

CICLO FORMATIVO DE

GRADO MEDIO

TÍTULO:

Técnico en Instalaciones  
Frigoríficas y de  
Climatización

**IES EL PASO**

Carretera Tajuya S/N. 38750 El Paso.  
Tfno: 922486575// Fax : 922486576

**PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA DE MÓDULO  
FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL**

PROFESIONAL DE  
INSTALACIONES  
Y  
MANTENIMIENTO

**CURSO 2011 - 2012**



## INDICE

- 1. Introducción**
- 2. Marco Legislativo**
- 3. Contextualización**
  - 3.1. El Entorno
  - 3.2. El Centro
  - 3.3. Identificación del Ciclo
  - 3.4. Curso, Módulo y Ubicación Temporal
  - 3.5. El Alumnado
- 4. Competencia General del Ciclo**
- 5. Competencias Profesionales, Personales y Sociales del Título.**
- 6. Objetivos y Resultados de Aprendizaje**
  - 6.1. Resultados de aprendizaje
  - 6.2. Objetivos específicos de Módulo de F.O.L.
- 7. Contenidos**
  - 7.1. Contenidos Básicos
  - 7.2. Secuenciación y temporalización de los contenidos
  - 7.3. Unidades de Trabajo
- 8. Metodología**
  - 8.1. Principios Básicos
  - 8.2. Estrategias
  - 8.3. Actividades
  - 8.4. Agrupamientos
  - 8.5 Medios, recursos y materiales didácticos
- 9. Actividades Extraescolares y Complementarias**
- 10. Tecnologías de la Información y Comunicación (T.I.C.)**
- 11. Fomento a la lectura**
- 12. Transversalidad y Educación en Valores**
- 13. Atención a la Diversidad**
- 14. Relación con otros Módulos**
- 15. La Evaluación**
  - 15.1. Evaluación del aprendizaje del alumnado**
    - ¿Qué Evaluar? Criterios de Evaluación
    - ¿Cuándo Evaluar?
    - ¿Cómo Evaluar? Procedimientos e Instrumentos de Evaluación
    - Criterios de Calificación
    - Recuperación de Evaluación
    - Recuperación de Módulos Pendientes
    - Sistema extraordinario de Evaluación
    - Reclamación del alumnado
    - Promoción de Curso
  - 15.2. Evaluación de la Práctica Docente**
  - 15.3. Evaluación de la Programación - Documento de Memoria**



## 1. INTRODUCCIÓN

El Archipiélago Canario está caracterizado por la insularidad, la realidad migratoria, la incorporación paulatina de la mujer al mercado de trabajo, las altas tasas de paro, y una economía insular fragmentada y basada principalmente en el sector servicios.

La adaptación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo, implica dar entrada en las enseñanzas técnico-profesionales, a un conjunto de contenidos dedicados a dotar a nuestros estudiantes de una preparación completa, donde se incluyan aspectos básicos del mundo laboral.

Con ello se pretende dar al alumnado una visión global y una formación polivalente, con el objeto de que sepa adaptarse a los continuos cambios sociológicos, organizativos, tecnológicos y económicos, en los que se encuentra inmersa nuestra Comunidad Canaria, y que afectan al mercado de trabajo.

Según se establece en **Real Decreto 1793/2010, de 30 de diciembre**, por el que se establece el título de Técnico en Instalaciones Frigoríficas y de Climatización y se fijan sus enseñanzas mínimas, el Módulo Profesional de F.O.L., común en todos los ciclos formativos de grado medio y superior, contiene la formación necesaria para que el alumno pueda insertarse laboralmente y desarrollar su carrera profesional en el sector de los sistemas microinformáticos y redes.

La formación del módulo de FOL contribuye a alcanzar los **objetivos generales del ciclo formativo** que se desarrolla a continuación:

- ➔ Analizar y describir procedimientos de calidad, prevención de riesgos laborales y medioambientales, señalando las acciones a realizar en los casos definidos para actuar de acuerdo con las normas estandarizadas.
- ➔ Identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y empleo, analizando las ofertas y demandas del mercado laboral para gestionar su carrera profesional.
- ➔ Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

## 2. MARCO LEGISLATIVO:

Esta Programación está basada en la siguiente normativa vigente para la F.P. en Canarias:

- ❖ **LOE - La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación.**
- ❖ **Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional**
- ❖ **Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre**, de la ordenación general de la Formación Profesional.
- ❖ **Real Decreto 676/1993**, de 7 de mayo, que fija las directrices generales sobre los títulos de formación profesional y sus enseñanzas mínimas.
- ❖ **Real Decreto 1793/2010, de 30 de diciembre**, por el que se establece el título de Técnico en Instalaciones Frigoríficas y de Climatización y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- ❖ **Decreto 156/1996, de 20 de junio de Ordenación General** de las enseñanzas de **Formación Profesional Específica** en la Comunidad Autónoma de Canarias.
- ❖ **Orden de 3 de diciembre de 2003**, por la que se modifica y amplía la **Orden 20 de octubre de 2000**, por la que se regulan los procesos de evaluación de las enseñanzas de la **Formación Profesional Específica** en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias
- ❖ **Decreto – Currículo Canario:** Pendiente de desarrollo.



### 3. CONTEXTUALIZACIÓN

Esta Programación está dirigida a un alumnado ubicado en el contexto particular siguiente:

#### 3.1. CENTRO Y ENTORNO:

##### **IES EL PASO**

DIRECCIÓN: Carretera Tajuya S/N. 38750 El Paso. Tfno: 922486575// Fax : 922486576

El I.E.S. "El Paso", es un centro de reciente creación (se inauguró en el curso escolar 2004-2005), diseñado para albergar una media de 500 alumnos y alumnas. Se encuentra situado a las afueras del núcleo-capital del municipio de El Paso.

Este municipio es el de mayor dimensión de la Isla (135 Km<sup>2</sup>), al que pertenece La Caldera de Taburiente, limitando con todos los municipios excepto con el de Tazacorte. Está enclavado en el centro de la isla y en la parte alta de El Valle de Aridane, a unos 650 m sobre el nivel del mar, siendo el único municipio de la Isla que carece de costa.

#### 3.2. IDENTIFICACIÓN DEL CICLO:

**Denominación:** "Instalaciones Frigoríficas y de Climatización."

**Nivel:** Formación Profesional de Grado Medio

**Duración:** 2.000 horas.

**Familia Profesional:** Instalación y mantenimiento.

#### 3.4. CURSO, MÓDULO Y UBICACIÓN TEMPORAL:

CURSO ACADÉMICO: 2011-2012

MÓDULO PROFESIONAL: **FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL (F.O.L.)**

DURACIÓN DEL MÓDULO: **50 horas** (a razón de 3 sesiones a la semana de 55 minutos cada una)

UBICACIÓN: **Curso 1º.**

TURNO de **MAÑANA**

#### 3.4. EL ALUMNADO:

Para la programación hemos tenido en cuenta el origen de los alumnos/as que pueden acceder al Ciclo, bien sea después de haber cursado la **Enseñanza Secundaria Obligatoria** o bien tras **superar una prueba de acceso** si se cumple una de las siguientes condiciones:

- Tener 18 años.
- Acreditar, al menos un año de experiencia laboral.
- Haber superado un programa de Garantía Social.

Algunos módulos del presente ciclo, entre ellos el de Formación y Orientación Laboral, pueden ser objeto de convalidación, para aquellas personas que acrediten práctica laboral y también para los que hayan cursado con anterioridad otro ciclo formativo de grado superior según Decreto que desarrolla este ciclo formativo.



Este módulo va dirigido a un alumnado cuyas características resumimos a continuación:

- **Número de alumnos:** 20 alumnos.
- **Sexo:** Todos son varones.
- **Edad:** mayores de 16 años y menores de 24.
- **Acceso:** se han incorporado habiendo cursado el la E.S.O. o a través de prueba de acceso.
- **Procedencia:** el alumnado del centro proviene de familias canarias en su totalidad, que tienen su residencia habitual en municipios cercanos al instituto.
- **Actitudes iniciales:** En general presentan interés, motivación, y escucha activa.
- **Nivel de base:** Todos ellos con una madurez adecuada a los objetivos del Ciclo, con un nivel correspondiente al cuarto curso de ESO, aunque se detectan algunas carencias en ortografía y en expresión oral y escrita.

#### 4. COMPETENCIA GENERAL DEL CICLO

La Formación Profesional Específica se distingue del resto de las etapas del sistema educativo por su mayor interrelación con el sistema productivo; por ello “la referencia del sistema productivo”, y particularmente el perfil profesional, ha sido referente para la definición en el ámbito del sistema educativo y para todo el Estado, de los títulos profesionales y de las correspondientes enseñanzas mínimas y lo es también por extensión a esta comunidad.

**Real Decreto 1793/2010, de 30 de diciembre**, por el que se establece el título de Técnico en Instalaciones Frigoríficas y de Climatización y se fijan sus enseñanzas mínimas, hace “referencia al sistema productivo” para este Título y en su “Perfil Profesional” incluye como **competencia general del ciclo**:

**“Consiste en montar y mantener instalaciones frigoríficas, de climatización y de ventilación aplicando la normativa vigente, protocolos de calidad, de seguridad y prevención de riesgos laborales establecidos, asegurando su funcionalidad y respeto al medio ambiente”.**

#### 5. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES DEL TÍTULO.

La formación del módulo de F.O.L. contribuye a alcanzar las **Competencias Profesionales, personales y Sociales del Título**, que se desarrolla a continuación:

- ➔ Adaptarse a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones laborales originados por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos.
- ➔ Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- ➔ Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y responsable.

#### 6. OBJETIVOS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE.



Los **resultados de aprendizaje** son las metas que nos proponemos alcanzar dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje y que debe alcanzar el alumnado al finalizar el mismo, y responden a la pregunta: ¿PARA QUÉ SE ENSEÑA?

Con el Módulo de F.O.L. se pretende que el alumnado adquiera los conocimientos y habilidades necesarias para alcanzar Los **resultados de aprendizaje** de este Módulo, y que son:

1. SELECCIONA OPORTUNIDADES DE EMPLEO, IDENTIFICANDO LAS DIFERENTES POSIBILIDADES DE INSERCIÓN Y LAS ALTERNATIVAS DE APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA.

2. APLICA LAS ESTRATEGIAS DEL TRABAJO EN EQUIPO, VALORANDO SU EFICACIA Y EFICIENCIA PARA LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN.

3. EJERCE LOS DERECHOS Y CUMPLE LAS OBLIGACIONES QUE SE DERIVAN DE LAS RELACIONES LABORALES, RECONOCIÉNDOLAS EN LOS DIFERENTES CONTRATOS DE TRABAJO.

4. DETERMINA LA ACCIÓN PROTECTORA DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL ANTE LAS DISTINTAS CONTINGENCIAS CUBIERTAS, IDENTIFICANDO LAS DISTINTAS CLASES DE PRESTACIONES.

5. EVALÚA LOS RIESGOS DERIVADOS DE SU ACTIVIDAD, ANALIZANDO LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LOS FACTORES DE RIESGO PRESENTES EN SU ENTORNO LABORAL.

6. PARTICIPA EN LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN UNA PEQUEÑA EMPRESA, IDENTIFICANDO LAS RESPONSABILIDADES DE TODOS LOS AGENTES IMPLICADOS.

7. APLICA LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN, ANALIZANDO LAS SITUACIONES DE RIESGO EN EL ENTORNO LABORAL DEL TÉCNICO DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS Y REDES LOCALES.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL MÓDULO DE FOL:**

El módulo de F.O.L., incluido en todos los ciclos formativos, juega un papel fundamental en el objetivo general de la Formación Profesional del alumnado. Para este ciclo de Grado Medio, el Módulo de F.O.L. responde a objetivos socioeducativos dirigidos a proporcionar al alumnado:

- Conocimiento de la legislación laboral básica, la relativa a igualdad de oportunidades y no discriminación de personas con discapacidad, así como los derechos y deberes derivados de las relaciones laborales, fomentando las capacidades propias del trabajo en equipo.
- Los conocimientos y habilidades necesarias para trabajar en condiciones de seguridad y prevenir los posibles riesgos derivados de las situaciones de trabajo.
- Los mecanismos para lograr una satisfactoria inserción laboral, en el entorno de la economía Canaria.
- Actitudes de respeto, tolerancia, cooperación y no discriminación en el mundo laboral.

## **7. CONTENIDOS**

### **7.1. CONTENIDOS BÁSICOS (MÍNIMOS)**



LOS CONTENIDOS BÁSICOS que recoge el **Real Decreto 1793/2010, de 30 de diciembre**, por el que se establece el título de Técnico en Instalaciones Frigoríficas y de Climatización y se fijan sus enseñanzas mínimas, son las que se relacionan a continuación y que están divididos en bloques de contenidos:

<p><b>1. Búsqueda activa de empleo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del técnico en sistemas microinformáticos y redes.</li> <li>▪ Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.</li> <li>▪ Identificación de itinerarios formativos relacionados con el técnico en sistemas microinformáticos y redes.</li> <li>▪ Definición y análisis del sector profesional del título de técnico en sistemas microinformáticos y redes.</li> <li>▪ Proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas del sector.</li> <li>▪ Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa.</li> <li>▪ Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo</li> <li>▪ El proceso de toma de decisiones.</li> </ul>
<p><b>2. Gestión del conflicto y equipos de trabajo.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo para la eficacia de la organización.</li> <li>▪ Equipos en la industria de sistemas microinformáticos y redes según las funciones que desempeñen.</li> <li>▪ La participación en el equipo de trabajo.</li> <li>▪ Conflicto: características, fuentes y etapas.</li> <li>▪ Modos para la resolución o supresión del conflicto.</li> </ul>
<p><b>3. Contrato de trabajo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El derecho del trabajo.</li> <li>▪ Análisis de la relación laboral individual.</li> <li>▪ Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.</li> <li>▪ Derechos y deberes derivados de la relación laboral</li> <li>▪ Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.</li> <li>▪ Representación de los trabajadores.</li> <li>▪ Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional de técnico en sistemas microinformáticos y redes.</li> <li>▪ Beneficios para los trabajadores de las nuevas organizaciones: flexibilidad, beneficios sociales entre otros.</li> </ul>
<p><b>4. Seguridad Social, Empleo y Desempleo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social: altas, bajas y cotización</li> <li>▪ Situaciones protegibles en la protección por desempleo.</li> </ul>
<p><b>5. Evaluación de Riesgos Profesionales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Valoración de la relación entre trabajo y salud.</li> <li>▪ Análisis de factores de riesgo.</li> <li>▪ La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva.</li> <li>▪ Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad.</li> <li>▪ Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales.</li> <li>▪ Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psico-sociales.</li> <li>▪ Riesgos específicos en la industria de sistemas microinformáticos y redes.</li> <li>▪ Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas.</li> </ul>
<p><b>6. Planificación de la Prevención de Riesgos en la empresa</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Derechos y deberes en materia de Prevención de Riesgos Laborales.</li> <li>▪ Gestión de la prevención en la empresa.</li> <li>▪ Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.</li> <li>▪ Planificación de la prevención en la empresa.</li> <li>▪ Planes de emergencia y de la evacuación en entornos de trabajo.</li> <li>▪ Elaboración de un Plan de Emergencia en una PYME.</li> </ul>



<p><b>7. Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva.</li> <li>▪ Protocolo de actuación ante una situación de emergencia</li> <li>▪ Primeros auxilios.</li> </ul>
---	--

## 7.2. SECUENCIACIÓN Y TEMPORALIZACIÓN DE LOS CONTENIDOS:

Este **Ciclo Formativo** consta de 11 módulos y tiene una duración total de **2.000** horas, incluida la Formación en Centros de Trabajo (FCT), que se encuentran distribuidas en dos cursos académicos. El módulo de **F.O.L.** se imparte durante el **primer curso**, distribuidas a razón de **tres sesiones semanales** durante todo el curso.

La temporalización propuesta en esta Programación, expresada en el cuadro siguiente, **será flexible**, teniendo en cuenta el ritmo de aprendizaje del alumnado, imprevistos, etc.

BLOQUE CONTENIDO	Nº	UNIDAD DE TRABAJO	Ubicación
	0	Presentación del Módulo de FOL	
3. Contrato de trabajo	1	La relación Laboral	Primer Trimestre
	2	El contrato de trabajo	
	3	La organización del trabajo	
	4	La nómina	
	5	Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo	
	6	Representación de los trabajadores	
4. Seguridad Social, Empleo y Desempleo	7	Seguridad Social	Segundo Trimestre
5. Evaluación de Riesgos Profesionales	8	Seguridad y Salud en el trabajo	
	9	Los riesgos laborales	
6. Planificación de la Prevención de Riesgos en la empresa	10	Medidas de prevención y de protección	
	11	La gestión de la prevención	
7. Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa	12	El Plan de Prevención de Riesgos Laborales	Tercer Trimestre
	13	Primeros auxilios.	
1. Búsqueda activa de empleo	16	Itinerarios profesionales	
	17	La carrera profesional	
	18	Proceso de búsqueda de empleo	
2. Gestión del conflicto y equipos de trabajo.	14	Trabajo en equipo	
	15	Conflicto y negociación	

La estructura de contenidos se ha elaborado a partir de los contenidos organizadores teniendo en cuenta la secuencia y ordenación que parece más adecuada de los contenidos formativos implicados en el módulo.

## 7.3 UNIDADES DE TRABAJO

### UNIDAD DE TRABAJO 1

## La relación laboral



## RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Esta unidad contribuye a alcanzar el siguiente resultado de aprendizaje:

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

Para ello, al finalizar esta unidad de trabajo, el alumno/a:

- Conoce el origen del Derecho del Trabajo.
- Distingue las relaciones laborales de las que no lo son, y de las relaciones laborales especiales.
- Identifica las fuentes del Derecho Laboral y cuál debe aplicarse en cada caso.
- Conoce los principios de interpretación de las normas laborales y sabe aplicarlos.
- Sabe cuáles son los derechos y deberes de los trabajadores y de los empresarios.

## CONTENIDOS

- El Derecho Laboral y las relaciones laborales
  - Relaciones laborales ordinarias: concepto y características
  - Relaciones laborales especiales
  - Relaciones laborales excluidas
- Fuentes nacionales del Derecho del Trabajo
  - Fuentes materiales
  - Fuentes formales
    - La Constitución Española de 1978
    - Ley orgánica
    - Ley ordinaria
    - Reglamento
    - El convenio colectivo
    - El contrato de trabajo
    - Usos y costumbres locales y profesionales
- Fuentes de ámbito internacional
  - Derecho Comunitario
  - Tratados internacionales firmados y ratificados por España
- Principios de aplicación del Derecho Laboral
- Derechos y deberes inherentes a las relaciones laborales

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN



Al evaluar a los alumnos se tendrá en cuenta si:

- Se han identificado los conceptos básicos de Derecho del Trabajo.
- Se han interpretado y se han aplicado correctamente las fuentes del Derecho Laboral, conforme a los principios laborales.
- Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.
- Se han identificado y diferenciado las relaciones laborales, las relaciones laborales especiales y las relaciones laborales excluidas.
- Se han reconocido las distintas posibilidades laborales en el ámbito de la Unión Europea.
- Se han conocido los derechos y deberes de trabajadores y empresarios.

## UNIDAD DE TRABAJO 2

# El contrato de trabajo

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Esta unidad contribuye a alcanzar el siguiente resultado de aprendizaje:

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

Para ello, al finalizar esta unidad de trabajo, el alumno/a:

- Reconoce un contrato de trabajo y sabe qué significa.
- Identifica los contratos de trabajo que pueden celebrarse de forma verbal o escrita.
- Aprende quién puede firmar un contrato de trabajo.
- Identifica los diferentes tipos de contratos de trabajo que existen.
- Descubre cómo es la relación con las empresas de trabajo temporal.
- Conoce los pactos que se añaden con mayor frecuencia a los contratos de trabajo.
- Formaliza por escrito un contrato de trabajo.
- Sabe desenvolverse el día de la firma de un contrato de trabajo.

### CONTENIDOS

- El contrato de trabajo y la capacidad para contratar
  - Definición de contrato
  - Partes firmantes
- Forma y validez del contrato.
- Los elementos esenciales del contrato



- Modalidades contractuales
- Modelos de contratos indefinidos
- Modelos de contratos temporales y otros contratos
- La relación contractual con una empresa de trabajo temporal
- Pactos contractuales
  - El periodo de prueba
  - Pacto de permanencia
  - Pacto de plena dedicación

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Al evaluar a los alumnos se tendrá en cuenta si:

- Se han clasificado las diferentes modalidades de contratación.
- Se han identificado las modalidades contractuales que deben realizarse obligatoriamente por escrito.
- Se han reconocido los elementos esenciales del contrato.
- Se ha determinado quién tiene capacidad para contratar.
- Se ha identificado el tipo de contrato más idóneo para cada situación laboral.
- Se ha distinguido la relación contractual con las empresas de trabajo temporal.
- Se han analizado los pactos anexos a un contrato que es frecuente firmar y sus peculiaridades.

### UNIDAD DE TRABAJO 3

## La organización del trabajo

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Esta unidad contribuye a alcanzar el siguiente resultado de aprendizaje:

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

Para ello al finalizar esta unidad de trabajo, el alumno/a:

- Conoce los aspectos más relevantes relacionados con el tiempo de trabajo: jornada de trabajo, descansos, festivos, vacaciones y permisos retribuidos.
- Identifica las condiciones laborales de los trabajos a turnos, nocturnos o de las horas extraordinarias.
- Sabe cuáles son los derechos de los trabajadores en relación con los descansos, los festivos, las vacaciones o los permisos retribuidos.
- Identifica las medidas que se aplican para conciliar la vida familiar y laboral.



- Distingue los distintos tipos de flexibilidad laboral y la influencia tanto positiva como negativa en la vida laboral.

## **CONTENIDOS**

- La jornada de trabajo
  - Duración máxima de la jornada y jornada diaria
  - Limitaciones de la jornada
  - Horas extraordinarias
  - Organización especial del trabajo
- Descansos y festivos
  - Descanso semanal, entre jornadas y en jornada continuada
  - Fiestas laborales
  - Calendario laboral
- Vacaciones y permisos
  - Vacaciones
  - Permisos retribuidos
- Medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar
  - En la jornada
  - En la reducción de la jornada
  - En las vacaciones
- Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones
  - Tipos de descentralización: interna y externa
  - Modalidades de flexibilidad laboral
  - Ventajas y desventajas de la flexibilidad laboral

## **CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

Al evaluar a los alumnos se tendrá en cuenta si:

- Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.
- Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.
- Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional.
- Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.



## ¿CÓMO TRABAJAR LA UNIDAD?

En el *Caso práctico inicial* se plantean posibles situaciones a las que cualquier trabajador se puede enfrentar en su entorno laboral, en relación con su jornada, vacaciones o permisos retribuidos. Además, se reflexionará sobre dos formas organizativas cada vez más utilizadas en las empresas como son la externalización de servicios o la utilización flexible de la mano de obra. De este caso se realizan unas preguntas vinculadas con la unidad y que se van a resolver a lo largo del tema, junto con los contenidos que guardan relación con ellas. Se pueden encontrar estas llamadas en las páginas 45, 46, 47, 49, 50 y 51 del libro.

En el primer epígrafe se define lo que se entiende por jornada y sus formas (continuada y partida), explicando la diferencia que existe con el horario. Dentro de este apartado, se cuenta cuál es su duración máxima anual, semanal y diaria o sus limitaciones por edad o por jornadas especiales. Se dedica un apartado para describir qué son las horas extraordinarias, el trabajo nocturno y a turnos o el ritmo en la organización del trabajo.

Seguidamente se da una explicación sobre los descansos y fiestas a los que el trabajador tiene derecho y aspectos sobre calendario laboral, vacaciones y permisos retribuidos.

A continuación, se hace un recorrido por las principales medidas legales que promueven la conciliación de la vida familiar y laboral, clasificándolas por materias (jornada y su reducción y vacaciones).

Los contenidos de la unidad finalizan con un apartado denominado *Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones*, haciendo lo primero una distinción entre descentralización interna y externa. En él se comentan algunas de las formas de flexibilización más extendidas en el mundo laboral y se aclaran tanto sus ventajas como sus inconvenientes.

A lo largo de toda la unidad, se van proponiendo un conjunto de actividades ya resueltas, donde se plantean y explican situaciones concretas sobre los contenidos que se están trabajando.

Además, también se incluyen actividades que deben resolver los alumnos. Algunas de ellas se realizarán individualmente, como por ejemplo, las recogidas en las páginas 45, 48, 49 y 53 y otras se trabajarán en equipo como las propuestas en la página 53 para debatir entre los alumnos sobre la flexibilidad laboral a partir de la lectura de una situación real de trabajo.

Para lograr una aproximación mayor al sector profesional de los alumnos, se sugiere una actividad en el apartado denominado *Tu sector profesional* (página 53) para que, utilizando el convenio colectivo que se les ha pedido buscar en la Unidad de Trabajo 1, analicen la jornada, vacaciones, permisos, descansos, horas extraordinarias y trabajo a turnos o nocturno.

En las *Actividades finales* los alumnos tienen que aplicar los conocimientos adquiridos y a la vez les sirven de repaso. En el apartado *entra en internet* se pide buscar en la red el calendario laboral vigente para contestar las preguntas que se plantean. Se proponen las páginas del Ministerio de Trabajo ([www.mtin.es](http://www.mtin.es)), del Boletín Oficial del Estado ([www.boe.es](http://www.boe.es)) o de la Seguridad Social:

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Masinformacion/CalendarioLaboral/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/CalendarioLaboral/index.htm)

En la sección *Práctica profesional* se plantea un caso práctico sobre la ampliación de la jornada laboral en Europa a 65 horas, para abrir un debate entre los alumnos sobre esta cuestión y hacer un estudio comparativo entre las distintas jornadas en los países comunitarios.

En el epígrafe de *Mundo laboral en el cine* se utilizarán dos escenas de la película de *Erin Brockovich* para analizar la conciliación de la vida laboral y familiar.



Dentro de *Actualidad laboral*, los alumnos encontrarán un extracto de un artículo de prensa del periódico *El País* sobre las jubilaciones anticipadas, que es uno de los métodos de flexibilización laboral que se explican en la unidad.

La unidad finaliza con el apartado *En resumen* donde se presenta un mapa conceptual de sus conceptos clave y el apartado de *Evalúa tus conocimientos* que consiste en una batería de preguntas tipo test que permiten al alumno comprobar el nivel de conocimientos adquiridos.



## UNIDAD DE TRABAJO 4

# La nómina

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Esta unidad contribuye a alcanzar el siguiente resultado de aprendizaje:

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

Para ello, al finalizar esta unidad de trabajo, el alumno/a:

- Conoce qué es el salario y sus tipos.
- Aplica en su vida laboral aquellos aspectos más relevantes sobre el salario: su pago, el SMI y las medidas de protección.
- Identifica una nómina y los distintos conceptos que figuran en la misma.
- Sabe qué ingresos cotizan a la Seguridad Social y cuáles no lo hacen.
- Interpreta y diferencia las distintas deducciones que se aplican al salario.
- Cumplimenta nóminas sencillas.

### CONTENIDOS

- El salario
  - Concepto de salario: definición y tipos de salario (en dinero, en especie y mixto)
  - Pago del salario
  - Salario mínimo interprofesional
  - Protección del salario (créditos salariales preferentes y Fondo de Garantía Salarial)
- Recibo de salarios
- Devengos
  - Percepciones salariales (salario base; complementos salariales: personales, por situación y resultados de la empresa y del puesto de trabajo; horas extraordinarias; complementos de vencimiento periódico superior al mes y salario en especie)
  - Percepciones no salariales (indemnizaciones o suplidos; prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social; indemnizaciones por traslados, suspensiones y despidos y otras percepciones no salariales)
- Determinación de las bases de cotización
  - Base de cotización por contingencias comunes
  - Base de cotización por contingencias profesionales
  - Base de cotización por horas extraordinarias
- Base sujeta a retención del IRPF



- Deducciones
  - Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta
  - Impuesto sobre la renta de las personas físicas
  - Anticipos
  - Valor de los productos recibidos en especie
  - Otras deducciones
- Confección de una nómina

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Al evaluar a los alumnos se tendrá en cuenta si:

- Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.
- Se ha analizado el recibo de salarios identificando los principales elementos que lo integran.
- Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título.

## ¿CÓMO TRABAJAR LA UNIDAD?

El *Caso práctico inicial* utiliza la historia de Ana como trabajadora de TARLEX, S.A. para introducir al alumno en aquellos aspectos más relevantes sobre el pago del salario: identificación de las percepciones, forma de pago, liquidación de las pagas extraordinarias, forma de aplicar las deducciones en la nómina y diferencia entre salario bruto y neto.

Tras la lectura del caso práctico, se planten un conjunto de preguntas para que el alumno reflexione sobre los contenidos que se le van a explicar en la unidad, las cuales van a ser resueltas a lo largo del tema, en unas llamadas al margen identificadas con la expresión *caso práctico inicial*, que se pueden encontrar en las 63, 64, 69, 70 y 72 del libro.

El primer epígrafe de la unidad explica qué es el salario, su forma de pago, qué es el salario mínimo interprofesional y la protección del salario (embargo, créditos salariales y FOGASA). A continuación se explica todo lo relacionado con el recibo de salarios y al lado de cada uno de los apartados del modelo oficial se explica de forma resumida en qué consiste cada uno de ellos.

Los apartados del recibo de salario se explican detalladamente en los epígrafes 3 a 6:

- Percepciones salariales: salario base, complementos, horas extraordinarias, complementos de vencimiento periódico superior al mes y salario en especie.
- Percepciones no salariales: indemnizaciones o suplidos, prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, indemnizaciones por traslados, suspensiones y despidos y otras percepciones no salariales.
- Determinación de las bases de cotización por contingencias comunes, por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta y horas extraordinarias.
- Base sujeta a retención del IRPF.
- Deducciones: aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, IRPF, anticipos, valor de los productos recibidos en especie y otras deducciones.



Para facilitar el aprendizaje del alumno se incluye al final de la unidad, el apartado *Confección de una nómina*, donde se pueden encontrar resueltas una nómina de remuneración mensual y otra de remuneración diaria.

Además, también se incluyen actividades que deben resolver los alumnos en las páginas 71 y 75.

Para lograr una aproximación mayor al sector profesional de los alumnos, se sugiere realizar las nóminas del mes de agosto de aquellas categorías profesionales que pueden afectarles, en el apartado denominado *Tu sector profesional* (página 75), utilizando para ello el convenio colectivo que se les ha pedido buscar en la Unidad de Trabajo 1.

En las *Actividades finales* los alumnos tienen que aplicar los conocimientos adquiridos y a la vez les sirven de repaso. En el apartado *entra en internet* se pide buscar el programa de ayuda para el cálculo de retenciones del IRPF de la Agencia Tributaria ([www.agenciatributaria.es](http://www.agenciatributaria.es)) para calcular el tipo de retención de un conjunto de contribuyentes.

En la sección *Práctica profesional* se plantea un caso práctico de elaboración de nóminas de una empresa.

En el epígrafe *Mundo laboral en el cine* se utilizarán dos escenas de la película *El salario del miedo* para analizar diversos aspectos sobre el salario.

Dentro de *Actualidad laboral*, los alumnos encontrarán una sentencia del Tribunal de Justicia de Cataluña sobre el plus de penosidad por ruido de máquinas.

La unidad finaliza con el apartado *En resumen* donde se presenta un mapa conceptual de los conceptos clave tratados y el apartado de *Evalúa tus conocimientos* que consiste en una batería de preguntas tipo test que permiten al alumno comprobar el nivel de conocimientos adquiridos.

## UNIDAD DE TRABAJO 5

# Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Esta unidad contribuye a alcanzar el siguiente resultado de aprendizaje:

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

Para ello, al finalizar esta unidad de trabajo, el alumno/a:

- Comprende que el empresario puede realizar determinadas modificaciones en el contrato de trabajo.
- Sabe en qué consisten la movilidad funcional y la movilidad geográfica.
- Conoce las causas por las que se puede interrumpir la relación laboral temporalmente.
- Identifica los tipos de despido que existen.



- Sabe qué acciones legales se pueden emprender en caso de disconformidad con las decisiones empresariales.
- Conoce el procedimiento de actuación en caso de despido y sabe calcular la indemnización.
- Aprende a calcular un finiquito.

## **CONTENIDOS**

- La modificación de las condiciones de trabajo
- La movilidad funcional
- La movilidad geográfica
- La suspensión del contrato de trabajo
- La extinción del contrato de trabajo
- Derecho Procesal Social
- Elaboración de finiquitos

## **CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

Al evaluar a los alumnos se tendrá en cuenta si:

- Se han identificado los derechos y obligaciones en materia de movilidad funcional y geográfica.
- Se han comprendido las causas y los efectos de la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Se han distinguido los tipos de despido y se ha sabido calcular las indemnizaciones correspondientes.
- Se ha analizado el procedimiento para reclamar por despido o por cualquier otro derecho que no sea respetado por los empresarios.
- Se han identificado los conceptos que se tienen que incluir en el cálculo de un finiquito.
- Se ha reconocido el órgano jurisdiccional o administrativo ante el que hay que acudir en caso de modificación o extinción del contrato de trabajo.
- Se han distinguido los plazos de actuación para emprender las principales acciones en la jurisdicción social.

## **¿CÓMO TRABAJAR LA UNIDAD?**

Se podría iniciar esta unidad pidiendo a los alumnos que aporten a la clase recortes de prensa recientes en los que se recojan diferentes noticias de despidos que, generalmente, harán referencia a despidos colectivos de empresas importantes de la economía española. A partir de ellas, se puede suscitar un debate sobre las consecuencias de los despidos colectivos para los trabajadores y sus familias, planteando también la existencia de otros tipos de despidos.

También se puede aumentar el interés hacia el estudio de este tema aprovechando la experiencia de algún/a estudiante que haya sido despedido o que lo hayan sido sus familiares o amigos. De esta manera se pueden estudiar casos reales que siempre resultan más motivadores.



A partir del visionado de la película recomendada, se pueden plantear debates sobre la necesidad de estar unidos todos los trabajadores en las negociaciones que se lleven a cabo para defender su puesto de trabajo y las condiciones pactadas, frente a las decisiones del empresario.

Es conveniente aprovechar el tema para concienciar a los alumnos sobre la importancia de conocer y cumplir sus obligaciones con la empresa, colaborando en el logro y mantenimiento de la producción, pero también exigiendo y reclamando, en caso de que no se respeten los derechos de los trabajadores reconocidos por la normativa vigente.

Si se dispone, además, de la película *El efecto Iguazú*, es muy recomendable su visionado y posterior debate, porque muestra la situación en la que quedaron los miles de trabajadores de toda España despedidos de la multinacional Sintel (que fue filial de Telefónica) y cómo, para reivindicar su readmisión y los pagos de las indemnizaciones que les correspondían, se organizaron en un asentamiento en el Paseo de la Castellana de Madrid, corazón financiero de la ciudad, que duró más de seis meses y que logró la solidaridad de todos los ciudadanos con los trabajadores.

## UNIDAD DE TRABAJO 6

# Representación de los trabajadores

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Esta unidad contribuye a alcanzar el siguiente resultado de aprendizaje:

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

Para ello, al finalizar esta unidad de trabajo, el alumno/a:

- Aprende cuáles son los derechos de los trabajadores en materia de representación y participación en la empresa.
- Distingue la representación colectiva unitaria y la representación colectiva sindical.
- Conoce los derechos y garantías de los representantes de los trabajadores.
- Sabe quién representa a los empresarios.
- Analiza un convenio colectivo, su contenido y las partes legitimadas para firmarlo.
- Descubre las implicaciones del ejercicio del derecho a la huelga.
- Sabe qué es el cierre patronal.

### CONTENIDOS

- La participación de los trabajadores en la empresa
- La representación colectiva unitaria
  - Los delegados de personal
  - El comité de empresa



- Elecciones
- Competencias de los delegados de personal y miembros del comité de empresa
- La representación colectiva sindical
- El convenio colectivo
- Los conflictos colectivos

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Al evaluar a los alumnos se tendrá en cuenta si:

- Se han distinguido y analizado la representación colectiva unitaria, la representación colectiva sindical y la representación empresarial.
- Se han identificado las garantías de los representantes de los trabajadores
- Se han descrito las competencias de los delegados de personal y miembros del comité de empresa y cómo se desarrolla su elección.
- Se ha determinado quién puede afiliarse a un sindicato.
- Se ha reconocido y explicado la existencia de distintos niveles de representatividad sindical.
- Se ha descrito el concepto, las consecuencias y las medidas que se derivan de un convenio colectivo.
- Se ha manejado el convenio colectivo propio de su sector y se han analizado las condiciones de trabajo que establece.
- Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.
- Se han definido los aspectos básicos de la huelga (consecuencias, licitud y procedimiento) y el cierre patronal.
- Se ha valorado la utilización de soluciones pacíficas para la resolución de conflictos, como la mediación, el arbitraje y la conciliación.

## UNIDAD DE TRABAJO 7

# Seguridad Social

## RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Esta unidad contribuye a alcanzar el siguiente resultado de aprendizaje:

**«Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.»**

Para ello, al finalizar esta unidad de trabajo, el alumno/a:

- Entiende la importancia de la existencia de un sistema público de Seguridad Social.



- Es capaz de encuadrar las diferentes profesiones y actividades en los distintos regímenes de la Seguridad Social.
- Sabe a qué entidades colaboradoras de la Seguridad Social debe dirigirse para realizar los diversos trámites.
- Conoce las obligaciones que el empresario y el trabajador tienen con la Seguridad Social.
- Identifica las distintas prestaciones a las que puede tener derecho y sabe calcular su cuantía.

## **CONTENIDOS**

- Estructura del sistema de la Seguridad Social
  - Regímenes
  - Entidades gestoras
- Principales obligaciones de empresarios y trabajadores
- Acción protectora
  - Asistencia sanitaria
  - Incapacidad temporal
  - Prestaciones por riesgos durante el embarazo y la lactancia natural
  - Prestaciones por maternidad
  - Prestaciones por paternidad
  - Lesiones permanentes no invalidantes
  - Incapacidad permanente
  - Jubilación
  - Prestaciones por muerte y supervivencia
- Protección por desempleo
  - Prestación por desempleo
  - Subsidio por desempleo

## **CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

Al evaluar a los alumnos se tendrá en cuenta si:

- Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.
- Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.
- Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social.
- Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de Seguridad Social.



- Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.
- Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.
- Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos.
- Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.

## ¿CÓMO TRABAJAR LA UNIDAD?

La unidad comienza con una situación de partida en la que, a través de la historia de Emilio, un técnico en cocina que está buscando su primer trabajo como cocinero, se expone una hipotética situación a la que se puede enfrentar una persona en relación con las prestaciones de la Seguridad Social (cotización, desempleo, jubilación anticipada, maternidad, paternidad e incapacidad temporal). A continuación se plantean seis preguntas sobre el caso práctico y que se resuelven a lo largo de tema en unas llamadas al margen junto con los contenidos que guardan relación con ellas, que se encuentran en las páginas 136 y 142.

El epígrafe de *Estructura del sistema de la Seguridad Social* recoge la obligación de los poderes públicos de mantener un régimen público de Seguridad Social y hace un breve recorrido histórico. Se incluyen dos subepígrafes, uno de ellos sobre los regímenes de la Seguridad Social (general y especiales) y otro sobre las entidades gestoras de la Seguridad Social (INSS, INGESA, TGSS, INSERSO e ISM).

Las obligaciones de empresarios y trabajadores en relación con la Seguridad Social son objeto de estudio en el segundo epígrafe de la unidad 7. Se tratan la inscripción de la empresa, la formalización de cobertura de riesgos, la afiliación y alta de los trabajadores, la baja y variación de datos y cotización, incluyendo los tipos de cotización.

El apartado de la *Acción protectora* es el más extenso de la unidad y en él se encuentra, primero, una explicación de qué es la acción protectora, se diferencia entre las prestaciones contributivas y las no contributivas y se explican los tipos de prestaciones a las que tienen derecho los ciudadanos. Seguidamente, se explican algunas de las prestaciones más importantes como son la asistencia sanitaria, la incapacidad temporal, las prestaciones por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, maternidad, paternidad, lesiones permanentes no invalidantes, incapacidad permanente, jubilación y prestaciones por muerte y supervivencia.

Se dedica un apartado por separado a la protección por desempleo, haciendo una diferenciación entre prestación por desempleo y subsidio por desempleo.

A lo largo de toda la unidad se incluyen ejemplos con actividades ya resueltas sobre los contenidos que acaban de trabajar los alumnos. También se encuentran actividades para resolver en las páginas 131, 135, 137, 141 y 143.

Para lograr una aproximación mayor al sector profesional de los alumnos se incluye una actividad en el apartado denominado *Tu sector profesional* (página 143) para que, utilizando el convenio colectivo que se les ha pedido buscar en la Unidad de Trabajo 1, se analicen posibles mejoras en algunas prestaciones como la incapacidad temporal.

En las *Actividades finales* los alumnos tienen un conjunto de ejercicios para que apliquen y afiancen los conocimientos adquiridos en la unidad. En el apartado *entra en internet* se pide buscar en la red la Orden que contiene las cantidades a tanto alzado de las lesiones



permanentes no invalidantes para calcular la indemnizaciones a abonar en determinadas situaciones que se plantean ([http://www.seg-social.es/Internet\\_1/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm)). También se pide buscar en [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm) los boletines de cotización para hacer el ejercicio planteado. Por último, se informa de la posibilidad de descargarse programas de internet que permiten calcular la jubilación y el desempleo.

En la sección *Práctica profesional* se explica qué es el Sistema Red y las diversas gestiones que los usuarios pueden hacer a través de él en relación con la Seguridad Social sin las limitaciones de horario de oficinas y eliminando el circuito del papel, mejorando la calidad de los datos y evitando esperas en las oficinas de la Administración.

*John Q* es la película que se propone en el epígrafe de *Mundo laboral en el cine* para trabajar algunas de las prestaciones de la Seguridad Social, como la asistencia sanitaria, y comparar la situación que se plantea en la película con la realidad española.

Dentro de *Actualidad laboral* los alumnos encontrarán un extracto de un artículo de prensa sobre las jubilaciones parciales y las consecuencias positivas y negativas de las mismas sobre los trabajadores y sobre el sistema.

La unidad finaliza con el apartado *En resumen*, donde se presenta un mapa conceptual de los conceptos clave tratados y *Evalúa tus conocimientos*, que consiste en una batería de preguntas tipo test que permiten al alumno comprobar el nivel de conocimientos adquiridos.



## UNIDAD DE TRABAJO 8

# Seguridad y salud en el trabajo

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Esta unidad contribuye a alcanzar el siguiente resultado de aprendizaje:

**«Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.»**

Para ello, al finalizar esta unidad de trabajo, el alumno/a:

- Relaciona los conceptos de salud y trabajo.
- Explica el concepto moderno de salud proporcionado por la Organización Mundial de la Salud.
- Valora la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.
- Distingue entre accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- Identifica los derechos y deberes de trabajadores y empresarios en materia de salud laboral.
- Conoce las responsabilidades en materia de prevención de empresarios y trabajadores y las sanciones, en caso de incumplimiento.
- Conoce la normativa básica en materia de prevención de riesgos laborales.
- Descubre la existencia de unos organismos públicos que velan por la seguridad e higiene en el trabajo.

### CONTENIDOS

- El trabajo y la salud
- Posibles daños a la salud del trabajador
- Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales
- Responsabilidades y sanciones
- Marco normativo básico
- Organismos públicos

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Al evaluar a los alumnos se tendrá en cuenta si:

- Se han comprendido los conceptos básicos de la prevención de riesgos laborales.
- Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.



- Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.
- Se han identificado las condiciones de trabajo existentes en su sector profesional.
- Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a la enfermedad profesional y el accidente de trabajo.
- Se han descrito los derechos y obligaciones que corresponden a trabajadores y empresarios en materia de prevención de riesgos laborales.
- Se han reconocido los casos en los que los empresarios y los trabajadores tienen responsabilidades preventivas y las sanciones por su incumplimiento.
- Se han sabido manejar los diferentes tipos de normas aplicables en España en materia de prevención de riesgos laborales.
- Se han identificado los organismos públicos nacionales e internacionales que velan por la seguridad y salud de los trabajadores.

## UNIDAD DE TRABAJO 9

# Los riesgos laborales

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Esta unidad contribuye a alcanzar el siguiente resultado de aprendizaje:

**«Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.»**

Para ello, al finalizar esta unidad de trabajo, el alumno/a:

- Comprende que el trabajo conlleva unos riesgos que pueden ocasionar problemas de salud.
- Identifica los tipos de riesgos laborales que pueden existir en un puesto de trabajo.
- Conoce los efectos que ocasionan los diferentes riesgos.
- Aprende a actuar para evitar que los riesgos se conviertan en daños para su salud.
- Valora la importancia de la prevención de los riesgos laborales.
- Detecta las situaciones de riesgo más habituales en el ámbito laboral que pueden afectar a su salud y sabe aplicar las medidas de protección y prevención correspondientes.
- Determina actuaciones preventivas y/o de protección, minimizando los factores de riesgo y las consecuencias para la salud y el medio ambiente que producen.

### CONTENIDOS

- Los riesgos laborales
- Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad
- Factores de riesgo medioambientales
- Factores de riesgo psicosociales



- Otros factores de riesgo
- El riesgo eléctrico

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Al evaluar a los alumnos se tendrá en cuenta si:

- Se han clasificado y descrito los factores de riesgo y los daños derivados de los mismos.
- Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en su ámbito de trabajo, asociando las técnicas generales de actuación en función de las mismas.
- Se han identificado las condiciones de trabajo existentes en una actividad laboral.
- Se han propuesto actuaciones preventivas y/o de protección correspondientes a los riesgos más habituales que permitan disminuir sus consecuencias.

## ¿CÓMO TRABAJAR LA UNIDAD?

Para motivar al alumnado se podría iniciar esta unidad con el visionado de las escenas de la película *La suerte dormida* que se propone en la sección de *Mundo laboral en el cine*. Se trata de una película sencilla que refleja fielmente el comportamiento de muchas empresas, menospreciando los aspectos relacionados con la formación de los trabajadores y las medidas de prevención de riesgos laborales. Igualmente, recoge de manera muy cercana la situación de trabajo precario de muchos jóvenes que se ven obligados a aceptar trabajos para los que no están preparados y con los que asumen graves riesgos para su salud. Representa un buen modelo para desarrollar los principales objetivos del tema y despertar en los jóvenes actitudes de respeto y concienciación acerca de la importancia de observar y exigir el cumplimiento de la legalidad vigente en materia de prevención de riesgos.

Como ejemplo de los distintos tipos de riesgos, resulta muy interesante el visionado de la película del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo sobre *Riesgos higiénicos generales*, en la que se van describiendo los principales riesgos relacionados con las condiciones medioambientales de los lugares de trabajo y se proponen las debidas medidas de prevención y protección para cada uno de ellos.

Posteriormente, para sensibilizarles y concienciarles de la importancia de la prevención de riesgos se pueden presentar diferentes noticias que recogen los numerosos accidentes que se producen a diario en nuestro país y comparar esta situación con la que se produce en Europa, donde el número de accidentes laborales es bastante menor.

También se pueden utilizar diferentes juegos y programas informáticos interactivos que pretenden desarrollar una cultura preventiva entre nuestros alumnos, que podrán poner en práctica cuando sean trabajadores.

Se podrían realizar simulaciones y debates sobre los derechos y obligaciones que genera el desempeño de un puesto de trabajo, tanto para trabajadores como para empresarios, y cómo en muchas ocasiones no se ponen en práctica las debidas medidas simplemente por comodidad o ahorro de tiempo de unos y de otros.



## UNIDAD DE TRABAJO 10

# Medidas de prevención y de protección

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Esta unidad contribuye a alcanzar el siguiente resultado de aprendizaje:

**«Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral de su sector profesional.»**

Para ello, al finalizar esta unidad de trabajo, el alumno/a:

- Conoce los conceptos y principios básicos de la actividad preventiva y cómo aplicarlos en el mundo profesional, en concreto en su sector profesional.
- Valora la prevención de riesgos laborales como una actividad que debe planificarse y organizarse con suma atención.
- Sabe cuáles son las principales técnicas de prevención.
- Distingue entre técnicas y medidas de prevención.
- Reconoce los principios de la prevención de riesgos y sabe aplicarlos.
- Identifica las medidas de protección colectiva y de protección individual.
- Descubre qué son los EPI y sus características.
- Valora la importancia de la utilización de los EPI como medida de prevención ante los accidentes laborales.
- Reconoce y sabe interpretar las señales de seguridad.

### CONTENIDOS

- Medidas de prevención
- Principios y técnicas de prevención
- Medidas de protección colectiva e individual
- La señalización de seguridad

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Al evaluar a los alumnos se tendrá en cuenta si:

- Se han descrito los procesos de implantación de las medidas de prevención.
- Se han analizado las condiciones de trabajo existentes en una actividad y sus riesgos, en concreto, en su sector profesional.
- Se han identificado los procedimientos a aplicar ante cada uno de los riesgos.
- Se han identificado las medidas de protección colectiva e individual y las prioridades de aplicación.



- Se ha descrito el concepto de equipos de protección individual, sus características y las obligaciones de los trabajadores y los empresarios con respecto a los mismos.
- Se han distinguido las distintas formas de señalización en materia de prevención de riesgos laborales y se ha identificado el significado y el alcance de cada una de las señales.

## UNIDAD DE TRABAJO 11

# La gestión de la prevención

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Esta unidad contribuye a alcanzar el siguiente resultado de aprendizaje:

**«Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral de su sector profesional.»**

Para ello, al finalizar esta unidad de trabajo, el alumno/a:

- Comprende que la prevención de riesgos laborales debe estar planificada y bien organizada para ser eficaz.
- Sabe en qué consiste la evaluación, el control y la gestión del riesgo y cómo aplicarlo en su sector profesional.
- Identifica los elementos que integran la gestión de la prevención y conoce cómo se desarrolla en su sector profesional.
- Distingue las distintas formas de organizar la prevención en la empresa e identifica la más adecuada para cada situación.
- Reconoce a un prevencionista de nivel básico y sus funciones.
- Analiza la representación de los trabajadores en materia de prevención.

### CONTENIDOS

- La evaluación de riesgos
  - Análisis de riesgos
  - Valoración de riesgos
  - Cuándo se realiza la evaluación de riesgos
  - Quién realiza la evaluación de riesgos
- El control y la gestión del riesgo
- La gestión de la prevención
- La organización de la prevención
  - Formas de organizar la prevención
  - Las auditorías
  - El experto en prevención



- La representación de los trabajadores en materia preventiva

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Al evaluar a los alumnos se tendrá en cuenta si:

- Se ha realizado una evaluación de riesgos básica y se han distinguido los pasos a seguir.
- Se ha identificado, descrito y estimado el riesgo en su sector profesional.
- Se ha analizado el proceso de control y gestión del riesgo.
- Se han descrito y valorado las diferentes opciones que tiene una empresa para organizar la acción preventiva y se ha elegido la más apropiada para cada caso.
- Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Se han analizado las funciones propias del prevencionista de nivel básico.
- Se ha descrito en qué consiste una auditoría y cuándo es obligatorio pasar por ella.
- Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.

## UNIDAD DE TRABAJO 12

# El Plan de Prevención de Riesgos Laborales

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Esta unidad contribuye a alcanzar el siguiente resultado de aprendizaje:

**«Participa en la elaboración de un Plan de Prevención de Riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.»**

Para ello, al finalizar esta unidad de trabajo, el alumno/a:

- Comprende que la prevención de riesgos laborales debe estar planificada y bien organizada para ser eficaz.
- Valora la importancia de que todas las empresas tengan la obligación de contar con un Plan de Prevención que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia.
- Define el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del título.
- Conoce los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.
- Sabe que se debe proteger a los trabajadores especialmente sensibles.



- Proyecta un plan de autoprotección en una pequeña y mediana empresa (PYME), incluyendo el plan de emergencia y evacuación.
- Analiza los protocolos de actuación en caso de emergencia.
- Sabe comportarse en una situación de emergencia en la empresa y tomar las decisiones oportunas.
- Colabora en la realización de un simulacro de emergencia.

## **CONTENIDOS**

- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales
- La vigilancia de la salud
- Especial protección a colectivos específicos: maternidad, lactancia, menores de edad, trabajadores de una ETT y trabajadores temporales
- El Plan de Autoprotección: Plan de Actuación en Emergencias y Plan de Evacuación
- La protección frente al fuego

## **CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

Al evaluar a los alumnos se tendrá en cuenta si:

- Se ha descrito el contenido básico de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales en un centro de trabajo, se ha relacionado con el sector profesional del título y se conoce la obligación, por parte de las empresas, de tener uno propio.
- Se ha valorado la existencia de un plan preventivo en la empresa.
- Se han identificado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.
- Se han analizado las medidas que se establecen para proteger la salud durante la maternidad y la lactancia y al resto de trabajadores especialmente sensibles, como menores de edad, trabajadores temporales o contratados por una ETT.
- Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación en una pequeña y mediana empresa (PYME) del sector.
- Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.
- Se ha colaborado en la realización de un simulacro de emergencia.

## **UNIDAD DE TRABAJO 13**

# **Primeros auxilios**

## **RESULTADOS DE APRENDIZAJE**



Esta unidad contribuye a alcanzar el siguiente resultado de aprendizaje:

**«Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico o técnico superior.»**

Para ello, al finalizar esta unidad de trabajo, el alumno/a:

- Comprende las responsabilidades de los empresarios y los trabajadores ante cualquier urgencia en la empresa.
- Aplica de una manera eficaz el Soporte Vital Básico.
- Descubre la secuencia de acciones que se sigue en la valoración de los heridos en una situación de emergencia.
- Actúa adecuadamente cuando haya que clasificar a los heridos en un accidente.
- Distingue los grados de gravedad de una víctima de un accidente de trabajo.
- Conoce los primeros auxilios que se deben aplicar ante heridas, hemorragias, fracturas y quemaduras.

## **CONTENIDOS**

- Actuación en una situación de emergencia
  - Protocolo de actuación
  - Botiquín de empresa
- Urgencia médica y primeros auxilios: conceptos básicos
  - Urgencia médica
  - Primeros auxilios
  - Secuencia de actuaciones en el Soporte Vital Básico
  - Reanimación respiratoria
  - Reanimación cardiopulmonar básica
- Clasificación de los heridos por su gravedad
- Técnicas de primeros auxilios en función de las lesiones
  - Heridas
  - Quemaduras
  - Hemorragias
  - Fracturas

## **CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

Al evaluar a los alumnos se tendrá en cuenta si:

- Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.
- Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.



- Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.
- Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.

### ¿CÓMO TRABAJAR LA UNIDAD?

El *Caso práctico inicial* plantea un accidente de trabajo producido por la imprudencia de dos trabajadores, donde uno de ellos resulta herido y tiene que ser atendido primero por sus compañeros de trabajo y luego por los servicios de emergencia externos. De este caso se realizan unas preguntas vinculadas con la unidad y que se van a resolver a lo largo del tema, junto con los contenidos que guardan relación con ellas. Se pueden encontrar estas llamadas en las páginas 248, 252 y 256 del libro.

La unidad de trabajo comienza con la explicación de cómo actuar en una situación de emergencia que se pudiera producir en la empresa, distinguiendo varios apartados. El primero explica la obligación en esta materia de la empresa y lo recomendable que sería disponer de un auxiliador laboral. A continuación se explica el protocolo de actuación ante una emergencia. Por último se describen otras obligaciones empresariales en relación con el botiquín y el local de primeros auxilios en los centros de trabajo.

Se intenta también que los alumnos conozcan cómo actuar ante una urgencia médica, siguiendo las recomendaciones realizadas por el *European Resuscitation Council* (ERC 2005) y aprendiendo qué es el Soporte Vital Básico. También se van a explicar las técnicas de primeros auxilios que los trabajadores pueden utilizar cuando se produce un accidente de trabajo. Primero se explican los principios básicos de atención (método PAS); seguidamente se analiza la secuencia de actuaciones en el Soporte Vital Básico, dividido en tres pasos: evaluación del entorno y primer contacto con la víctima, valoración primaria o ABC y valoración secundaria; y finalmente se explican las técnicas propiamente dichas de primeros auxilios: la reanimación respiratoria y la reanimación cardiopulmonar básica, según el ERC 2005.

La clasificación de heridos según su gravedad utilizando el *triage* y tarjetas de colores, es el objeto de estudio del tercer epígrafe.

La unidad finaliza explicando las técnicas de primeros auxilios en lesiones como heridas, quemaduras, hemorragias y fracturas. De cada una de ella se dan una definición y una clasificación y se habla de cómo actuar si se presentan.

Sobre los contenidos, se incluyen actividades ya resueltas y actividades que el alumno tiene que realizar. En las páginas 249, 250, 255, 257 y 259 se encuentran las que el alumno tiene que realizar individualmente y en la página 250 se plantea una actividad para realizar con el equipo de trabajo.

Al finalizar los contenidos, se incluye el apartado de *Actividades finales* para afianzar los conocimientos adquiridos, ampliar información y realizar un repaso de la unidad. En *entra en internet* se recomienda entrar en la página <http://www.cruzroja.es/> y en [www.esc.edu](http://www.esc.edu).

En la sección *Práctica profesional* se plantea un caso práctico sobre actuación en un caso de emergencias.

En el epígrafe de *Mundo laboral en el cine* se utilizarán dos escenas de la película *The Guardian* para analizar diferentes situaciones de rescate.

Dentro de *Actualidad laboral* los alumnos encontrarán un artículo de prensa en el que se narra cómo se actuó ante una situación de riesgo en una obra.



La unidad finaliza con el apartado *En resumen*, donde se presenta un mapa conceptual de sus conceptos clave tratados y el apartado *Evalúa tus conocimientos*, que consiste en una batería de preguntas tipo test que permiten al alumno comprobar el nivel de conocimientos adquiridos.

## UNIDAD DE TRABAJO 14

# Trabajo en equipo

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Esta unidad contribuye a alcanzar el siguiente resultado de aprendizaje:

**«Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.»**

Para ello al finalizar esta unidad de trabajo, el alumno/a:

- Identifica qué es un equipo de trabajo, sus características y etapas.
- Conoce qué es la inteligencia emocional y puede desarrollarla.
- Distingue los equipos que realizan un trabajo eficaz de los ineficaces.
- Aprende las ventajas y desventajas que tienen los equipos de trabajo.
- Aplica distintas dinámicas que ayuden a los equipos a trabajar con éxito.

### CONTENIDOS

- Equipos de trabajo
  - Concepto
  - Características
  - Fases del trabajo en equipo
- La comunicación en los equipos de trabajo
  - Escucha activa
  - Feedback
  - Asertividad y técnicas
- La inteligencia emocional
- Ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo
- ¿Cómo saber si un equipo de trabajo es eficaz?
- La participación en el equipo de trabajo: los roles grupales
- Dinámicas de trabajo en equipo
  - Phillips 6/6



- Tormenta de ideas o *brainstorming*
- Estudio de casos
- Técnica del grupo nominal
- Seis sombreros para pensar
- *Role-playing*

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Al evaluar a los alumnos se tendrá en cuenta si:

- Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil profesional.
- Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.
- Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.
- Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.

## ¿CÓMO TRABAJAR LA UNIDAD?

La convocatoria de reunión de Samuel en FARMACÉUTICA VAP, S.A. para participar como miembro en un equipo de trabajo formado para intentar mejorar la calidad de los servicios que ofrece la empresa es la historia que se puede encontrar en el *Caso práctico inicial* para que el alumno tome su primer contacto con los contenidos de la unidad. Para reflexionar sobre sus conocimientos previos se plantean unas cuestiones acerca de este caso práctico, cuya solución se puede encontrar en las páginas 268, 269, 272, 273, 276 y 278.

Los equipos de trabajo es el objeto de primer apartado de la unidad. En él los alumnos encontrarán una definición del concepto, diferenciándolo de otros similares como el trabajo en equipo y grupo de trabajo, explicando también sus características y etapas.

Uno de los aspectos más importantes para el buen funcionamiento de un equipo es la comunicación, por ello se le dedica un apartado. Así, después de definir qué es la comunicación, se explica qué es la escucha activa, el feedback y la asertividad.

La inteligencia emocional, término definido por Daniel Goleman, y sus principales componentes se recoge en el tercer apartado de la unidad, para continuar viendo cuáles son las ventajas e inconvenientes de trabajo en equipo y los aspectos que hacen que un equipo funcione eficazmente.

Para explicar los roles de los miembros de un equipo de trabajo se utiliza la clasificación hecha por Meredith Belbin, que define tres grupos: roles de acción (impulsor, implementador y finalizador); roles sociales (coordinador, investigador de recursos y cohesionador) y roles mentales (cerebro, monitor evaluador y especialista).

Las dinámicas de trabajo en los equipos es el último apartado del tema y en él se explican algunas de las dinámicas más importantes que se utilizan en la empresa como son el Phillips 6/6, la tormenta de ideas, el estudio de casos, la técnica del "grupo nominal", seis sombreros para pensar o el *role-playing*.



A lo largo de la exposición de los contenidos se proponen actividades que deben resolver los alumnos para aclarar y aprender los conceptos. Algunas actividades se trabajan individualmente, como las recogidas en las páginas 270 y 274 y otras son actividades de *Trabajo en equipo*, como la que se encuentra en la página 279, en la que el profesor trabajará con una presentación en Power Point que se adjunta con los recursos de la unidad, sobre la comunicación no verbal.

En las *Actividades finales* que se sugieren al finalizar la explicación de los contenidos, los alumnos tienen que aplicar los conocimientos adquiridos y a la vez les sirven de repaso. En el apartado *entra en internet* se pide buscar en [www.prisonexp.org/espanol/2](http://www.prisonexp.org/espanol/2) la explicación sobre el experimento de la cárcel de Stanford que fue dirigido por el profesor Philip Zimbardo y en el que se realizaba un estudio de simulación de la psicología del encarcelamiento y en el que se demuestra la gran influencia que sobre nuestro comportamiento tiene el grupo.

En la sección *Práctica profesional* se plantea un caso práctico sobre cómo formar equipos de trabajo eficaces mediante la historia de un grupo de diseñadores de una empresa.

En el epígrafe *Mundo laboral en el cine* se utilizarán escenas de la película *Los tres mosqueteros* para reflexionar sobre los equipos de trabajo.

Dentro de *Actualidad laboral* se analizará el funcionamiento de los equipos deportivos y cómo aplicar sus técnicas para liderar equipos en la empresa de una manera eficaz.

La unidad finaliza con el apartado *En resumen*, donde se presenta un mapa conceptual de sus conceptos clave tratados y el apartado *Evalúa tus conocimientos*, que consiste en una batería de preguntas tipo test que permiten al alumno comprobar el nivel de conocimientos adquiridos.



## UNIDAD DE TRABAJO 15

# Conflicto y negociación

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Esta unidad contribuye a alcanzar el siguiente resultado de aprendizaje:

**«Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.»**

Para ello, al finalizar esta unidad de trabajo, el alumno/a:

- Reconoce qué se entiende por conflicto y comprende sus tipos y características.
- Diferencia en qué etapa se encuentra cualquier conflicto.
- Aplica los métodos de resolución o manejo del conflicto más apropiados en cada caso.
- Conoce las distintas etapas por las que pasa un proceso de negociación, para actuar de una manera adecuada.

### CONTENIDOS

- El conflicto
  - Características
  - Causas
  - Consecuencias: positivas y negativas
  - Fases
- Tipos de conflictos
  - Por su grado de percepción
  - Por su origen
  - Por sus consecuencias
  - Desde una perspectiva jurídica
- Métodos para la resolución o supresión del conflicto
  - Métodos de resolución de conflictos entre las partes implicadas: confrontación y negociación
  - Métodos de resolución de conflictos donde intervienen personas neutrales: conciliación, mediación, arbitraje y jurídico.
- La negociación como medio de superación del conflicto
  - Pautas
  - Fases en un proceso negociador



- Tipos de negociación
- Estrategias y tácticas

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Al evaluar a los alumnos se tendrá en cuenta si:

- Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.
- Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.
- Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto

## ¿CÓMO TRABAJAR LA UNIDAD?

El conflicto planteado en SERVICIOS GENERALES ROLER, S.A. con David y Paula en el caso práctico inicial va a servir de eje conductor para trabajar los contenidos recogidos en esta unidad. Las preguntas sobre esta situación se van contestar a lo largo de la unidad en las llamadas que se incluyen en las páginas 288, 290, 291, 292, 294, 294 y 297.

Analizar el conflicto en el mundo del trabajo es el objetivo más importante del epígrafe primero, donde después de definir este concepto, se hace un análisis de las características, causas, consecuencias positivas y negativas y sus fases.

A continuación se explican los distintos tipos de conflictos, clasificados por su grado de percepción, su origen, sus consecuencias y desde una perspectiva jurídica. Seguidamente se señala cuáles son los métodos que se utilizan para resolverlo, clasificados en dos grandes grupos. El primero son los usados entre las partes en conflicto como la confrontación o la negociación y el segundo engloba a aquellos en los que intervienen personas neutrales, tales como la conciliación, mediación, arbitraje y la justicia.

De todos los métodos explicados, se va a prestar una atención especial a la negociación en el último de los epígrafes de la unidad. Después de definirlo, se indicarán las pautas para que se desarrolle eficazmente, las fases que conforman dicho proceso, los tipos de negociación y estrategias y tácticas que se pueden utilizar.

Las actividades que se plantean para que los alumnos las resuelvan individualmente se pueden encontrar en las páginas 289 y 293. Hay una actividad en la sección denominada *Trabajo en equipo* (Pág. 293), que pide que los alumnos busquen soluciones creativas a un problema que se les va a plantear, donde se propone un debate sobre la flexibilidad laboral a partir de la lectura de una situación real. Y finalmente, para lograr una aproximación mayor al sector profesional de los alumnos, se incluye una actividad en el apartado denominado *Tu sector profesional* (página 299), para que busquen información en el convenio colectivo correspondiente sobre las partes negociadoras, la comisión paritaria o las cláusulas de paz laboral.

En las *Actividades finales* los alumnos tienen que aplicar los conocimientos adquiridos y la vez les sirven de repaso. En el apartado *entra en internet* se buscará información sobre unos de los conflictos laborales más extendidos, el *mobbing*. Se propone visitar dos páginas:

<http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing/concepto/index.htm>

<http://www.acosomoral.org/indexmobbing.htm>



El *Juego de la Nasa* está incluido en el apartado de *Práctica profesional* para que los alumnos puedan poner en práctica la negociación ante una situación conflictiva y que comprueben el funcionamiento de su grupo en la toma de decisiones.

La escena de un juicio al que la protagonista de la película de *Erin Brockovich* se enfrenta tras un accidente de tráfico se propone en el apartado del *Mundo laboral en el cine* para analizar la resolución de conflictos.

En *Actualidad laboral* se propone la lectura del artículo del periódico *Cinco Días* titulado: *¿Quemado con el trabajo? Siete de cada diez españoles responde «sí»* sobre el estrés laboral y el *burn out*.

La unidad finaliza con el apartado *En resumen*, donde se presenta un mapa conceptual de sus conceptos clave tratados y el apartado *Evalúa tus conocimientos*, que consiste en una batería de preguntas tipo test que permiten al alumno comprobar el nivel de conocimientos adquiridos.

## UNIDAD DE TRABAJO 16

# Itinerarios profesionales

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Esta unidad contribuye a alcanzar el siguiente resultado de aprendizaje:

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

Para ello, al finalizar esta unidad de trabajo, el alumno/a:

- Identifica las distintas opciones académico-profesionales que existen después de terminar un ciclo formativo.
- Analiza las correspondencias y equivalencias de los subsistemas de la Formación Profesional y sabe aplicarlo a su caso particular.
- Valora la importancia de seguir formándose lo largo de toda la vida como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.
- Busca en el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales las cualificaciones correspondientes a su sector profesional.
- Valora la posibilidad de trabajar por cuenta propia como un itinerario profesional.
- Es consciente de que el empleo público es otra posibilidad laboral.
- Identifica las opciones de empleo público en su sector profesional.
- Mejora en el conocimiento del entorno laboral de su campo profesional.

### CONTENIDOS

- La formación profesional en el sistema educativo
- Los itinerarios formativos



- El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales
- La formación profesional para el empleo
- Opciones profesionales
  - Trabajar por cuenta ajena
  - Trabajar por cuenta propia
  - Trabajar para la Administración Pública

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Al evaluar a los alumnos se tendrá en cuenta si:

- Se ha identificado la oferta formativa y la demanda laboral referida a sus intereses, así como los posibles itinerarios a seguir.
- Se ha confeccionado un itinerario formativo-profesional propio.
- Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.
- Se han previsto las alternativas de autoempleo y de trabajo en el sector público en su sector profesional.
- Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para un profesional de su sector.

## UNIDAD DE TRABAJO 17

# La carrera profesional

## RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Esta unidad contribuye a alcanzar el siguiente resultado de aprendizaje:

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

Para ello, al finalizar esta unidad de trabajo, el alumno/a:

- Profundiza en el conocimiento de las capacidades, aptitudes e intereses personales.
- Analiza el potencial profesional propio y establece un plan de acción para mejorarlo.
- Mejora en el conocimiento de las opciones profesionales.
- Descubre métodos útiles para tomar decisiones con criterio y responsabilidad.

## CONTENIDOS

- La carrera profesional



- El conocimiento personal
- Opciones profesionales
- Análisis del objetivo profesional y plan de acción. El proceso de toma de decisiones

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Al evaluar a los alumnos se tendrá en cuenta si:

- Se han identificado y evaluado las capacidades, aptitudes, actitudes y conocimientos propios, de forma responsable.
- Se han definido los intereses y las motivaciones personales.
- Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.
- Se han determinado las actitudes y aptitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
- Se ha desarrollado de forma coherente y responsable el potencial profesional propio.
- Se han analizado las distintas opciones profesionales.
- Se ha desarrollado un plan de acción profesional real y adecuado a la persona.
- Se ha realizado el proceso de toma de decisiones correctamente.

## UNIDAD DE TRABAJO 18

# Proceso de búsqueda de empleo

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Esta unidad contribuye a alcanzar el siguiente resultado de aprendizaje:

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

Para ello, al finalizar esta unidad de trabajo, el alumno/a:

- Conoce las fuentes de empleo y las empresas del sector.
- Identifica las ofertas de empleo adecuadas al perfil profesional y reconoce las ofertas de empleo engañosas.
- Aprende a elaborar un currículum vitae y cartas de presentación.
- Distingue los distintos tipos de pruebas y test psicotécnicos.
- Sabe desenvolverse en una dinámica de grupo y en las entrevistas de trabajo.

### CONTENIDOS



- La búsqueda de empleo
  - Fuentes de información
  - Selección de ofertas de empleo
  - El perfil del puesto de trabajo y el perfil del candidato
- El currículum vitae: tipos y estructura
- Trabajar en Europa. Europass
- La carta de presentación
- Pruebas y test psicotécnicos
  - Test psicotécnicos
  - Test de personalidad
  - Pruebas profesionales
  - Test de cultura general
- Dinámicas de grupo
- La entrevista de trabajo

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Al evaluar a los alumnos se tendrá en cuenta si:

- Se ha identificado y ha analizado una oferta laboral referida a los intereses profesionales propios.
- Se ha elaborado correctamente un currículum vitae y una carta de presentación.
- Se ha desenvuelto de forma apropiada en una dinámica de grupo.
- Se ha preparado adecuadamente una entrevista de trabajo, demostrando que conoce las preguntas más frecuentes y sabiendo dar respuestas adecuadas y adaptadas a sus características personales.
- Se ha descrito y desarrollado el proceso para obtener un puesto de trabajo, partiendo de una oferta de empleo real o simulada.
- Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.
- Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral de su sector profesional.

## 8. METODOLOGÍA

Con la Metodología respondemos al ¿CÓMO ENSEÑAR?, adaptando los procesos de enseñanza-aprendizaje a las circunstancias concretas del grupo-aula, y a las peculiaridades individuales de cada alumno/a, de acuerdo al principio de desarrollo de la actividad educativa relativo a la **formación personalizada**, para ello se programarán actividades adecuadas su nivel de desarrollo, estilo de aprendizaje y ritmo de trabajo.



## 8.1. PRINCIPIOS BÁSICOS

- El planteamiento metodológico de esta Programación está orientado a favorecer en el/a alumno/a la integración de contenidos científicos, tecnológicos y organizativos a través de una visión global y coordinada de los procesos productivos en los que deberá intervenir, favoreciendo la capacidad de **autoaprendizaje** creando un clima de relaciones apropiado que favorezca el **trabajo en equipo**, donde la *profesora interviene como guía del proceso*, proporcionando los recursos necesarios y planificando las situaciones para que se puedan llevar a cabo los aprendizajes, incidiendo en lo que Vigotsky llama “Zona de Desarrollo Próximo”, que establece la diferencia de lo que un/a alumno/a es capaz de hacer y aprender por sí solo o cuando concursa con otras personas, observándolas, imitándolas, siguiendo sus instrucciones o colaborando con ellas.
- Se desarrollarán las capacidades adaptadas a cada unidad de trabajo dirigidas a hacer emerger los conocimientos previos del alumnado sobre el tema propuesto, tanto para el conocimiento del docente como para el interés del alumno/a, todo ello de acuerdo al principio **constructivista** en el que el/a alumno/a **construye su aprendizaje** partiendo de sus propias experiencias, para que con ello pueda alcanzar *aprendizajes significativos* (A. Ausubel), es decir que el alumnado pueda relacionar lo que sabe con lo que aprende.
- El desarrollo de las **capacidades creativas** y del **espíritu crítico** se conseguirá mediante una **metodología activa** que asegure la participación e integración del alumnado en los procesos de enseñanza-aprendizaje, evitando la presentación de soluciones únicas a los problemas o situaciones planteadas.
- Se usará un método **expositivo y participativo** que integre la **teoría** y la **práctica**, como elementos inseparables del proceso de enseñanza-aprendizaje, de esta forma se aseguran *aprendizajes funcionales*, permitiendo que el alumnado relacione el proceso de enseñanza con la realidad y su entorno, pudiendo utilizar lo aprendido en otras áreas y aprendizajes.
- Los conocimientos teóricos los obtendrá el alumno/a, reforzando las exposiciones realizadas por la profesora en el aula, a partir de la confección de esquemas, cuadros comparativos, supuestos prácticos...
- Incorpore estrategias que requieran la **investigación** y la **utilización de las T.I.C.**
- Y por último será **dinámica**, permaneciendo en continuo proceso de **reflexión** y **retroalimentación**, como herramienta de mejora.

## 8.2. ESTRATEGIAS

- Al **inicio** de cada Unidad de Trabajo se intentará **motivar** al alumnado a participar e interesarse en el tema que se vaya a tratar, partiendo siempre de su realidad y conocimientos previos, a través de **diferentes actividades**, tales como: realizando *preguntas básicas*, utilizando *artículos*, *debates*, *película*, *documentos etc.* De esa forma se puede **detectar el grado de conocimiento** que el alumnado tiene sobre dicho tema y a partir de ahí construir los aprendizajes.



- La enseñanza de contenidos se realizarán mediante un proceso orientado al **autoaprendizaje**, guiando al alumnado hacia el descubrimiento, desde lo concreto a lo abstracto, de lo simple a lo complejo, partiendo de sus necesidades, de sus experiencias y de su entorno inmediato, procurando utilizar las **explicaciones orales** sobre todo para aclarar y ampliar conceptos y resaltar las ideas más importantes.
- Para asegurar la incorporación de los nuevos conocimientos, se procurará enfrentar al alumnado con la simulación de **casos prácticos** sobre procesos de trabajo lo más cercanos posible a la realidad laboral, con un grado creciente de dificultad, así como la búsqueda y tratamiento de la información necesaria para resolver diferentes situaciones. En este proceso la profesora permanecerá atenta a aquel alumnado que no haya asimilado los contenidos para diseñar actividades personalizadas que le ayuden a conseguirlo.
- Siempre que sea posible se orientará hacia la **utilización de las T.I.C.**
- Mediante la interacción entre los compañeros y la confrontación de ideas realizando **trabajos en grupo**, se buscará tanto la profundización en su proceso de aprendizaje desde la tolerancia, como el desarrollo del crecimiento cognitivo y moral que indica la teoría de *Kohlberg*.

### 8.3. ACTIVIDADES

Las actividades que se planifican para cada Unidad de Trabajo, deben ser fieles a los principios metodológicos planteados en esta Programación, y por tanto **motivadoras, variadas y dinámicas**.

Según el momento de utilización y las necesidades del alumnado se utilizarán actividades:

TIPO	OBJETIVO	ACTIVIDADES
<b>De iniciación</b>	Introducir, reconocer conocimientos previos, motivar hacia nuevos aprendizajes.	<i>preguntas básicas, artículos, debates, película, documentos etc.</i>
<b>De desarrollo</b>	Incorporación y desarrollo de habilidades cognitivas y destrezas más complejas.	Casos prácticos, trabajos (grupo o individual, preguntas, uso TIC, etc
<b>De síntesis</b>	Aplicar lo aprendido en situaciones reales, extraer lo más importante.	Síntesis, esquemas, debates, ejercicios, uso TIC, etc.
<b>De refuerzo</b>	Apoyo en el aprendizaje de alumnos/as con dificultades (atención a la diversidad)	Ejercicios personalizados, trabajos en grupo, artículos, etc
<b>De recuperación</b>	Incidir en aquellos contenidos no asimilados, a través de actividades personalizadas	
<b>De ampliación</b>	Complementación de contenidos y profundización para alumnos/as con inquietud.	Búsqueda de información complementaria (usar TIC), trabajos individuales o grupales, etc.
<b>De evaluación</b>	Medir y evaluar los conocimientos adquiridos	Test, ejercicios diarios, pruebas escritas, consultas, etc.

### 8.4. AGRUPAMIENTOS:

Para la realización de las actividades se realizarán diferentes agrupamientos de alumnos/as según los objetivos que se pretenden en cada momento.

#### **GRUPO HETEROGÉNEO**

**Objetivos:** Favorecer el crecimiento de desarrollo moral y madurez personal a través de la interacción entre los alumnos y las alumnas de diferente nivel (teoría de Kohlberg). Capacitar para el desarrollo de habilidades sociales y el trabajo en equipo desde la tolerancia, el sentido cooperativo y el respeto.



**Tipo de agrupamiento:** *Grupo Grande (grupo clase) o Pequeños Grupos* según lo requiera la actividad.

**Se utiliza en actividades:** De **Inicio**, de **desarrollo** y de **síntesis**

**Actividades a realizar:** Debates, discusión sobre normas a aplicar, puesta en común de trabajos, ejercicios, utilización de las T.I.C., búsqueda de información.

### GRUPO HOMOGÉNEO

**Objetivos:** Apoyar a aquellos alumnos y alumnas con dificultades en el aprendizaje, y realizar actividades de ampliación con los que tienen un nivel competencial más elevado. (Atención a la diversidad).

**Tipo de agrupamiento:** *Pequeños grupos* de 3 a 6 personas.

**Se utiliza en actividades:** de **Refuerzo**, **recuperación** o de **ampliación**.

**Actividades a realizar:** ejercicios, trabajos, utilización de las T.I.C.

### TRABAJO INDIVIDUAL:

En el desarrollo de las actividades en cada U.T. se combinarán los agrupamientos señalados con el **trabajo individual**, para la realización de ejercicios, lectura, reflexión y asimilación de conceptos. De esta forma se podrá comprobar si existen dificultades en el aprendizaje y se podrá prestar apoyo individual.

## 8.5. MEDIOS, RECURSOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS

Para la exposición de los contenidos objetos de estudio, se cuenta con los siguientes **RECURSOS**:

**Personales** *Todas las personas que intervienen en el proceso de aprendizaje.* En especial citamos:

- **Profesorado** y **Equipo Directivo**. Personal no docente y **profesionales** que intervienen puntualmente.
- **Compañeros** de clase, con los que se potencia la regulación de los aprendizajes, la socialización y el equilibrio emocional.

### **Materiales**

- **Bibliográficos:**
  - Libro recomendado al alumnado: Formación y Orientación Laboral de la editorial **EDITEX**. ISBN: 9788497717373.
  - Otros libros de consulta de "F.O.L." de las editoriales: Santillana, McMillan Profesional, Edebé, McGrawHill, Paraninfo.
  - Legislación, manuales, revistas, periódicos, artículos de actualidad, diccionarios.
  - Curso "Ser persona y Relacionarse" de Manuel Segura Morales.
- **Informáticos:** aula multimedia con equipos, acceso a Internet (páginas web de organismos oficiales), ordenador portátil y cañón.
- **Material diverso:** apuntes realizados por el/la profesor/a, pizarra, tiza, carteles, retro-proyector, televisión, vídeo, DVD, folios, cartulinas, películas y documentales.

### **Ambientales**

- Aulas, sala de multimedia, biblioteca, talleres.

## **9. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES:**



Permiten fomentar la relación con el entorno productivo y aproximarse a contextos reales de trabajo. Este departamento ha contactado con diversos profesionales y organizaciones para ofrecer al alumnado las siguientes actividades, que al depender de personas externas al centro educativo, puede sufrir alguna variación. Y de igual manera esta Programación será flexible a la hora de poder introducir alguna actividad que se oferte de manera imprevista y que pueda resultar de interés educativo para el alumnado.

<b>Actividad Complementaria 1: <u>Charla y práctica sobre Primeros Auxilios</u></b>	
<b>Imparte</b>	Voluntario de la Cruz Roja
<b>Objetivos</b>	Conocer y practicar técnicas de actuación de primeros auxilios.
<b>Temporalización</b>	<b>Una sesión</b> , ubicada en el <b>segundo trimestre</b>
<b>Departamentos implicados</b>	F.O.L.
<b>Lugar</b>	Centro educativo: IES EL PASO.

## 10. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (T.I.C.)

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) constituyen un importante recurso educativo que se utilizará en las distintas Unidades de Trabajo, ya que nos ayudan a alcanzar los objetivos previstos en esta Programación. Su importancia queda justificada por las siguientes razones:

- Es una **herramienta imprescindible en el mundo laboral** que el alumnado debe manejar, con el fin de alcanzar las destrezas necesarias para su futura incorporación a la vida activa.
- Su utilización ayuda a **despertar el interés del alumnado** y a lograr un **aprendizaje funcional**.
- Ayudan a la mayor **participación del alumnado** en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Suponen un medio atractivo para **presentar los contenidos** y **ampliar conocimientos**.

Desde el módulo de FOL se fomentará el aprendizaje y práctica en el manejo de las TIC, utilizándolas en las Unidades de Trabajo, tanto para la **exposición de los contenidos o presentación de esquemas** como para **realizar trabajos** de forma individual o grupal. Además en la medida que lo permitan los diferentes contenidos, se utilizará el ordenador para la **realización de ejercicios prácticos** (por ejemplo para rellenar un parte de accidentes, contratos...), así como para la **búsqueda de impresos**, de **normativa** y para **ampliar conocimientos**.

## 11. FOMENTO A LA LECTURA: PLAN LECTOR

Dada la importancia de incentivar y motivar al alumnado para que desarrolle el hábito a la lectura, como herramienta necesaria para el proceso de autoaprendizaje, y habiendo constatado las dificultades que este grupo presenta en la lectura comprensiva, el Departamento de F.O.L. propondrá diferentes actividades de lectura y de síntesis tales como:

- ❖ Presentar **documentos relacionados con el contenido**, tratando de acercarlos a su realidad.
- ❖ **Lectura de textos y dilemas morales** que resulten atractivos y les motiven a un posterior debate, con lo que se persigue que el alumnado participe activamente y disfrute en su proceso de aprendizaje.



- ❖ Actividades para **trabajar con libros de texto** y otros **libros de consulta** que se les facilite.
- ❖ Lectura y análisis de **normativa, documentos de interés, artículos de prensa o revistas y textos legislativos**.
- ❖ Realizar **lecturas de ampliación**, que combinen los contenidos propios de la U.T. con temas transversales, y contribuir con ello al desarrollo de las capacidades conceptuales y actitudinales.

## 12. TRANSVERSALIDAD Y EDUCACIÓN EN VALORES

El proceso de aprendizaje no puede ser entendido pura y exclusivamente como una mera adquisición de conceptos. Los docentes conocemos la necesidad que impera de instaurar en los jóvenes una **educación integral** que contemple **actitudes positiva**, que favorezcan a unas relaciones sociales pacíficas y la **educación en valores** que lleven a actitudes de solidaridad y cooperación en el mundo laboral en el que se insertarán los/as alumnos/as. La **normativa educativa** hace referencia a esta educación integral recogiendo, dentro de sus fines, los **Temas Transversales** y **Educación en Valores** que se integran en esta Programación:

- Educación para la **igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**, y la **no discriminación de las personas por razones de raza, discapacidad, sexo**. La lucha contra la violencia de género.
- Formación para la **paz**, la **interculturalidad**, el comportamiento cívico, el respeto a los derechos humanos, la cooperación y solidaridad entre los pueblos. **Educación para la prevención y salud**.
- La adquisición de **valores** que propicien el respeto hacia los seres vivos y el medio ambiente.
- Educación para el ejercicio de la **tolerancia** y de la **libertad**, dentro de los principios democráticos de convivencia, así como la **prevención de conflictos y la resolución pacífica** de los mismos.
- Educación para la **responsabilidad individual**, el mérito y el esfuerzo personal. Así como en el **respeto y cooperación** con el Sistema Educativo, el Centro, los profesores y los compañeros.

En las diferentes actividades que se realizarán dentro de **cada Unidad de Trabajo**, y siempre que sea posible, **se trabajarán** implícitamente los **temas transversales** señalados, y especialmente los referidos a la igualdad de oportunidades, no discriminación, prevención y salud de los trabajadores y resolución pacífica de conflictos (habida cuenta de las actitudes poco tolerantes que presenta el alumnado). Para ello se utilizará como base un **programa de Educación en Relaciones Interpersonales asertivas** (Curso “**Ser persona y relacionarse**” de *Manuel Segura Morales*), que consta de cuatro pilares básicos en el desarrollo personal y social de una persona (habilidades cognitivas, crecimiento moral, habilidades sociales y control de los sentimientos) y nos proporciona una herramientas adecuadas para la reflexión y el debate. El **objetivo** es conseguir, como señala el currículo, **que los/as alumnos/as sean capaces de expresar sus deseos, expectativas, dudas y quejas con eficacia, y amabilidad**, es decir, que sean **asertivos en sus relaciones**, y a la vez **consigan un crecimiento moral y cognitivo** que contribuya al logro de las capacidades profesionales y actitudinales adecuadas para una inserción laboral con éxito.

## 13. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

Al hablar de atención a la diversidad tenemos que hacer una distinción entre:

1. **Alumnos/as con necesidades específicas de apoyo educativo (N.E.A.E.):** Entre los que se encuentran los alumnos o alumnas con deficiencias físicas, sensoriales o de conducta, aquellos con problemas de integración, etc. Hay que puntualizar que en la Formación Profesional Específica sólo



podrán existir alumnos/as cuyas deficiencias o problemas no le impidan alcanzar las capacidades terminales y la competencia profesional del Título correspondiente. En este grupo concreto, al inicio de curso, no hay ningún alumno que tenga detectada ninguna necesidad específica de apoyo educativo, no obstante hemos de prever la posibilidad de que surja alguna necesidad educativa temporal como puede ser una fractura en un brazo o pierna, pérdida visual o auditiva sobrevenida, etc. En estos casos se trabajará para su integración en el aula con las siguientes actuaciones:

1. Colaborar con el departamento de orientación y personal especializado.
  2. Adaptar las actividades y el uso de las instalaciones a sus circunstancias, y favorecer su integración.
2. **La diversidad latente en el aula como grupo heterogéneo de alumnos/as.** Aquí podemos destacar diferencias del alumnado en cuanto a madurez, grado de autonomía, intereses, motivaciones, capacidad de aprendizaje, conocimientos previos, comportamiento, etc. Es necesario tener presente estas diferencias para **acercar el proceso de enseñanza-aprendizaje al alumnado**, partiendo de la observación y la evaluación constante por parte de la profesora, realizando **Actividades Diferenciadas** como:
- Actividades de Refuerzo y de Ampliación para alumnado con dificultades en el aprendizaje o para aquellos con inquietudes y Actividades individuales, para ofrecer apoyo personalizado.
  - Agrupamientos diversos: heterogéneos para favorecer la ayuda mutua a través de las interrelaciones, **grupo Grande** (clase), **grupo pequeño** (de 3), según sea la actividad y los objetivos perseguidos.
  - Actividades variadas y motivadoras, utilizando diversidad de material didáctico, de manera que supongan un reto para el alumnado, y todos puedan participar de forma activa en algún momento.

#### 14. RELACIÓN CON OTROS MÓDULOS Y DEPARTAMENTOS.

Se colaborará con otros departamentos y módulos con el fin de que el/la alumno/a adquiera una competencia general del título, intentando coordinarnos en aquellos módulos en los que se trabajan contenidos similares o asociados a unidades de competencia del módulo de F.O.L. Cabe destacar:

- El módulo de **Formación en Centros de Trabajo (FCT)**, en lo relativo a la orientación que se ofrece al alumnado sobre la integración en la realidad laboral, los riesgos laborales y normativa de prevención, relación laboral o contractual, derechos y obligaciones, ...
- El módulo de **Integración**, recogido en los currículos canarios, y cuyo objetivo es integrar los contenidos científicos, tecnológicos y organizativos del ciclo a través de una aplicación práctica, y que está por tanto relacionado con todos los módulos. La profesora de F.O.L. se coordinará con el tutor para diseñar las actividades apropiadas para alcanzar los objetivos. Se podría realizar un mapa de riesgos en los talleres donde realizan sus aprendizajes.

Además de la coordinación con los profesores que imparten los módulos mencionados, para tratar de ofrecer al alumnado una visión conjunta, con contenidos que se complementen entre sí, es también necesaria la coordinación con otros departamentos para la realización de actividades conjuntas tales como:

1. Departamento de Montaje y Mantenimiento: Para la organización de actividades extraescolares y complementarias.
2. Departamento de Orientación, para la **coordinación** con este Departamento en aquellos casos de **alumnos/as con necesidades específicas**.



## 15. LA EVALUACIÓN

### 15.1. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE DEL ALUMNADO:

La evaluación del aprendizaje del alumnado que curse los ciclos formativos de Formación Profesional Específica tendrá un **carácter CONTINUO**, tal y como establece la **Orden de 20 de octubre de 2000**, que **regula los procesos de evaluación de las enseñanzas de la Formación Profesional Específica** en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, modificada y ampliada por la **Orden de 3 de diciembre de 2003**, y por tanto se hace **necesaria la asistencia del alumnado** a todas las actividades programadas para cada módulo profesional. Esto es consecuencia directa de este tipo de enseñanza que tiene una *metodología en la que prima la integración de la teoría y la práctica*.

Además la evaluación debe ser: **OBJETIVA** (evitando toda discriminación y basada en criterios objetivos, claros y explícitos), **DINÁMICA** (en proceso continuo de revisión-adaptación), **PREDICTIVA** (detectando deficiencias), **ORIENTADORA** (sirva de apoyo al alumnado con dificultades), y **MOTIVADORA** (que sirva para estimular).

En el proceso de evaluación partimos de tres preguntas claves: **¿Qué?** **¿Cuándo?** y **¿Cómo?** Evaluar

### QUÉ EVALUAR- CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Con los **criterios de evaluación** se mide el grado de aprendizaje del alumnado y la medida en que se alcanzan los objetivos fijados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, a través de la unión de las **capacidades** y los **contenidos**. En el "*qué evaluar*" nos fijaremos en los procesos de **aprendizaje básicos**, **que son el conjunto de capacidades y conocimientos que debe adquirir el alumnado para desarrollar una actividad profesional conforme a las exigencias de producción y empleo**.

Según el **Real Decreto 1793/2010**, de 30 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico en Instalaciones Frigoríficas y de Climatización y se fijan sus enseñanzas mínimas, los **Criterios de Evaluación** en relación a los **Resultados de aprendizaje**, son:

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

#### **Criterios de evaluación:**

- Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.
- Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional del técnico en sistemas microinformáticos y redes.
- Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
- Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico en sistemas microinformáticos y redes.
- Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.
- Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.
- Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes, y formación propia para la toma de decisiones.

**2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.**



**Criterios de Evaluación:**

- Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del técnico en sistemas microinformáticos y redes locales.
- Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.
- Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.
- Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.
- Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.
- Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.
- Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.

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

**Criterios de Evaluación:**

- Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.
- Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.
- Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.
- Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.
- Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.
- Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran.
- Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.
- Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de técnico en sistemas microinformáticos y redes locales.
- Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.

**4. Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.**

**Criterios de Evaluación:**

- Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.
- Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.
- Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social.
- Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de Seguridad Social.
- Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.
- Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.
- Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos.
- Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.



**5. Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.**

**Criterios de Evaluación:**

- Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.
- Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.
- Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.
- Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del técnico en sistemas microinformáticos y redes locales.
- Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.
- Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del técnico en sistemas microinformáticos y redes locales.
- Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del técnico en sistemas microinformáticos y redes locales.

**6. Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.**

**Criterios de Evaluación:**

- Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.
- Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa, que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia.
- Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del técnico en sistemas microinformáticos y redes locales.
- Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación en una pequeña y mediana empresa (PYME).

**7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico de sistemas microinformáticos y redes locales.**

**Criterios de Evaluación:**

- Se han definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.
- Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.
- Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.
- Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.
- Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.



- Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.

## CUÁNDO EVALUAR

El carácter continuo que tiene la evaluación implica que se desarrollará a lo largo de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, pero según el momento en el que se apliquen podemos distinguir:

- Evaluación predictiva:** se aplica al comienzo del curso o antes de iniciar una nueva unidad de trabajo o bloque de contenidos. Tiene un carácter diagnosticador, que pretende detectar los conocimientos previos del alumnado y sus necesidades, de forma que podamos trabajar sobre ellas, ampliando o corrigiendo los aprendizajes previamente adquiridos, ya que el conocimiento se construye relacionando las nuevas ideas con las que ya tenemos, como plantea el modelo de aprendizaje significativo propuesto por AUSUBEL.
- Evaluación continua o formativa:** se realiza durante todo el curso a través de las diferentes actividades propuestas al alumnado a lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje, y se recogerá en la ficha de cada alumno/a. Con ella se pretende ir detectando dificultades para poder prestar la ayuda. Esto supone un permanente feed-back, que se utilizará para ir realizando las adaptaciones necesarias.
- Evaluación final o sumativa.** cuando se realiza al final de un proceso: módulo, unidad, bloque, etc. No se refiere a la mera calificación sino que se trata de identificar el grado en que el alumnado ha superado las capacidades terminales, o de evaluar la práctica docente y la metodología utilizada.

## CÓMO EVALUAR- PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Los **procedimientos e instrumentos** a utilizar, y que estarán en función del tipo de actividades que se realicen en cada unidad de trabajo, que serán planificados y coherentes con los objetivos a alcanzar. Se pueden resumir en:

- **Observación directa:** de sus comportamientos, valores, participación en debates y dinámicas, actitudes, nivel de integración, etc. Se registrarán en una ficha o diario de clase
- **Interrogación:** utilizando cuestionarios, entrevistas, etc. para conocer su opinión sobre el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, intereses profesionales, motivación, etc.
- **Análisis de las realizaciones de los/as alumnos/as:** cuadernos, ejercicios, trabajos individuales, trabajos en equipo, actividades de análisis sobre fragmentos de películas, sobre algún artículo o texto legal relacionados con el tema, cumplimentación de documentos, realización de mapas conceptuales, trabajos monográficos o de ampliación...
- **Pruebas específicas:** escritas, orales, en grupo sobre los contenidos de las unidades de trabajo.

Los instrumentos de evaluación que se utilizarán serán:

## CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Siguiendo las directrices fijadas por el Proyecto Curricular de Ciclo Formativo, el Departamento de FOL establece la ponderación siguiente para la calificación de los contenidos:

- **Conceptuales:** 80 %
- **Procedimentales:** 10 %
- **Actitudinales:** 10 %



La calificación vendrá determinada por la media ponderada de los contenidos conceptuales, actitudinales y procedimentales que se han detallado anteriormente. De acuerdo con la normativa vigente, se realizará de forma numérica de 1 a 10, sin decimales, considerándose positivas las iguales o superiores a cinco puntos. Los alumnos o alumnas que alcancen en la calificación final del módulo un 10 se propondrá para “*Mención Honorífica*” y si se obtiene de media en el ciclo formativo un 9 o más, se le propondrá para “*Matrícula de Honor*”.

La **calificación de una evaluación** se realizará valorando el conjunto de actividades propuestas como evaluación de todo el proceso de aprendizaje (diferentes pruebas escritas, trabajos, participación en las actividades, etc.) por tanto será necesario que el alumno o alumna asista con regularidad a clase, participe en las actividades y entregue todos los trabajos en los plazos que se establezcan.

La **calificación final** del módulo, tendrá carácter de evaluación continua, no pudiendo obtener un resultado inferior al obtenido en la última evaluación.

Estas medidas de evaluación se pondrán en conocimiento del alumnado al inicio del curso y al comienzo de cada unidad de trabajo, indicándole los criterios de evaluación específicos.

	VALORACIÓN DE CONTENIDOS	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
CONCEPTUALES: 80%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adquisición de contenidos</li> <li>• Conocimiento de datos</li> <li>• Principios</li> <li>• Teorías propios de cada módulo</li> </ul>	<b>Pruebas escritas y orales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- individualizadas</li> <li>- objetivas</li> <li>- de razonamiento</li> </ul>
PROCEDIMENTALES 10 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Resuelve las actividades:</b> utiliza las técnicas y procesos propuestos, razona con coherencia los problemas planteados, diferencia los aspectos principales y los secundarios, realiza síntesis.</li> <li>• <b>Expresión oral-escrita:</b> expresión oral clara y fluida, comprensión e interpretación de textos, uso de vocabulario adecuado, presentación, orden y limpieza en los trabajos, buena caligrafía, uso adecuado del lenguaje, correcta ortografía, coherencia, creatividad, originalidad.</li> </ul>	<b>Trabajos individuales y de grupo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- resolución de supuestos</li> <li>- cuestionarios</li> <li>- lecturas comprensivas</li> <li>- confección de documentos, etc.</li> </ul>
ACTITUDINALES: 10 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Participación- actitud:</b> <u>participa</u> de forma activa, aporta reflexiones y opiniones, toma parte en los debates, etc., <u>postura crítica</u> ante la información que recibe, actitud de <u>escucha activa</u> respecto a las exposiciones teóricas, <u>integración</u> en equipos de trabajo, <u>autonomía</u>, coevalúa.</li> <li>• <b>Interés-motivación:</b> muestra <u>interés por superarse</u> y motivación, <u>satisfacción por el trabajo bien hecho</u>, corrige sus propios errores, muestra <u>iniciativa</u> ante los problemas que se plantean.</li> <li>• <b>Asistencia y puntualidad:</b> <u>Asiste</u> con regularidad, es <u>puntual</u> en la realización y entrega de las actividades que se le proponen, es <u>constante</u> realizando sus tareas y las finaliza.</li> <li>• <b>Respeto-cooperación hacia los demás:</b> respeta la participación y opinión de otros, escucha y respeta el turno de palabra sin interrumpir, muestra una actitud de cooperación y ayuda.</li> </ul>	<b>Observación directa:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- debates y puestas en común.</li> <li>- participación en clase y en las diferentes actividades propuestas</li> <li>- preguntas a los/as alumnos/as</li> <li>- resolución de actividades de enseñanza-aprendizaje y de evaluación.</li> </ul>



## RECUPERACIÓN DE EVALUACIÓN

Se llevará a cabo **una recuperación por evaluación** para aquellos alumnos y alumnas que, tras realizar actividades de refuerzo, no hayan alcanzado todos o algunos de los elementos de capacidad evaluados, obteniendo una calificación suspensa. No se tratará necesariamente de una única prueba o examen, sino que la profesora le marcará un conjunto de actividades que permitan evaluar el nivel de adquisición de las capacidades: trabajos individuales, exposiciones, resúmenes, pruebas orales-escritas...

Estas pruebas y actividades se realizarán a la medida de cada alumno, según los contenidos y unidades de trabajo que no haya superado y de acuerdo a los contenidos mínimos del módulo.

Al tratarse de un proceso de evaluación continua, la calificación positiva en una evaluación implica que ha aprobado las anteriores. Para ello se incidirá, a lo largo del proceso, en la recuperación de las capacidades no superadas en alguna de las evaluaciones anteriores, de manera que los/as alumnos/as que en la última evaluación no hayan aprobado, realizarán una **recuperación final** del módulo.

## RECUPERACION DE MÓDULOS PENDIENTES

Aquellos/as alumnos/as que, al finalizar el curso académico, no haya aprobado el módulo, deberán recuperarlo, volviendo a cursarlo. Para ello deberán trabajar las actividades que el/la profesor/a le proponga, en función de las capacidades aún no desarrolladas, que quedarán establecidas en un documento personalizado de recuperación, y que contará con un calendario de reuniones para la resolución de dudas si fuese necesario. En todo caso estarán informados de las actividades programadas por el/la profesor/a (realización de trabajos, resúmenes, diferentes pruebas escritas, ejercicios, reuniones...) para la recuperación del módulo así como del período de su realización y de la sesión de evaluación.

En estos casos se realizarán los **informes individualizados** del alumnado con módulos pendientes, que deben contener como mínimo:

- Contenidos del módulo no superado
- Actividades de recuperación
- Período de realización de dichas actividades
- Indicación de la evaluación final en que serán calificados

## SISTEMA EXTRAORDINARIO DE EVALUACIÓN

En caso de pérdida de evaluación continua, la profesora diseñará un conjunto de actividades destinadas a ayudar al/la alumno/a en la consecución de los aprendizajes necesarios para superar el módulo (ejemplo: entrega de trabajos, ejercicios,...) y además se plantea un procedimiento extraordinario de evaluación que consistirá en el desarrollo de una prueba donde se recogerán cuestiones y ejercicios que engloben los contenidos mínimos establecidos para el módulo, así como todos los criterios de evaluación con el objetivo de observar que el/la alumno/a dispone de las capacidades terminales para superar el módulo, para ello se necesitará obtener una nota mínima de 5 puntos en esta prueba extraordinaria.

## RECLAMACIÓN DEL ALUMNADO

El alumnado tiene derecho a formular reclamaciones sobre las decisiones y calificaciones del proceso de evaluación, tanto parciales como finales. Así lo establece la **Orden de 20 de Octubre** de 2.000, que



concede un plazo de 2 días hábiles posteriores a la publicación o notificación de las notas para hacerla efectiva y encarga al **departamento** correspondiente a resolver, emitiendo un informe.

## PROMOCIÓN DE CURSO

Los/as alumnos/as promocionarán de curso cuando no tengan módulos pendientes o éstos no superen las 225 horas y no sea indispensable su superación para continuar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Excepcionalmente podrá promocionar con más de 225 horas pendientes, siempre que se trate de un solo módulo y así lo decide el equipo docente y lo recoge el proyecto curricular.

### 14.2. EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE:

La evaluación no sólo se debe centrar en el alumnado y su aprendizaje, sino que también es fundamental evaluar el proceso de enseñanza y la práctica docente, como **instrumento valioso para introducir las adaptaciones y mejoras necesarias en el proceso**. Se trata de **reflexionar sobre el desarrollo y grado de cumplimiento de la programación y de las actividades**. Esto se realiza:

1. **De forma individual**, mediante la observación continua por parte de la profesora.
2. **En el seno del equipo educativo**, mediante la coordinación con el resto de profesores.
3. **De la opinión directa del alumnado**, a través de cuestionarios.

Un dato significativo en este proceso de evaluación es el **porcentaje de alumnado que alcanza las capacidades básicas** pasando a actividades de ampliación, ya que nos mide el grado o no de cumplimiento de los objetivos marcados en la programación. En concreto **debemos evaluar**:

- Proceso de aprendizaje: capacidades del alumnado, ambiente generado, motivación...
- Proceso de enseñanza: La profesora, aptitudes pedagógicas, metodología, los recursos, actividades,....
- La coordinación con el equipo docente, la relación con las familias, etc.

### 14.3. EVALUACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN - DOCUMENTO DE MEMORIA

El proceso de evaluación continua también se extiende a la Programación, que será objeto de revisión constante durante todo el proceso de desarrollo, cuyas reflexiones y conclusiones se irán plasmando en el Diario de Clase de la profesora y posteriormente se trasladará a la **Memoria del Departamento**. Este documento nos ayudará a **dar a conocer los resultados y logros obtenidos** en cuanto a objetivos, contenidos, metodología, temporalización, actividades, sistema de evaluación, resultados, a **recapacitar sobre las carencias y los errores cometidos** y a **sugerir propuestas** que contribuyan a la mejora del proceso de enseñanza en futuras programaciones, como por ejemplo: cambios en el tipo de actividades, en la temporalización de las mismas, mejoras de secuenciación o contenidos, etc., en función de los resultados obtenidos con la evaluación.