

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

ÍNDICE

- 1.- Introducción
- 2.- Formación y Orientación Laboral
- 3.- Secuencia de unidades didácticas que integran el módulo y distribución temporal
- 4.- Secuenciación de contenidos (conceptuales, procedimentales y actitudinales), capacidades terminales y criterios de evaluación por unidades didácticas
- 5.- Metodología
- 6.- Tratamiento de la diversidad
- 7.- Evaluación
- 8.- Temas transversales
- 9.- Materiales didácticos

1.- INTRODUCCIÓN

La implantación de los nuevos títulos de Formación Profesional en el ámbito de la **Ley 2/2006, de 3 de mayo, de educación**, genera una serie de cambios importantes en el módulo de Formación y Orientación Laboral: desaparecen las diferencias de contenidos entre Grado Medio y Grado Superior, se incorporan los contenidos de “Equipos de trabajo” y “Negociación en la empresa”, desaparece la economía básica propia del Grado Superior y se da mayor importancia a la prevención de riesgos profesionales.

En este nuevo contexto, el objetivo de integrar las actitudes que permitan a nuestros alumnos adaptarse a la situación laboral que van a encontrarse, requiere que el módulo esté orientado a **contextualizar FOL dentro de cada familia profesional y, por tanto**, proporcionar las herramientas técnicas y humanas que garanticen su inserción de la manera más eficaz posible. Por ello, bajo la premisa de que el día a día en cualquier centro educativo dentro del ámbito de la Formación Profesional está condicionado, principalmente, a **preparar al alumno para su incorporación al mercado de trabajo**, este proceso de inserción se convierte en una finalidad incuestionable para el módulo de **Formación y Orientación Laboral**.

La formación en general y la profesional en particular, constituyen hoy día objetivos prioritarios de cualquier país que se plantee estrategias de crecimiento económico, de desarrollo tecnológico y de mejora de la calidad de vida de sus ciudadanos, ante una realidad que manifiesta claros síntomas de cambio acelerado, especialmente en el campo tecnológico.

La mejora y adaptación de las cualificaciones profesionales no sólo suponen una adecuada respuesta colectiva a las exigencias de un mercado cada vez más competitivo, sino también un instrumento individual decisivo para que la población activa pueda enfrentarse eficazmente a los nuevos requerimientos de polivalencia profesional, a las nuevas dimensiones de las cualificaciones y a la creciente movilidad en el empleo.

Las enseñanzas de Formación Profesional Específica se ordenan en ciclos formativos de grado medio, comprendidos en el nivel de la Educación Secundaria, y de grado superior, que conducen a la obtención de títulos con validez académica y profesional.

La estructura y organización de las enseñanzas profesionales, sus objetivos y contenidos, así como los criterios de evaluación, son enfocados en la formación profesional específica desde la perspectiva de la adquisición de la competencia profesional.

El Real Decreto de cada Título contiene un perfil profesional que sirve de referencia fundamental para definir su formación. Este perfil está formado por un conjunto de acciones y resultados que son los comportamientos esperados de las personas en las situaciones de trabajo a las que deben enfrentarse en la producción y que se han denominado realizaciones profesionales.

Cada realización profesional o enunciado de competencia incluye un conjunto de criterios de realización. Dichos criterios sirven de referente para evaluar el trabajo en contextos productivos y la competencia profesional en el centro educativo.

Las realizaciones profesionales están agrupadas en unidades de competencia, que señalan un papel esencial en el desempeño del trabajo.

Las enseñanzas del ciclo formativo se organizan en módulos profesionales, que tienen por objeto proporcionar a los alumnos la competencia profesional característica de cada Título. Los módulos profesionales específicos están asociados a una unidad de competencia mientras que los transversales pueden estar asociados a varias unidades de competencia. Sin embargo, el módulo profesional de formación y orientación laboral no tiene una relación directa con la competencia profesional.

Los elementos curriculares que forman un módulo son los objetivos, expresados en términos de capacidades terminales, los criterios de evaluación y los contenidos.

La concreción y el desarrollo de un ciclo formativo se hará mediante la elaboración de proyectos curriculares. Una parte muy importante dentro de dichos proyectos la constituye la programación de cada módulo. Ésta debe constar de los siguientes elementos:

- Relación de capacidades terminales contextualizadas.
- Secuencia de unidades didácticas que integran el módulo.
- Estrategias metodológicas y de evaluación, así como los materiales seleccionados para su utilización en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- En cada unidad didáctica:
 - Capacidades terminales a las que atiende la unidad.
 - Análisis de contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales.
 - Criterios e instrumentos de evaluación.
- Actividades complementarias y extraescolares.

2.- LA FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

Los objetivos fundamentales que se pretenden conseguir con este módulo profesional son que el alumnado:

- Comprenda la organización y características del sector correspondiente, así como los mecanismos de la inserción profesional.
- Conozca la legislación laboral básica y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.
- Adquiera los conocimientos y habilidades necesarios para trabajar en condiciones de seguridad y prevenir los posibles riesgos derivados de las situaciones de trabajo.

El ámbito de aplicación de las capacidades adquiridas en este módulo es el entorno laboral en general, de ahí que sea un módulo común a todos los ciclos formativos.

En nuestra organización de contenidos hemos realizado una distribución en conceptos, procedimientos y actitudes.

Por lo que respecta a la secuenciación del módulo de Formación y Orientación Laboral, hemos tenido en cuenta que este módulo profesional tiene una duración de 65 horas. Como orientación, y dependiendo del ritmo de aprendizaje de los alumnos, proponemos una distribución temporal de las unidades didácticas del libro.

3.-SECUENCIA DE UNIDADES DIDÁCTICAS DEL MÓDULO Y DISTRIBUCIÓN TEMPORAL

- El módulo de Formación y Orientación Laboral dispone de 96 horas lectivas para su desarrollo en el aula que se pueden distribuir según la siguiente tabla:

Bloques temáticos	Unidad	Horas lectivas	
Derecho y relaciones laborales	1. Las fuentes del Derecho del Trabajo	6	44 horas
	2. La relación laboral: el contrato de trabajo, jornada y retribución.	8	
	3. Modalidades de contratación.	5	
	4. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.	8	
	5. Negociación colectiva y conflictos colectivos.	3	
	6. Participación de los trabajadores en la empresa	3	
	7. Instituciones y obligaciones en la Seguridad Social.	3	
	8. Las prestaciones de la Seguridad Social.	8	
Salud Laboral	9. La salud laboral	5	32 horas
	10. Los riesgos laborales derivados de las condiciones ambientales	6	
	11. Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicas y psicosociales	6	
	12. Gestión de la prevención	5	

	13. Actuación en caso de accidente.	5	
	14. Los primeros auxilios en la empresa	5	
Orientación e inserción laboral	15. La orientación laboral.	5	20 horas
	16. Búsqueda de empleo.	5	
	17. Equipos de trabajo	5	
	18. Los conflictos en la empresa	5	

Las unidades se repartirán entre el número de trimestres lectivos de cada ciclo (dos o tres) en función de si se imparte en primer curso o en segundo curso del Ciclo concreto.

4.- SECUENCIACIÓN DE CONTENIDOS (CONCEPTUALES, PROCEDIMENTALES Y ACTITUDINALES), CAPACIDADES TERMINALES Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN POR UNIDADES DIDÁCTICAS

Tema 1: Las fuentes del Derecho del Trabajo: Normas Fundamentales

a.- Capacidades terminales:

- Interpretar el marco legal del trabajo y distinguir los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.

b.- Conceptos:

- Fuentes del Derecho del Trabajo.
- Fuentes de derecho interno: la Constitución española, la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la L. O. de Libertad Sindical.
- Fuentes de origen comunitario.
- Fuentes de origen profesional: los usos y costumbres, el convenio colectivo.
- La autonomía de la voluntad. El contrato de trabajo.
- La regulación de las fuentes en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

c.- Procedimientos:

- Análisis de los derechos de los empresarios y de los trabajadores.
- Elaboración de los estatutos de un sindicato.
- Aplicación de técnicas para la realización de un debate.

d.- Actitudes:

- Rechazo de todas las situaciones que atenten contra los derechos fundamentales recogidos en la Constitución española.
- Respeto por las normas que afectan al Derecho del Trabajo.
- Valoración y uso de la lengua como instrumento para expresar los propios sentimientos y deseos y como medio de transmisión de las propias ideas y opiniones.

e.- Criterios de evaluación:

- Emplear las fuentes básicas de información del derecho laboral (Constitución, Estatuto de los trabajadores, Directivas de la Unión Europea, Convenio Colectivo...) distinguiendo los derechos y las obligaciones que le incumben.

Tema 2: La relación laboral: el contrato de trabajo, jornada y retribución.

a.- Capacidades terminales:

- Interpretar el marco legal del trabajo y distinguir los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.

b.- Conceptos:

- La relación laboral y el contrato de trabajo.
- Elementos del contrato.
- Actividades excluidas del Derecho Laboral.
- Relaciones laborales de carácter especial.
- Derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.
- El período de prueba.
- El contenido mínimo del contrato.
- La jornada laboral.
- Periodos de descanso.
- Jornada nocturna.
- Trabajo a turnos.
- Horas extraordinarias.
- Permisos retribuidos.
- Las vacaciones.
- El calendario laboral y las fiestas laborales.
- El salario.
- El Salario Mínimo Interprofesional. Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples – IPREM-.
- Garantía del salario. Fondo de garantía salarial –Fogasa-.

c.- Procedimientos:

- Análisis de las obligaciones formales que contrae una empresa al firmar un contrato de trabajo.
- Realización de una tabla comparativa entre lo dispuesto en el ET sobre la jornada y lo establecido en el convenio del sector aplicable al ciclo formativo.
- Identificación de los distintos tipos de horas extraordinarias así como su retribución y compensación, en su caso.
- Análisis de los permisos retribuidos, las vacaciones y comentario de sentencia laboral sobre la posibilidad de trabajar durante el periodo vacacional.
- Identificación de las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.
- En un supuesto práctico, calcular el salario de un trabajador.
- Cumplimentación de un recibo justificativo del pago de salarios.

d.- Actitudes:

- Actitud crítica y de rechazo hacia la discriminación de cualquier índole.
- Curiosidad e interés por los derechos y obligaciones del trabajador inherentes en el contrato de trabajo.
- Reconocimiento de la importancia que tiene la regulación de la jornada de trabajo y su evolución a lo largo del tiempo.
- Predisposición a la consulta de la normativa legal y su utilización en relación a la jornada de trabajo, los periodos de descanso, las horas extraordinarias y las vacaciones.
- Participación con interés y agrado en los trabajos en común y en los debates que se realicen en el aula.
- Interés por interpretar el recibo de salarios.

e.- Criterios de evaluación:

- Emplear las fuentes básicas de información del derecho laboral (Constitución, Estatuto de los trabajadores, Directivas de la Unión Europea, convenio colectivo...) distinguiendo los derechos y las obligaciones que le incumben.
- Interpretar los diversos conceptos que intervienen en una “Liquidación de haberes”.

Tema 3: Modalidades de Contratación

a.- Capacidades terminales:

- Diferenciar las formas y procedimientos de inserción en la realidad laboral como trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia.
- Interpretar el marco legal del trabajo y distinguir los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.

b.- Conceptos:

- Tipos y modalidades de contratación laboral.
- El contrato indefinido.
- Los contratos temporales.
- El contrato de trabajo a domicilio.
- El contrato de trabajo en grupo.
- El contrato a tiempo parcial.
- La conversión de los contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.
- Contrato de puesta a disposición (ETT).

c.- Procedimientos:

- Análisis de los distintos tipos de contratos.
- Análisis de un cuadro estadístico sobre contratos ordinarios.
- Diseño de un cuadro con las principales características de algunas modalidades contractuales.

d.- Actitudes:

- Interés por los contratos formativos y de prácticas como medio de ampliación de la formación académica y acceso al mercado laboral.
- Respeto por las obligaciones y derechos que implica cada modalidad de contratación laboral.
- Preocupación por saber cumplimentar un contrato correctamente.

– Interés por la discriminación positiva en distintas modalidades contractuales.

e.- Criterios de Evaluación:

- Identificar las distintas modalidades de contratación laboral existentes en su sector productivo que permite la legislación vigente.
- Emplear las fuentes básicas de información del derecho laboral (Constitución, Estatuto de los trabajadores, directivas de la Unión Europea, convenio colectivo...) distinguiendo los derechos y las obligaciones que le incumben.

Tema 4: Modificación, suspensión y extinción de los contratos

a.- Capacidades terminales:

- Diferenciar las formas y procedimientos de inserción en la realidad laboral como trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia.
- Interpretar el marco legal del trabajo y distinguir los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.

b.- Conceptos:

- Modificación del contrato de trabajo.
- Suspensión del contrato de trabajo.
- La extinción del contrato de trabajo.
- Liquidación de haberes: El finiquito

c.- Procedimientos:

- Realización de casos prácticos sobre modificaciones de un contrato laboral.
- Realización de casos prácticos sobre suspensión de un contrato laboral.
- Cálculo de una liquidación y redacción de un finiquito.
- Cálculo de una indemnización por despido improcedente.

d.- Actitudes:

- Actitud de rechazo ante los despidos nulos, basados en discriminaciones anticonstitucionales.
- Actitud crítica ante el incumplimiento del contrato de trabajo por cualquiera de las partes implicadas.
- Preocupación por la correcta presentación de la documentación.

e.- Criterios de evaluación:

- Identificar las distintas modalidades de contratación laboral existentes en su sector productivo que permite la legislación vigente.
- Emplear las fuentes básicas de información del derecho laboral (Constitución, Estatuto de los trabajadores, directivas de la Unión Europea, convenio colectivo...) distinguiendo los derechos y las obligaciones que le incumben.

Tema 5. Negociación colectiva y conflictos colectivos

a.- Capacidades terminales:

- Interpretar el marco legal del trabajo y distinguir los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.

b.- Conceptos:

- Negociación colectiva.
- Convenio colectivo.
- Conflictos colectivos.

c.- Procedimientos:

- Análisis de situaciones que pudieran desembocar en un cierre patronal o en una huelga.
- Emisión y justificación de juicios personales sobre la importancia de los convenios colectivos.
- Manejar las técnicas de negociación para solucionar un conflicto colectivo.
- Redacción de un acuerdo obtenido tras una negociación.

d.- Actitudes:

- Actitud dialogante y negociadora ante la aparición de conflictos.
- Respeto por las ideas e intereses ajenos.
- Reconocimiento de los acuerdos adoptados en un proceso de negociación.
- Preocupación por la correcta presentación de informes.

e.- Criterios de evaluación:

- Emplear las fuentes básicas de información del derecho laboral (Constitución, Estatuto de los trabajadores, directivas de la Unión Europea, convenio colectivo...) distinguiendo los derechos y las obligaciones que le incumben.
- En un supuesto de negociación colectiva tipo:
 - Describir el proceso de negociación.
 - Identificar las variables (salariales, seguridad e higiene, productividad, tecnológicas...) objeto de negociación.
 - Describir las posibles consecuencias y medidas, resultado de la negociación.

Tema 6. Representación de los Trabajadores y de los Empresarios

a.- Capacidades terminales:

- Interpretar el marco legal del trabajo y distinguir los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.

b.- Conceptos:

- Las organizaciones sindicales.
- Constitución, financiación y representatividad del sindicato.
- Los representantes de los trabajadores en la empresa.
- Las asociaciones empresariales.

c.- Procedimientos:

- Diseño de la representación de los trabajadores en una empresa.
- Análisis comparativo de los distintos tipos de representación de trabajadores.
- Realizar un debate sobre las causas de la baja tasa de afiliación a los sindicatos en España.
- Indagación mediante entrevistas de las ventajas de estar afiliado a un sindicato y los trámites para su afiliación.

d.- Actitudes:

- Actitud participativa en el ámbito laboral.

- Respeto a la libertad de expresión.
- Respeto al derecho de reunión.

e.- Criterios de evaluación:

- Emplear las fuentes básicas de información del derecho laboral (Constitución, Estatuto de los trabajadores, directivas de la Unión Europea, convenio colectivo...) distinguiendo los derechos y las obligaciones que le incumben.
- En un supuesto de negociación colectiva tipo:
 - Describir el proceso de negociación.
 - Identificar las variables (salariales, seguridad e higiene, productividad, tecnológicas...) objeto de negociación.
 - Describir las posibles consecuencias y medidas, resultado de la negociación.

Tema 7. Instituciones y obligaciones en la Seguridad Social

a.- Capacidades terminales:

- Interpretar el marco legal del trabajo y distinguir los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.

b.- Conceptos:

- El sistema público de la Seguridad Social y los sistemas privados de protección.
- Régimen general de la Seguridad Social.
- Principales obligaciones en materia de Seguridad Social.

c.- Procedimientos:

- Discusión sobre la finalidad de la Seguridad Social y la importancia de su existencia.
- Comprensión de tablas de bases y tipos de cotización.
- Realización de supuestos de cálculo de la base, los tipos y las cuotas de cotización.
- Análisis comparativo, mediante la búsqueda de información en los organismos competentes, del régimen especial aplicado a los estudiantes respecto al Régimen General.
- Cumplimentación de cualquier documento relacionado con las obligaciones de una empresa en materia de Seguridad Social.

d.- Actitudes:

- Actitud favorable hacia la intervención del Estado para corregir la desigualdad y la insolidaridad.
- Respeto hacia las obligaciones que debe cumplir el empresario en materia de Seguridad Social.
- Preocupación por la correcta presentación de la documentación.

e.- Criterios de evaluación:

- Emplear las fuentes básicas de información del derecho laboral (Constitución, Estatuto de los trabajadores, directivas de la Unión Europea, convenio colectivo...) distinguiendo los derechos y las obligaciones que le incumben.
- Identificar las prestaciones y obligaciones relativas a la Seguridad Social.

Tema 8. Las prestaciones de la Seguridad Social

a.- Capacidades terminales:

- Interpretar el marco legal del trabajo y distinguir los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.

b.- Conceptos:

- Conceptos básicos.
- La asistencia sanitaria.
- La incapacidad temporal.
- Protección por maternidad y paternidad.
- Riesgo en el embarazo y para la lactancia natural.
- Incapacidad permanente.
- La jubilación.
- La muerte y supervivencia.
- Desempleo.

c.- Procedimientos:

- Análisis de las distintas prestaciones de la Seguridad Social.
- Cálculo del importe y duración de las distintas prestaciones de la Seguridad Social (incapacidad temporal, invalidez, desempleo...).
- Investigación, acudiendo al organismo competente, de los trámites que hay que seguir para solicitar una prestación de la Seguridad Social.

d.- Actitudes:

- Actitud favorable hacia la intervención del Estado para corregir la desigualdad y la insolidaridad.
- Interés por conocer las situaciones que cubren las prestaciones de la Seguridad Social.
- Actitud favorable y reflexiva hacia los impuestos pagados a la Seguridad Social y el uso que se hace de ellos.

e.- Criterios de evaluación:

- Emplear las fuentes básicas de información del derecho laboral (Constitución, Estatuto de los trabajadores, directivas de la Unión Europea, convenio colectivo...) distinguiendo los derechos y las obligaciones que le incumben.
- Identificar las prestaciones y obligaciones relativas a la Seguridad Social.

Tema 9.: La salud laboral.

a.- Capacidades terminales:

- Detectar las situaciones de riesgo más habituales en el ámbito laboral que puedan afectar a su salud y aplicar las medidas de protección y prevención correspondientes.

b.- Conceptos:

- El trabajo y la salud.
- La prevención de riesgos laborales.
 - Conceptos básicos.
 - Los riesgos laborales, las condiciones de trabajo y los factores de riesgo.
- Daños a la salud de los trabajadores.
 - Accidentes de trabajo.

- Enfermedades profesionales.
- Otros daños.
- Técnicas de prevención.
- Marco jurídico de la prevención.
 - La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).
 - Obligaciones de los empresarios.
 - Derechos y obligaciones de los trabajadores.
 - La responsabilidad de la empresa en materia de prevención.

c.- Procedimientos:

- Análisis de los factores que afectan a la salud laboral.
- Identificación de trabajos que implican riesgo laboral.
- Identificación y análisis de los sistemas de protección personal en el trabajo.
- Identificación y análisis de los sistemas de prevención de riesgos.

d.- Actitudes:

- Valoración positiva de la salud laboral.
- Interés por mejorar las condiciones de trabajo y reducir los factores de riesgo.
- Preocupación por conseguir un equilibrio y bienestar físico, psíquico y social en el desempeño del trabajo.
- Respeto y exigencia del cumplimiento de las normas de prevención y protección laboral.

e.- Criterios de evaluación:

- Identificar, en situaciones de trabajo tipo, los factores de riesgo existentes.
- Describir los daños a la salud en función de los factores de riesgo que los generan.
- Identificar las medidas de protección y prevención en función de la situación de riesgo.

Tema 10: Los riesgos laborales derivados de las condiciones ambientales.

a.- Capacidades terminales:

- Evaluar los riesgos derivados de su actividad analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgos presentes en su entorno laboral.

b.- Conceptos:

- Los agentes físicos:
 - Ruido.
 - Vibraciones.
 - Iluminación.
 - Radiaciones.
 - Altas y bajas presiones.
 - Altas y bajas temperaturas.
 - Electricidad.
- Los agentes químicos.
- Los agentes biológicos.

c.- Procedimientos:

- Identificación de los agentes ambientales peligrosos para la salud del trabajador.
- Análisis de datos ambientales obtenidos de evaluación de riesgos laborales.
- Reflexión sobre la incidencia de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el medio ambiente de trabajo en la salud de los trabajadores.
- Seleccionar medidas de prevención y de protección ante la presencia de agentes contaminantes en el trabajo.

–

d.- Actitudes:

- Interés por conocer los riesgos laborales derivados de las condiciones ambientales específicos de su profesión.
- Sensibilización por la contaminación ambiental.
- Valoración positiva de las medidas de prevención y protección de riesgos laborales derivados del medio ambiente de trabajo.

e.- Criterios de evaluación:

- Clasificar los factores de riesgo ambientales en la actividad y los daños derivados de los mismos.
- Identificar las situaciones de riesgo derivadas de las condiciones ambientales más habituales en los entornos de trabajo.
- Determinar las condiciones de trabajo derivadas de los factores ambientales con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional.

Tema 11: Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicas y psicosociales

a.- Capacidades terminales:

- Evaluar los riesgos derivados de su actividad analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgos presentes en su entorno laboral.

b.- Conceptos:

- Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad.
 - Lugares de trabajo.
 - Equipos de trabajo.
 - Instalaciones eléctricas.
 - Incendios.
- Factores derivados de la carga de trabajo.
 - Carga física de trabajo.
 - La manipulación manual de cargas.

- Carga mental de trabajo.
- Factores de riesgo psicosociales.
 - La insatisfacción.
 - El estrés.
 - Mobbing (acoso moral).
 - *Burnout*.

c.- Procedimientos:

- Identificación de los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, de la carga de trabajo y los factores psicosociales que incidan en la salud.
- Reflexión sobre la incidencia de las condiciones de seguridad, de la carga de trabajo y los factores psicosociales en la salud de los trabajadores.
- Selección de medidas de prevención y de protección para evitar los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, la carga de trabajo y los factores psicosociales.
- Simulación de manipulación de cargas y posturas de trabajo.
- Simulación de manejo de extintores.
- Identificación de conductas que se consideren *mobbing* o acoso en el trabajo.

c.- Actitudes:

- Interés por conocer los riesgos laborales específicos de su profesión derivados de las condiciones de seguridad y de la organización y de la carga de trabajo.
- Respeto de las normas de seguridad en el taller y toma de conciencia de los peligros que entraña el uso de herramientas.
- Mostrar interés por los accidentes de trabajo que se producen por el uso de herramientas e incendios.
- Reconocer la importancia de adoptar posturas correctas ante pantallas de visualización de datos y en la manipulación de cargas.
- Valoración positiva de las medidas de prevención y protección de riesgos laborales derivados de las condiciones de seguridad y de la organización y de la carga de trabajo.
- Reconocimiento de los riesgos psicosociales como generadores de daños para la salud.

d.- Criterios de evaluación:

- Clasificar los factores de riesgo en tu actividad y los daños profesionales derivados de ellos, en relación a las condiciones ergonómicas, psicosociales y de seguridad.

- Identificar las situaciones de riesgo más habituales en tu entorno de trabajo, relacionadas con las condiciones ergonómicas, psicosociales y de seguridad.
- Determinar las condiciones ergonómicas, psicosociales y de seguridad con significación para la prevención en los entornos de trabajo.

Tema 12: **Gestión de la prevención**

a.- Capacidades terminales:

- Participar en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.

b.- Conceptos:

- Gestión de la prevención en la empresa.
- El Plan de prevención.
 - La evaluación de riesgos laborales.
 - Planificación de la acción preventiva.
- Organización de la prevención en la empresa.
 - Modalidades de organización de la prevención.
 - Órganos de representación de los trabajadores.
- Organismos públicos relacionados con la prevención.
- Señalización de seguridad.
- Las medidas de emergencia.
- El Plan de autoprotección.
 - El plan de emergencia y evacuación.

c.- Procedimientos:

- Realización de un Plan de Prevención de una pequeña empresa.
- Elaboración de una evaluación de riesgos.
- Resolución casos prácticos en los que se apliquen los principios de la acción preventiva.
- Planificación de las medidas preventivas en una empresa del sector profesional.
- Identificación del significado de las señales de seguridad.
- Realizar casos prácticos en los que se deba actuar en caso de una evacuación de un centro de trabajo.
- Elaboración de un plan de autoprotección para situaciones de emergencia.
- Simulación de la evacuación de un centro de trabajo.

d.- Actitudes:

- Interés por colaborar en la elaboración del Plan de prevención, y la evaluación de riesgos.
- Respeto por el cumplimiento de la política de prevención de la empresa.
- Disposición a participar en la prevención de riesgos laborales en su empresa.
- Valorar la importancia de los representantes de los trabajadores en la protección de la salud de los trabajadores.
- Aceptación y respeto de las medidas de prevención y protección de riesgos laborales.
- Mostrar interés por un uso correcto de material de protección y dispositivos de seguridad.
- Mostrar interés por un uso correcto de material de protección contra incendios.
- Actitud positiva para seguir las instrucciones de las personas que tienen responsabilidades en situaciones de emergencia.

e.- Criterios de evaluación:

- Definir el contenido del Plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional.
- Clasificar 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.
- Determinar las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.
- Identificar los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- Definir las técnicas de prevención y protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.
- Analizar el significado y el alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.
- Analizar los protocolos de actuación en caso de emergencia.
- Proyectar un plan de emergencia y evacuación para una Pyme.

Tema 13: Actuación en caso de accidente

a.- Capacidades terminales:

- Aplicar las medidas sanitarias básicas inmediatas en el lugar del accidente en situaciones simuladas.

b.- Conceptos:

- Prioridades y secuencias de actuación en caso de accidente.
- ¿Qué hacer en caso de accidente?
- Notificación del accidente.
- Registro de accidentes.

- Investigación del accidente.
- Índices estadísticos

c.- Procedimientos:

- Cumplimentación de un parte de accidente.
- Investigación de accidentes laborales en un supuesto práctico.
- Cálculo de índices estadísticos de accidentalidad.
- Establecimiento de prioridades en un plan de evacuación.

d.- Actitudes:

- Manifestar curiosidad e interés por las medidas de actuación en caso de accidente.
- Preocupación por el rigor y la objetividad al rellenar un parte de accidente.

e.- Criterios de evaluación:

- Identificar la prioridad de intervención en el supuesto de varios lesionados o de múltiples lesionados, conforme al criterio de mayor riesgo vital intrínseco de lesiones.
- Identificar la secuencia de medidas que deben ser aplicadas en función de las lesiones existentes.

Tema 14. **Primeros Auxilios**

a.- Capacidades terminales:

- Aplicar las medidas sanitarias básicas inmediatas en el lugar del accidente en situaciones simuladas.

b.- Conceptos:

- Aplicación de técnicas de primeros auxilios.
- Consciencia/inconsciencia.
- Reanimación cardíaca y respiratoria.
- Fracturas.
- Quemaduras.
- Heridas.
- Hemorragias.
- Transporte de accidentados.

c.- Procedimientos:

- Ejercicio de las técnicas de primeros auxilios en función de las lesiones y síntomas de los accidentados.
- Práctica en grupo de las distintas modalidades de transporte de accidentados.
- Investigación de medidas que se deben adoptar en accidentes específicos.

d.- Actitudes:

- Participación activa en caso de accidente laboral.
- Sensibilidad y solidaridad hacia el compañero accidentado.
- Interés por conocer las técnicas de primeros auxilios.
- Valoración de la importancia de un botiquín de primeros auxilios en el centro de trabajo.

e.- Criterios de evaluación:

- Identificar la prioridad de intervención en el supuesto de varios lesionados o de múltiples lesionados, conforme al criterio de mayor riesgo vital intrínseco de lesiones.
- Identificar la secuencia de medidas que deben ser aplicadas en función de las lesiones existentes.
- Realizar la ejecución de las técnicas sanitarias (RCP, inmovilización, traslado...), aplicando los protocolos establecidos.

Tema 15. **La orientación laboral**

a.- Capacidades terminales:

- Diferenciar las formas y procedimientos de inserción en la realidad laboral como trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia.
- Orientarse en el mercado de trabajo, identificando sus propias capacidades e intereses y el itinerario profesional más idóneo.

b.- Conceptos:

- Planificación de la carrera profesional.
- Análisis personal y profesional.
- Toma de decisiones.
- Formación para el empleo.
- Itinerarios formativos.

c.- Procedimientos:

- Descripción del perfil personal y profesional requerido en distintos puestos de trabajo.
- Elaboración de un cuestionario para la autoevaluación profesional.
- Diseño de un proyecto personal propio.
- Análisis de los aspectos más relevantes en la toma de decisiones.
- Investigación de los tipos de fuentes informativas para conocer las distintas profesiones.

d.- Actitudes:

- Valoración positiva de la formación como vehículo fundamental de acceso al mercado laboral.
- Interés y esfuerzo por la elaboración del proyecto profesional como paso previo y facilitador de la búsqueda de empleo.
- Confianza en las capacidades personales y profesionales propias.
- Valoración del espíritu de superación personal.

e.- Criterios de evaluación:

- Describir el proceso que hay que seguir y elaborar la documentación necesaria para la obtención de un empleo, partiendo de una oferta de trabajo de acuerdo con su perfil profesional.
- Identificar y evaluar las capacidades, actitudes y conocimientos propios con valor profesionalizador.
- Definir los intereses individuales y sus motivaciones, evitando, en su caso, los condicionamientos por razón de sexo o de otra índole.
- Identificar la oferta formativa y la demanda laboral referida a sus intereses.

Tema 16. **La búsqueda de empleo**

a.- Capacidades terminales:

- Diferenciar las formas y procedimientos de inserción en la realidad laboral como trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia.
- Orientarse en el mercado de trabajo, identificando sus propias capacidades e intereses y el itinerario profesional más idóneo.
- Diferenciar las formas y procedimientos de inserción en la realidad laboral como trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia.
- Orientarse en el mercado de trabajo, identificando sus propias capacidades e intereses y el itinerario profesional más idóneo.

b.- Conceptos:

- Fuentes de información.
- Plan de acción para la búsqueda de empleo.
- El proceso de búsqueda de empleo.
- La selección de personal. Características que buscan y rechazan las empresas.
 - La carta de presentación.
 - El currículum vitae.
 - La entrevista de trabajo.
- El trabajo por cuenta propia.
- La creación de una empresa. La ventanilla única.
- Ayudas y ventajas fiscales.
 - Europass.
 - Ploteus.
 - Eures.

c.- Procedimientos:

- Elaboración de un programa de búsqueda de empleo.
- Realización de un simulacro: presentar una candidatura de trabajo a una empresa.
- Realización de un debate: las distintas vías para presentar la autocandidatura.
- Elaboración de una carta de presentación y de un currículum vitae.
- Realización de simulacros de entrevistas de selección.
- Análisis crítico de las ofertas de trabajo publicadas en prensa.
- Análisis de un mapa conceptual.
- Puesta en común sobre los aspectos fundamentales que se deben tener en cuenta para crear una empresa.
- Investigación en el Ayuntamiento de los permisos y las licencias necesarias para la constitución de una empresa.

d.- Actitudes:

- Preocupación por la correcta presentación de una carta de presentación y de un currículum vitae.
- Iniciativa en la búsqueda de empleo.
- Valoración de la necesidad de elaborar un programa de empleo.

- Gusto por una cuidada imagen personal en el proceso de búsqueda de empleo.
- Confianza en las capacidades personales y profesionales propias.
- Valoración del espíritu de superación personal.
- Valoración del trabajo por cuenta propia como forma de autoempleo.
- Actitud favorable hacia las iniciativas que fomentan la creación de empleo.
- Respeto hacia el cumplimiento de los requisitos legales para la constitución de una empresa.
- Manifestar interés por la creación de nuevos proyectos empresariales.

e.- Criterios de evaluación:

- Describir el proceso que hay que seguir y elaborar la documentación necesaria para la obtención de un empleo, partiendo de una oferta de trabajo de acuerdo con su perfil profesional.
- Identificar y evaluar las capacidades, actitudes y conocimientos propios con valor profesionalizador.
- Definir los intereses individuales y sus motivaciones, evitando, en su caso, los condicionamientos por razón de sexo o de otra índole.
- Identificar la oferta formativa y la demanda laboral referida a sus intereses.
- Identificar y cumplimentar correctamente los documentos necesarios, de acuerdo con la legislación vigente para constituirse en trabajador por cuenta propia.
- Identificar y evaluar las capacidades, actitudes y conocimientos propios con valor profesionalizador.
- Definir los intereses individuales y sus motivaciones, evitando, en su caso, los condicionamientos por razón de sexo o de otra índole.
- Identificar la oferta formativa y la demanda laboral referida a sus intereses.

Tema 17: Equipos de trabajo.

a.- Capacidades terminales:

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

b.- Conceptos:

- Las personas componentes de equipos de trabajo.
- Características y funciones de los equipos de trabajo.
- La comunicación en el equipo de trabajo.
- Ventajas e inconvenientes de trabajar en equipo.
- Tipos de equipos de trabajo.
- Condiciones para que un equipo de trabajo sea eficaz.
- Fases en la formación de los equipos.
- Técnicas para trabajar en equipo

c.- Procedimientos:

- Identificación de las características de un equipo de trabajo eficaz.
- Selección del tipo de equipo ideal para cada situación de trabajo.

- Analisis de la influencia de la personalidad de cada individuo en el equipo.
- Reconocimiento e identificación de las distintas fases por las que pasa un equipo de trabajo.
- Puesta en práctica distintas técnicas de trabajo en equipo.

d.- Actitudes:

- Valoración positiva de las ventajas del trabajo en equipo.
- Fomento de actitudes de solidaridad al compartir ideas y responsabilidades con el resto de los componentes del equipo de trabajo.
- Desarrollo del espíritu crítico ante el trabajo en equipo y ante las ideas y opiniones de los demás.

e.- Criterios de evaluación:

- Identificar los distintos tipos de equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.
- Determinar las características de un equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.
- Valorar las ventajas e inconvenientes de los equipos de trabajo frente al trabajo individual relacionadas con el perfil profesional.
- Valorar positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidas por los miembros de un equipo.

Tema 18: Los conflictos en la empresa.

a.- Capacidades terminales:

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

b.- Conceptos:

- Definición, características y etapas del conflicto.
- Causas habituales del conflicto en el mundo laboral.
- Tipos de conflictos laborales.
- El proceso de resolución de conflictos.
- Métodos para la resolución de conflictos.

c.- Procedimientos:

- Analisis las causas que generan conflictos en el mundo laboral.
- Identificar los distintos tipos de conflictos que pueden desarrollarse en el trabajo.

- Reconocimiento de las principales fases por las que se desarrolla un proceso de solución de conflictos.
- Identificación de las principales variables que influyen en el proceso de solución de conflictos.
- Análisis de las principales características de los medios pacíficos de solución de conflictos.

d.- Actitudes:

- Valorar la conveniencia de la detección temprana de un conflicto en la empresa.
- Toma de conciencia sobre la importancia de precisar las causas que originan los conflictos.
- Interesarse por la solución de los conflictos a través de un proceso racional y por medios pacíficos.
- Toma de conciencia de los factores que pueden influir en la solución de un conflicto.
- Repeto de las diferentes posturas que pueden tener las partes en el proceso de solución de conflictos.

e.- Criterios de evaluación:

- Reconocer la posible existencia de conflictos entre los miembros de un equipo, como aspecto característico de las organizaciones.
- Identificar los tipos de conflictos y sus fuentes.
- Determinar procedimientos para la resolución de conflictos.

5.- METODOLOGÍA

El aprendizaje debe basarse en el saber hacer y está organizado en torno a unos supuestos prácticos que se van a ver en todas y cada una de las unidades didácticas arriba reseñadas.

La metodología didáctica de la formación profesional específica favorece en el alumno la capacidad para el autoaprendizaje y el trabajo en equipo. En el desarrollo de los casos prácticos, se favorecerá el enfrentamiento de los alumnos y alumnas con la simulación de casos prácticos sobre procesos de trabajo lo más cercanos posible a la realidad laboral, con un grado creciente de dificultad.

Se debe fomentar, en todo momento, la participación activa del alumnado mediante la realización de trabajos de investigación, participación en debates, expresión de las propias opiniones...

Se efectuarán breves exposiciones teóricas acerca de técnicas y procedimientos fundamentales, seguidas de supuestos prácticos. Se pretende que los alumnos sean capaces de utilizar las herramientas de consulta y aprendizaje necesarias, más que memorizar todos los pasos para llevar a cabo un supuesto práctico concreto. En este

sentido el alumno debe acostumbrarse a obtener información de distintos manuales de referencia y medios de comunicación y a realizar trabajos de campo.

En resumen, seguiremos una metodología activa y participativa que facilite la interacción, fomente la responsabilidad sobre el aprendizaje, asegure la motivación, favorezca la modificación o adquisición de nuevas actitudes, posibilite el desarrollo de habilidades y potencie la evaluación como un proceso de retroalimentación continua.

6.- TRATAMIENTO DE LA DIVERSIDAD

El carácter abierto y flexible del currículo tiene por objeto atender a la diversidad del alumnado, posibilitando niveles de adaptación curricular a las condiciones específicas de cada alumno o alumna.

La planificación de la programación debe tener en cuenta la respuesta a la diversidad del alumnado y las consiguientes necesidades educativas con unas finalidades básicas:

- Prevenir la aparición o evitar la consolidación de las dificultades de aprendizaje.
- Facilitar el proceso de socialización y autonomía de los alumnos y alumnas.
- Asegurar la coherencia, progresión y continuidad de la intervención educativa.
- Fomentar actitudes de respeto a las diferencias individuales.

En el trabajo a realizar hay actividades de distinto tipo: desde las meramente conceptuales (individuales) a otras con un tratamiento más complejo (individuales o de grupo). Esta graduación en la complejidad permite una respuesta más eficaz a los distintos niveles del alumnado. Así mismo se realizarán las actividades complementarias de refuerzo y de ampliación que se crean necesarias con las que se podrá atender a las diversas necesidades de aprendizaje.

Los alumnos que no hayan alcanzado los mínimos exigibles en alguna unidad didáctica, aunque hayan obtenido una nota positiva en el trimestre, realizarán ejercicios de refuerzo, pudiendo hacerse, además, alguna prueba individual de recuperación.

Asimismo, se programarán actividades de profundización para aquellos alumnos con mayor nivel de conocimientos.

Hay que destacar la existencia de otras actividades extraescolares, que se proponen siempre en relación con los contenidos estudiados y que constan en el Plan de Centro Anual y que, generalmente consisten en realizar trabajos de campo acudiendo a determinadas entidades a recabar información, realizando encuestas a personas del entorno del alumno, utilizando varios medios de comunicación...

7.-EVALUACIÓN

El profesorado deberá considerar las capacidades terminales como expresión de los resultados que deben ser alcanzados por los alumnos y alumnas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y los criterios de evaluación como referencia del nivel aceptable de esos resultados.

La evaluación debe ser continua en cuanto que está inmersa en el proceso de enseñanza-aprendizaje del alumno o alumna. Así entendida, sería otra de las

dimensiones sobre las que se extiende el proceso educativo, gracias a la cual, el aprendizaje puede retroalimentarse permanentemente con la información obtenida e introducir las mejoras y adaptaciones oportunas.

Desde una perspectiva práctica, la evaluación debe ser:

- Individualizada, centrándose en las particularidades de cada alumno y en su evolución.
- Integradora, para lo cual tiene en cuenta las características del grupo a la hora de seleccionar los criterios de evaluación.
- Cualitativa, ya que además de los aspectos cognitivos, se evalúan de forma equilibrada los diversos niveles de desarrollo del alumno.
- Orientadora, dado que aporta al alumnado la información precisa para mejorar su aprendizaje y adquirir estrategias apropiadas.
- Continua, entendiendo el aprendizaje como un proceso continuo, contrastando los diversos momentos o fases:
 - Evaluación inicial de los conocimientos de partida del alumnado y de sus características personales, de forma que se puedan adaptar los aprendizajes a las diferencias individuales.
 - Evaluación continua de la evolución a lo largo del proceso enseñanza-aprendizaje.
 - Evaluación final de los resultados finales del proceso de aprendizaje.

Como concreción de lo expuesto, sugerimos que cuando se lleven a cabo actividades y trabajos en grupo (debates, informes, trabajos, exposiciones...) se calificarán los mismos evaluándose, en su caso, tanto la calidad de los trabajos o informes, como la claridad de las exposiciones y el interés y la participación en las actividades, teniéndose en cuenta también la integración de los alumnos en el grupo y el diálogo con los otros grupos.

También es de gran importancia la realización de trabajos y actividades individuales, tanto escritos como orales, y la resolución de ejercicios y cuestionarios con el fin de conocer y evaluar el grado de comprensión con que van adquiriendo individualmente los conocimientos. De este modo se podrán poner de manifiesto las deficiencias o errores en la comprensión de los conceptos y procesos.

La evaluación de los aprendizajes del alumnado con necesidades educativas especiales que curse este nivel educativo, se realizará tomando como referencia los criterios de evaluación propuestos que, en todo caso, asegurarán un nivel suficiente y necesario de consecución de las capacidades correspondientes imprescindibles para conseguir la titulación.

Si un alumno incurre en un 20% de faltas en este módulo, perderá el derecho a la evaluación continua tal y como se indica en el Plan de Centro.

La calificación será una nota numérica. Los alumnos deben superar cada una de las unidades didácticas. La nota de cada trimestre (y la final) se obtendrá de la media ponderada de los siguientes aspectos (con carácter general):

Pruebas específicas	40%
Ejercicios y trabajos	40%
Asistencia y actitud	20%

En todo caso, es obligatorio aprobar cada uno de los tres aspectos por separado con al menos un 5 para poder efectuar una media ponderada. Esta ponderación puede tener variaciones, dependiendo del desarrollo de la clase. En cualquier caso, se debe informar previamente a los alumnos de los cambios que se produzcan.

Respecto a las pruebas objetivas el alumnado será calificado con la nota obtenida en dicha prueba realizada en cada evaluación. En caso de haber realizado durante una misma evaluación varias pruebas objetivas, el alumnado será calificado con la nota media resultante. No obstante, dicha nota media no será obtenida, y el alumnado será calificado con una nota inferior a 5, si en alguna de las pruebas objetivas la calificación ha sido inferior a 3,5 puntos.

Igualmente, el alumnado será calificado con una nota inferior a 5 en el supuesto de falta de realización no conveniente de aquellas actividades que, con carácter obligatorio, sean fijadas para cada una de las evaluaciones.

Hay que indicar que, aunque un alumno obtenga una puntuación positiva en la calificación de la primera y/o segunda evaluación, es conveniente que realice actividades de recuperación en aquellas unidades didácticas en las que no haya alcanzado un dominio suficiente.

8.- TEMAS TRANSVERSALES

Una de las grandes novedades del nuevo sistema educativo es la inclusión en los currículos de una serie de saberes actualmente demandados por la sociedad: son los llamados temas transversales. Esto es así porque muchos de los problemas que padece nuestra sociedad tienen que ver con la falta de educación en valores.

Pensamos que si con nuestros materiales educamos a los alumnos y alumnas en una serie de valores, contribuiremos a la existencia de una sociedad mejor, más comprensiva y tolerante con los problemas sociales.

En nuestro currículo hemos abordado, entre otros, los principios de igualdad de derechos entre los sexos, el rechazo a todo tipo de discriminaciones, el fomento de los hábitos de comportamiento democrático, la educación para la salud, el fomento de valores cívicos...

Para conseguirlo hemos utilizado distintos métodos. Así, para la educación por la igualdad entre los sexos intentamos corregir prejuicios mediante referencias constantes a las actividades que pueden ser realizadas por ambos sexos, haciendo especial hincapié en aquellas que tradicionalmente han "perteneído" a los hombres.

La educación para la paz está asociada con la tolerancia, la no violencia, la cooperación, etc. Estos valores se trabajan especialmente en las unidades relativas a la negociación y a los convenios colectivos, en los que se explica que una actitud de respeto hacia la opinión de los demás y una aceptación de la opinión de la mayoría son fundamentales para vivir en una sociedad tolerante.

La educación para la salud es un tema especialmente importante en este módulo puesto que hay un bloque de contenidos dedicado a la salud laboral. En este bloque el alumnado comprenderá la importancia de la adopción de unas medidas de higiene y de prevención de riesgos y sus consecuencias positivas en la calidad de vida.

La inclusión armónica y equilibrada de estos contenidos con los del resto que componen el currículo se ha realizado a través de la continua referencia a los mismos, tanto en el

desarrollo teórico del texto como en la planificación de las actividades de todas y cada una de las unidades.

9.-MATERIALES DIDÁCTICOS

Además del libro del alumno, se pueden utilizar a lo largo del curso:

- Manuales de referencia y libros de consulta.
- Prensa diaria y especializada.
- Botiquín de primeros auxilios.
- Aula de informática para la elaboración de trabajos.
- Películas de video sobre prácticas de salvamento y Primeros Auxilios
- Equipos de Protección Personal