-dignidad-en-la-diversidad-del-ser-humano/>

SANZ, M. J. (2010), "La discapacidad, factor de vulnerabilidad para una crianza saludable", Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad, nº 71.

Servicio Público de Empleo Estatal. (2019). Bonificaciones/reducciones a la Seguridad Social a trabajadores con discapacidad. Recuperado de: <https://loentiendo.com/bonificaciones-reducciones-seguridad-social-discapacitados/>

Servicio Público de Empleo Estatal. (2019). Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Datos 2018. Recuperado de: http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3206-1.pdf

Servicio Público de Empleo Estatal. (2020) Guía de contratos. Recuperado de: [file:///C:/Users/jesus/Downloads/guia_contratos_2020_A_\[esp\].pdf](file:///C:/Users/jesus/Downloads/guia_contratos_2020_A_[esp].pdf)

V-FERREIRA, M.A. (2010). De la minus-valía a la diversidad funcional: un nuevo marco teórico-metodológico. Política y Sociedad, 47 (1), 45-65.

VIDAL-GARCÍA, J. (2015). Derechos humanos de las personas con diversidad funcional. TRIM: Revista de Investigación Multidisciplinar, 8: 27-46.

VILLA, N. (2007). La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral (1902-2006). Madrid. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.

VIRGULA (2018). Elementos transversales LOMCE. Virgula blog. Recuperado de : <https://virgulablog.es/programacion-didactica/elementos-de-la-programacion-didactica/contenidos/elementos-transversales/>

5. Normativa.

Constitución Española de 1978. En BOE. Número 311, de 29 de diciembre de 1978.

Decreto 320/2010, de 29 de junio, por el que se regulan los órganos competentes y los procedimientos administrativos en materia de utilización confinada y liberación

voluntaria de organismos modificados genéticamente. En BOJA número 139, de 16 de Julio de 2010.

Decreto 320/2010, de 29 de junio, por el que se regulan los órganos competentes y los procedimientos administrativos en materia de utilización confinada y liberación voluntaria de organismos modificados genéticamente. BOJA número 139 , 16 de julio 2010.

Decreto 436/2008, de 2 de septiembre, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas de la Formación Profesional inicial que forma parte del sistema educativo. BOJA número 182, de 12 de septiembre 2008.

Decreto 436/2008, de 2 de septiembre, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas de la Formación Profesional inicial que forma parte del sistema educativo. BOJA número 182, de 12 de septiembre 2008.

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. En BOE número 289, del 3 de diciembre de 2013.

El Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. En BOE número 168, del 14 julio 2007.

Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. En BOE, número 96, de 21 de abril de 2008.

La Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Diario Oficial de las Comunidades Europeas.

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. En BOE, número 289, de 3 de Diciembre de 2003.

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. En BO, número 299, de 15 de diciembre de 2006.

Ley 1/1999, de 31 de marzo, de Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía. En BOJA, número 45, de 17 de abril de 1999.

Ley 1/2010, de 8 de marzo, Reguladora del Derecho a la Vivienda en Andalucía. En BOE, número 77, de 30 de marzo de 2010.

Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. En BOE número 179, de julio de 2013.

Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. (LISMI).En BOE, 30 de Abril de 1982.

Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía. BOJA número 252, de 26 de diciembre de 2007.

Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía. En BOJA, número 252, Sevilla, de 26 de diciembre 2007.

Ley 18/2007, de 28 de diciembre, del derecho a la vivienda. En BOE, número 50, de 27 de febrero de 2008.

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. En BOE número 312, de 30 de diciembre de 2006. Última Modificación: 24 de Octubre de 2015.

Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. En BOE, número 310, de 27 de diciembre de 2007.

Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. En BOE, número 68, de 20 de marzo de 2007.

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. BOE número 147, de 20 de junio de 2002.

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

Orden de 28 de julio de 2015, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Integración Social. BOJA número 187, de 24 de septiembre 2015.

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. BOJA número 202, de 15 de octubre 2010.

Orden ECD/106/2013, de 23 de enero, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de Técnico Superior en Integración Social. BOE número 28, de 1 de febrero de 2013.

Real Decreto 1074/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Integración Social y se fijan sus enseñanzas mínimas. BOE número 195, del 15 de agosto de 2012.

Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. BOE número 182 , de 30 de Julio de 2011.

Real Decreto 1368/2007, de 19 de octubre, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de seis cualificaciones profesionales de la familia profesional servicios socioculturales y a la comunidad. BOE número 256, de 25 octubre 2007.

Real Decreto 1451/83 de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. En BOE número 289, de 3 de diciembre de 2013.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. En BOE, número 289, de 3 de diciembre de 2013.