



UNIVERSIDAD DE JAÉN  
*Centro de Estudios de Postgrado*

Trabajo Fin de Máster

**LA ORIENTACIÓN LABORAL:  
UNA APROXIMACIÓN AL  
ÁMBITO EDUCATIVO Y  
SOCIO-LABORAL.**

**Alumno/a:** Ortega Moreno, Noemí

**Tutor/a:** Prof. D. M<sup>a</sup> del Mar Expósito Montes

**Dpto:** Formación y Orientación Laboral

**Junio, 2016**

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA .....	8
2.1. EVOLUCIÓN DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL .....	8
2.1.1. SU PRECURSOR: FRANK PEARSON .....	8
2.1.2. HISTORIA DE LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA EN ESPAÑA.....	11
2.2. CONCEPTUALIZACIÓN DEL TÉRMINO: ORIENTACIÓN PROFESIONAL COMO UN ÁREA DE LA ORIENTACIÓN PSICOPEDAGÓGICA .....	13
2.3. LA INTERVENCIÓN EN LA ORIENTACIÓN PSICOPEDAGÓGICA .....	15
2.3.1. MODELOS DE INTERVENCIÓN .....	15
2.3.2. ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	16
2.3.3. CONTEXTOS DE INTERVENCIÓN .....	17
2.3.4. AGENTES DE INTERVENCIÓN .....	17
2.4. ORIENTACIÓN PSICOPEDAGÓGICA ACTUAL .....	18
2.4.1. LA ORIENTACIÓN EN ESPAÑA: UNA ORGANIZACIÓN FRAGMENTADA. ....	18
2.4.2. PERFIL DEL ORIENTADOR PROFESIONAL .....	21
2.5. LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN EL ÁMBITO EDUCATIVO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL (FP) .....	23
2.5.1. MÓDULO PROFESIONAL: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL (FOL).....	23
2.5.2. MÓDULO PROFESIONAL: EMPRESA E INICIATIVA EMPRENDEDORA (EIE) .....	26
2.6. LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN EL ÁMBITO SOCIO-LABORAL.....	28
2.6.1. PROGRAMA ANDALUCIA ORIENTA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA .....	29
2.6.1.1. OBJETIVOS DEL PROGRAMA ANDALUCÍA ORIENTA .....	30

2.6.1.2. PRINCIPIOS DEL PROGRAMA ANDALUCÍA ORIENTA .....	31
2.6.1.3. COORDINACIÓN DEL SERVICIO DE ORIENTACIÓN.....	32
2.6.2. PROGRAMA UNEM: UNIDADES DE EMPLEO DE MUJERES DEL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (IAM) .....	33
2.6.2.1. OBJETIVO DEL PROGRAMA UNEM .....	33
2.7 LA NECESIDAD DE LA ORIENTACIÓN LABORAL Y SUS VENTAJAS .....	33
3. PROYECCIÓN DIDÁCTICA .....	35
3.1. INTRODUCCIÓN.....	37
3.2. NORMATIVA DE APLICACIÓN A ESTA PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA.....	38
3.3. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES .....	39
3.4. CONTEXTUALIZACIÓN DEL CENTRO Y DEL ALUMNADO DONDE SE ENCUADRA LA PROGRAMACIÓN .....	41
3.4.1. CARACTERÍSTICAS DEL CENTRO Y SU ENTORNO .....	41
3.4.2. CARACTERÍSTICAS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA .....	42
3.5. RESULTADOS DE APRENDIZAJE .....	44
3.5.1. OBJETIVOS GENERALES DEL CICLO FORMATIVO .....	44
3.5.2. RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL MÓDULO .....	46
3.6. BLOQUES DE CONTENIDOS. CONTENIDOS GENERALES Y DISTRIBUCIÓN TEMPORAL DE LOS CONTENIDOS .....	47
3.6.1. CONTENIDOS GENERALES PARA EL MÓDULO DE FOL.....	47
3.7. METODOLOGÍA DIDÁCTICA .....	54
3.7.1. ASPECTOS GENERALES Y FUNDAMENTACIÓN DIDÁCTICA .....	54
3.7.1.1. PRINCIPIOS.....	54
3.7.1.2. MODELO DIDÁCTICO .....	55

3.7.1.3. MÉTODOS .....	56
3.7.1.4 ESTRATEGIAS.....	56
3.7.1.5. ESTILOS .....	58
3.7.2. INTERDISCIPLINARIEDAD .....	58
3.7.3. ACTIVIDADES Y TEMPORALIZACIÓN .....	59
3.7.4. RECURSOS DIDÁCTICOS .....	70
3.7.5. TRANSVERSALIDAD.....	70
3.8. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES DEL ALUMNADO .....	71
3.8.1. CRITERIOS DE EVALUACIÓN .....	71
3.8.2. LA EVALUACIÓN: MÉTODOS, INSTRUMENTOS Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN .....	71
3.8.3. SISTEMA DE RECUPERACIÓN .....	74
3.8.4. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE .....	74
3.9. ALUMNADO CON NECESIDADES ESPECÍFICAS DE APOYO EDUCATIVO.....	75
4. BIBLIOGRAFÍA .....	77
5. ANEXOS .....	81
ANEXO 1: EXAMEN UD7: ORIENTACIÓN LABORAL.....	82
ANEXO 2. RECUPERACIÓN UD7: ORIENTACIÓN LABORAL. ....	83

## RESUMEN

A lo largo de este trabajo veremos cuál ha sido la evolución de la Orientación Laboral desde sus inicios hasta su situación actual en España. Conceptualizaremos el término y veremos el modelo teórico de la Orientación Psicopedagógica que propone Rafael Bisquerra, así como las competencias que debe tener un profesional de la orientación. Expondremos el tema de la Orientación Laboral en la Formación Profesional (FP) a través del módulo profesional de Formación y Orientación Laboral (FOL). También haremos mención a algunos de los servicios de orientación del ámbito socio-laboral que funcionan hoy día y reflexionaremos sobre la necesidad y las ventajas del servicio de orientación dada la situación actual en relación al empleo. Por último, proponemos una Unidad Didáctica relacionada con el bloque de Orientación Laboral del módulo profesional de FOL, para llevarla a cabo en el primer curso del Ciclo Formativo de Grado Medio de Atención a Personas en situación de Dependencia del I.E.S Auringis en Jaén capital.

## PALABRAS CLAVE

Orientación Laboral, Orientación Educativa, Orientación Psicopedagógica, Formación Profesional, ámbito educativo, ámbito socio-laboral, empleo.

## SUMMARY

Throughout this project we will be looking at the evolution of Vocational Guidance in Spain from its beginnings to its present day situation. We will conceptualize and look at the theory around the term Educational Psychology proposed by Rafael Bisquerra, as well as the skills every vocational guide should have. We will set out the subject of Careers Guidance in Vocational Training (VT) through the Training and Careers Guidance model (VTCG). We will also mention some of the Workplace Vocational Guidance which works well today and reflect on the needs and advantages of Vocational Guidance given the current employment situation. Finally, we will put forward a suggested Teaching Unit related to the block of Vocational Guidance in VTCG module. This would be carried out during the first year of Middle-Grade Vocational Training Course in Care of Dependent Persons in Auringis Secondary and Vocational Training School in Jaén.

## KEYWORDS

Vocational Guidance, Educational Guidance, Educational Psychology, Vocational Training, Learning environment, Workplace, Employment.

## 1. INTRODUCCIÓN

Desde el comienzo de este trabajo he de remarcar que mi experiencia con la orientación académica y profesional a lo largo de toda mi formación inicial, en la Educación Secundaria Obligatoria y el Bachillerato, durante los años 90 ha sido nula. Nunca traté con el orientador de mi centro educativo por lo que mi toma de decisiones fue guiada únicamente por mí misma y por el apoyo de mis padres. Hoy en día me sigo preguntando si aquello que estudié fue la mejor opción para mi persona. Otras experiencias familiares también vividas por los mismos años me vienen ahora a la memoria, y en este caso sí puedo decir que les hubiera sido de mucha ayuda contar con la figura del orientador para su buen y completo desarrollo con persona y profesional en el mundo laboral.

Esta es la causa que me lleva a realizar este trabajo acerca de la orientación académica y laboral. El hecho de saber qué ocurría con la orientación por aquellos años, haciendo una breve revisión desde el nacimiento de ésta hasta la actualidad, tras reconocer que ha sido y es de mucha utilidad a aquellos que han tenido la oportunidad de servirse de ella.

Sin duda te abre mucho la mente y los caminos a poder seguir a través del autoconocimiento y la información de los diferentes itinerarios de formación que existen a lo largo del sistema educativo y la formación no reglada. Descubrir el perfil y el objetivo profesional, aprender a elaborar de una manera eficaz los instrumentos que te llevarán a conseguir un empleo relacionado con ese perfil, así como saber a dónde dirigirte para buscar un trabajo.

Además, dada la variedad de ocupaciones que existen hoy en día en el mercado laboral así como los cambios que se vienen produciendo en éste en los últimos años con el nacimiento de internet y los nuevos yacimientos de empleo, hacen de la Orientación Laboral un elemento indispensable para establecer el conocimiento de lo que los alumnos desean realizar en su futuro a corto y medio plazo y una necesidad para la población en general que ven cómo deben adaptarse a nuevas condiciones continuamente.

A lo largo de este trabajo trataremos cual ha sido la evolución de la Orientación Laboral desde sus precursores iniciales hasta la labor que se lleva a cabo en la actualidad. Conceptualizaremos el término ya que a lo largo del tiempo se ha usado diferentes nombres que han traído consigo problemas para entender y definir qué es y en qué consiste la Orientación Laboral p.e Orientación Vocacional, Orientación

Profesional... y el modelo teórico de la Orientación Psicopedagógica que propone Rafael Bisquerra, así como las características de la Orientación Laboral en sí y de las competencias que debe tener un profesional de la orientación.

Expondremos el tema de la Orientación Laboral en el sistema educativo haciendo mayor énfasis en la orientación en la Formación Profesional (FP) y dentro de ella, de los objetivos del módulo profesional de Formación y Orientación Laboral (FOL) que se imparte en todos los ciclos formativos tanto de grado medio como de grado superior.

También haremos un breve repaso sobre otros sistemas de Orientación Laboral que se llevan a cabo fuera del sistema educativo, como ha sido hasta el momento el Programa Andalucía Orienta, una red de unidades de Orientación del Servicio Andaluz de empleo de la Junta de Andalucía puesta en marcha con la participación de las Direcciones Provinciales y el Programa UNEM de unidades de empleo para la mujer y reflexionaremos sobre la necesidad y las ventajas del servicio de orientación tanto en los centros educativos como en los servicios para el empleo dada la situación actual.

Por último, proponemos una Unidad Didáctica relacionada con el bloque de Orientación Laboral del módulo de FOL, para llevarla a cabo en el primer curso del Ciclo Formativo de Grado Medio de Atención a Personas en situación de Dependencia del I.E.S Auringis en Jaén capital.

## **2. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA**

### **2.1. EVOLUCIÓN DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL**

En este apartado trataremos de plasmar el progreso que ha tenido la orientación profesional desde su nacimiento hasta nuestro tiempo actual y cuál ha sido su historia en España.

#### **2.1.1. SU PRECURSOR: FRANK PEARSON**

Existe el acuerdo entre los profesionales de la orientación de que ésta nació en la primera década del siglo XX en los Estados Unidos de la mano de Frank Pearson. Fue



en 1908 cuando Pearson fundó en la ciudad de Boston el “*Vocational Bureu*”<sup>1</sup>. Posteriormente en 1909 con la publicación del “*Choosing a vocation*”<sup>2</sup>, obra de Pearson que vio la luz después de su fallecimiento, se acuña por primera vez el término <<*vocational guidance*<sup>3</sup>>>. Podemos decir que Frank Pearson fue el impulsor de lo que ahora es la profesión del orientador.

*Frank Pearson* (1854-1908) era ingeniero técnico y asistente social, ligado al movimiento de la *educación progresiva*<sup>4</sup>, tenía ideas filantrópicas y altruistas muy acusadas. Se proponía mitigar los efectos negativos de la industrialización sobre los jóvenes de las clases más desfavorecidas a través de la Orientación Vocacional. El <<Vocational Bureu>> estaba englobado en el servicio público <<Civic Service House>> y trataba de ayudar a los jóvenes a buscar trabajo. El modelo de orientación de Pearson consistía en facilitar un conocimiento personal de sí mismo que le llevaría al joven a elegir el empleo más adecuado para él. Su máxima era “la persona que conviene, en el sitio que conviene”. Es por ello que para elegir una profesión / vocación consideraba que hacían falta tres pasos.

- 1) Autoanálisis o análisis del hombre: conocer al sujeto (temperamento, aptitudes, habilidades, intereses, ambiciones, recursos, limitaciones y sus causas).
- 2) Información profesional o análisis del trabajo: conocer el mundo del trabajo (requerimientos, condiciones, oportunidades, perfiles).
- 3) Ajuste del hombre a la tarea más apropiada en base al análisis de los dos puntos anteriores.

Pearson pretendía que a través de la orientación y la educación el individuo lograra el trabajo más adecuado y con ello saldría ganando tanto el individuo como la sociedad en general.

---

<sup>1</sup> Una oficina de carácter público para jóvenes trabajadores o en búsqueda de empleo.

<sup>2</sup> Traducido al español como elección vocacional. Obra póstuma de Pearson publicada en 1909 y que ha sido designada por la mayoría de los especialistas como fecha del nacimiento de orientación profesional formal o científica. (González, 2003).

<sup>3</sup> Traducido al español como Orientación Vocacional.

<sup>4</sup> John Dewey definía la educación como un instrumento de transformación de la acción social y un método fundamental del progreso donde el maestro al enseñar no solo educa individuos, sino que contribuye a formar una vida social justa. (Bisquerra, 1995).

En el modelo pearsoniano, la Orientación Vocacional era un hecho que se llevaba a cabo generalmente en la adolescencia, momento en el que se debía elegir una profesión, entendida como un hecho puntual que se daba en un determinado momento de la vida. Esta visión de la orientación se ha extendido por muchos años y aún hoy en día muchos profesionales la entienden así. Posteriormente con la introducción de las teorías sobre el desarrollo de la carrera<sup>5</sup>, se pasa a concebirla como un proceso que dura toda la vida ya que las personas pueden cambiar de ocupación, empresa, residencia o profesión.

Pearson que trabajaba en el análisis y el diagnóstico de las capacidades de la persona para la elección vocacional encuentra la necesidad de una técnica de diagnóstico<sup>6</sup> que ayude al individuo a hacer un estudio por sí mismo de su propia realidad además de usar documentación bibliográfica, información profesional, biografías de genios y visitas a centros de trabajo.

La orientación como tal surge fuera del ámbito educativo pero con el objetivo de que llegara a más personas, Pearson proponía su integración en el contexto educativo. Propuestas que fueron muy rápidamente aceptadas por los americanos. Nueve meses después de la creación el *Vocational Bureu* se estableció el primer programa para la formación de orientadores y siete años más tarde el *School Committee* de Boston adoptó el primer programa de titulación para orientadores.

Frank Pearson fallece en 1908, mismo año en el que se funda el *Vocational Bureu* y su obra postuma, *Choosing a Vocation*, salió publicada en 1909, unos meses después de su muerte.

El primero en integrar la orientación dentro del currículo escolar mediante la adaptación de las ideas de Pearson fue Jesse B. Davis y por ello se le considera el padre de la Orientación Educativa. Davis defiende que el marco escolar es el más idóneo para mejorar la vida de los individuos y preparar su futuro social y profesional. Como instrumento propone el currículo de la orientación vocacional y moral. Davis que era

---

<sup>5</sup> El desarrollo de la carrera de las personas pasa por unas etapas que se suceden, distintos papeles que asumen las personas a lo largo de la vida en diferentes grados, momentos y lugares. A medida que cambian los papeles cambia también el estilo de vida y la elección vocacional es el producto de todas esas experiencias vividas por la persona. (Sánchez, 2013).

<sup>6</sup> El Test como instrumento experimental para medir o evaluar a través de ítems concretos relacionados con la temática que se quiere estudiar.

profesor de lenguaje refleja la necesaria implicación del profesor en la orientación cuyo objetivo es lograr que el alumno obtenga una mejor comprensión de sí mismo y de su responsabilidad social. La orientación debe ser un medio para contribuir al desarrollo del individuo. En este sentido se concibe como un proceso que se prolonga a lo largo del periodo escolar.

Fue en 1914 cuando Truman L. Kelly utilizó el término *Educational Guidance*<sup>7</sup> por primera vez, al titular así su tesis doctoral. Para Kelly la Orientación Educativa consiste en una actividad educativa, de carácter procesual, dirigida a proporcionar ayuda al alumno, tanto en la elección de estudios como en la solución de problemas y de ajuste o de adaptación a la escuela, por ello la Orientación Educativa debe integrarse en el currículo académico.

Aunque como hemos señalado, la orientación se inició fuera del contexto de la educación formal y luego se integró en las actividades educativas, en este trabajo nos centraremos en la función de la orientación en sus dos vertientes (en el ámbito educativo y en el ámbito laboral). En este sentido es conveniente distinguir para una perspectiva amplia entre tres grandes tejidos de la orientación que desarrollaremos en mayor medida en lo sucesivo y que hacen posible la orientación como ciclo vital (Super, 1979 citado por Bisquerra, 1995).

1. Contexto educativo formal
2. Medios comunitarios
3. Organizaciones

### **2.1.2. HISTORIA DE LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA EN ESPAÑA**

La orientación en España ha tenido un lento y largo recorrido desde que se creó en 1919 el *Instituto de Orientación Profesional de Barcelona*, y poco después el *Instituto de Orientación y Selección de Personal del Madrid* en 1924 (Sánchez, 2010 citado de Benavent, 1996). Como otro acontecimiento de especial interés se puede señalar el *IV Congreso de Estudios Vascos* en 1926, dedicado a la Orientación y Enseñanza Profesional (Díaz, 2009).

---

<sup>7</sup> Traducido al español Orientación Educativa.

Sus inicios están muy ligados a la formación técnico profesional. Esta etapa está caracterizada por la imposición de la eficiencia social frente a un desarrollo integral de la personal. No hay ideas propias, si no que se adapta lo que llega de fuera. La orientación no logra entrar en la escuela debido a la funcionarización y la externalización del servicio que sólo se llevaba a cabo desde la red de *Oficinas-Laboratorio* de Orientación Profesional en las escuelas de enseñanza industrial (años 20 y 30) y en los servicios de orientación de las Universidades Laborales (años 50 y 60). Aunque con la Guerra Civil desaparecen los Institutos de Madrid y Barcelona, ocasionando un duro periodo para la orientación en España no dejan de existir las pretensiones para extender los servicios de orientación, pretensiones que no llegan a materializarse debido a la falta de medios y a las ideas vanguardistas que son difíciles de asumir en nuestro país por aquella época (Sánchez 2010 citado por Benavent, 1996).

Con la *Ley de Educación* de 1970 (LGE, 1970) se contempla de forma expresa contenidos de orientación en todo el sistema educativo situándola como un derecho del estudiante a lo largo de toda su vida escolar como se expresa en su artículo 125.2 “*atendiendo a los problemas personales de aprendizaje y ayuda en las fases terminales para la elección de estudios y actividades laborales*”. También implantó, al terminar Bachillerato, un curso completo a orientar al estudiante el Curso de Orientación Universitaria (COU) y unos servicios de orientación en los centros.

Durante los años 70 y 80 se dan pasos importantes para la institucionalización de la orientación produciéndose una progresiva demanda social de orientación en la que tienen especial relevancia la creación de los Servicios Provinciales de Orientación Escolar y Vocacional (SOEV) y el Instituto Nacional de Empleo (INEM).

En 1977, se implanta a través de la Orden de 30 de abril los SOEV como apoyo a los centros de Educación General Básica (EGB). Con la orden de 9 de diciembre de 1992 los SOEV pasan a denominarse Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica (EOEP) y en ella se desarrolla la organización y las funciones de los nuevos servicios de orientación.

El INEM, creado por el RD Ley 36/1978 de 16 de noviembre tiene como principal función la gestión del empleo realizando diversas actividades relacionadas con la orientación e información profesional. En 2003 el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) asume las funciones del INEM y pasa a ser este quien promueve, diseña y desarrolla medidas y acciones para el empleo que son de ejecución descentralizada y adaptadas a las diferentes realidades territoriales. Seguidamente, con el traspaso de

competencias a las comunidades autónomas, en Andalucía se constituye el Servicio Andaluz de empleo (SAE).

Hacia la mitad de los años 70 se implantaron en las universidades los primeros Centros de Orientación e Información de Empleo (COIE), y, de manera sucesiva, a lo largo de los 80 y 90, nacieron servicios en todas las universidades con el objetivo de atender primeramente las necesidades específicas de los estudiantes que finalizaban sus estudios universitarios y debían incorporarse al mercado de trabajo.

Un hecho de interés fue la fundación de la *Asociación Española para la Orientación Escolar y Profesional* en 1979 y poco después la creación de la *Revista Española de Orientación educativa y Vocacional* llamada hoy en día *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía* que fue un punto de referencia importante para muchos profesionales de la orientación en nuestro país (Sánchez, 2010).

Sin embargo, en la práctica, el avance más importante de la orientación en el ámbito escolar a lo largo de todo su desarrollo, fue impulsado por la Ley de Ordenación General de Sistema Educativo (LOGSE) de 1990, y por la Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional (2002) que han ocasionado su institucionalización y generalización en el sistema educativo.

## **2.2. CONCEPTUALIZACIÓN DEL TÉRMINO: ORIENTACIÓN PROFESIONAL COMO UN ÁREA DE LA ORIENTACIÓN PSICOPEDAGÓGICA**

El término Orientación Profesional en inglés desde sus orígenes se denomina *Vocational Guidance*, en cambio en Europa, en las lenguas románicas, se habla de Orientación Profesional. Algunos han intentado ver matices diferenciadores (Álvarez, 1995; Rodríguez Moreno, 1998) y quizás los haya, pero la idea es que en un sentido amplio y genérico realmente son exactamente lo mismo y una prueba de ello es que los expertos traducen *vocational guidance* por orientación profesional al acuñar los siguientes nombres: AIOSP (Association Internationale d'Oriention Scolaire et Professionnelle) que en su versión inglesa es IAEVG (International Association for Educational and Vocational Guidance).

Hay argumentos para considerar que el termino *Orientación Psicopedagógica* puede ser un término globalizador, apropiado para incluir lo que en otras épocas se ha denominado orientación escolar y profesional, orientación educativa, orientación profesional, orientación vocacional, guidance, couseling, asesoramiento, etc (Bisquerra, 2006).

Para Bisquerra (2005) la Orientación Psicopedagógica es:

“Un proceso de ayuda y acompañamiento continuo a todas las personas, en todos sus aspectos, con objeto de potenciar la prevención y el desarrollo humano a lo largo de toda la vida. Esta ayuda se realiza mediante una intervención profesionalizada, basada en principios científicos y filosóficos”.

Para entender mejor las dimensiones de este término, responderemos, como ya hizo Bisquerra en su ensayo “Marco conceptual de la Orientación Psicopedagógica”, una serie de preguntas.

¿Qué es?	<b>Un proceso de ayuda y acompañamiento en todos los aspectos del desarrollo. Esto incluye una serie de áreas de intervención: Orientación Profesional, procesos de enseñanza-aprendizaje, atención a la diversidad, prevención y desarrollo humano.</b>
¿Quién la realiza?	<b>Los agentes de la Orientación: orientador, tutor, profesorado, familia, agentes sociales, etc.</b>
¿Cómo se realiza?	<b>A través de los modelos de intervención: modelo clínico, modelo de programas, modelo de consulta.</b>
¿Dónde se realiza?	<b>En diferentes contextos: educación formal, medios comunitarios, servicios sociales, organizaciones.</b>
¿Para qué?	<b>Para potenciar la prevención y el desarrollo de la personalidad integral.</b>
¿A quién está dirigido?	<b>A todas las personas.</b>

Tabla 1. Marco conceptual de la Orientación Psicopedagógica (Bisquerra, 2006).

## 2.3. LA INTERVENCIÓN EN LA ORIENTACIÓN PSICOPEDAGÓGICA

La Orientación Psicopedagógica ocupa un extenso marco de intervención. Siguiendo a Bisquerra, y con el objetivo de intentar sistematizarlo, distinguiremos entre modelos, áreas, contextos y agentes. La figura siguiente resumen el marco que queremos presentar.

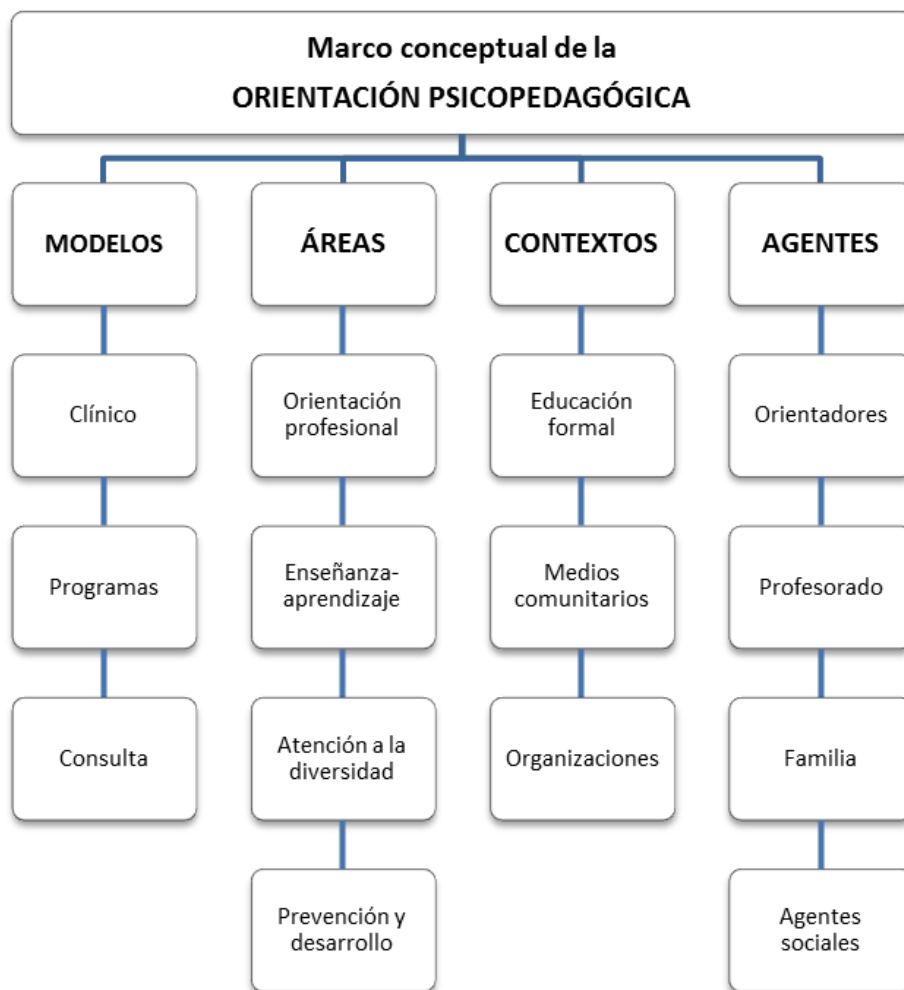


Figura 1. Marco conceptual de la Orientación psicopedagógica (Bisquerra, 2005).

### 2.3.1. MODELOS DE INTERVENCIÓN

Entendiendo como modelos básicos de intervención: *“estrategias para conseguir unos resultados propuestos”*. A lo largo de la historia de la orientación diversos autores han ido proponiendo diversos modelos (Benavent, 1996; Bisquerra, 1995). En este trabajo vamos a definir los tres modelos básicos de intervención definidos por Bisquerra (2005):

- a) el modelo clínico<sup>8</sup> centrado en la atención individualizada, donde la entrevista personal es la técnica característica.
  
- b) el modelo de programas, que se propone anticiparse a los problemas y cuya finalidad es la prevención de los mismos y el desarrollo integral de la persona.
  
- c) el modelo de consulta o asesoramiento (donde la consulta colaborativa es el marco de referencia esencial), que se propone asesorar a mediadores (profesorado, tutores, familia, institución, etc.), para que sean ellos los que lleven a término programas de orientación.

### **2.3.2. ÁREAS DE INTERVENCIÓN**

Según Bisquerra (2005) existe una sola Orientación Psicopedagógica con múltiples aplicaciones y áreas temáticas.

Recordemos que la orientación surgió como Orientación Vocacional y su conceptualización se fue ampliando a través del desarrollo de la carrera adoptando un enfoque de ciclo vital e integrándose en las organizaciones. Lo que hoy conocemos en lenguas románicas como Orientación Profesional (Álvarez, 1995; Rodríguez, 1998).

Los programas de métodos de estudio y temas afines (habilidades de aprendizaje, aprender a aprender, estrategias de aprendizaje, etcétera) constituyen la segunda área de interés de la Orientación, lo que llamaremos Orientación en los procesos de enseñanza y aprendizaje. La Orientación en los procesos de aprendizaje enlaza con las dificultades de aprendizaje, que junto con las dificultades de adaptación han sido uno de los focos tradicionales de atención de la Orientación y que en las últimas décadas se ha ido ampliando con el término atención a la diversidad.

A partir de los años 70 la Orientación para la prevención y el desarrollo humano toma fuerza haciendo una serie de propuestas no contempladas con anterioridad, entre ellas, el desarrollo de habilidades de vida, habilidades sociales, prevención del consumo de drogas, educación para la salud, Orientación para el desarrollo humano, etcétera.

---

<sup>8</sup> O counseling.



En resumen, el marco de intervención incluye cuatro áreas de intervención y formación de los orientadores.

- Orientación profesional
- Orientación en los procesos de enseñanza-aprendizaje
- Atención a la diversidad
- Orientación para la prevención y el desarrollo

Este trabajo versa sobre el área de intervención de la Orientación Profesional. La Orientación Profesional trata no sólo de conocerse y conocer las oportunidades del entorno y tomar decisiones, sino también de aprender a trabajar y de aprender a emprender (Corimas, 2006).

### **2.3.3. CONTEXTOS DE INTERVENCIÓN**

Los posibles contextos de intervención son:

- Sistema escolar
- Medios comunitarios
- Organizaciones

Los distintos contextos en los que se interviene van en función del proceso evolutivo del orientado. Primeramente aparece el sistema educativo formal cuando el orientado es estudiante. En la siguiente fase podrá recibir la ayuda como ciudadano de los medios comunitarios, pudiendo recibir los servicios a lo largo de toda la vida. Por otro lado al encontrarse en una organización empresarial como empleado podrá requerir algún tipo de ayuda relacionada con su desarrollo profesional y personal. También se pueden requerir estas ayudas simultáneamente ya que no son categorías excluyentes.

### **2.3.4. AGENTES DE INTERVENCIÓN**

La Orientación Psicopedagógica es un trabajo en equipo que involucra a un conjunto de personas, estos son los agentes de la orientación. Entre ellos está el orientador. Su formación, a efectos legales, puede ser en pedagogía, psicología o psicopedagogía. Pero además del orientador participan también los tutores,

profesorado y familia cuando hablamos del contexto escolar. A éstos se pueden añadir, cuando estén en el centro, el/la maestro/a de pedagogía terapéutica, logopeda, fisioterapeuta, trabajador/a social, médico, etcétera.

Cuando nos referimos a contextos extraescolares se contemplan equipos multiprofesionales que incluyen a psicopedagogos/as, pedagogos/as, psicólogos/as, educadores/as sociales, trabajadores/as sociales, economistas, técnicos en desarrollo de recursos humanos, médicos, etcétera, siempre en función de los objetivos que se planteen en los programas de intervención.

## **2.4. ORIENTACIÓN PSICOPEDAGÓGICA ACTUAL**

### **2.4.1. LA ORIENTACIÓN EN ESPAÑA: UNA ORGANIZACIÓN FRAGMENTADA.**

A partir de los años 90, la orientación se viene desarrollando a través de tres subsistemas prácticamente independientes, que están en consonancia con los que propone Bisquerra y que han sido señalados en apartados anteriores:

- 1) Educación primaria y secundaria
- 2) Universidades
- 3) Ámbitos socio-laborales y de formación para el empleo.

Es en los ámbitos escolares donde la orientación está más desarrollada, institucionalizada, especializada e investigada bajo el modelo establecido por la LOGSE (1990).

En las esferas universitarias los servicios de orientación han tenido su propia evolución. Su labor inicial era la inserción laboral de los recién titulados si bien han ido ampliando sus funciones pasando por la información académica y profesional y la orientación y el consejo personalizados.

En el contexto de los servicios públicos de empleo la orientación ha tenido un desarrollo diferenciado y basado en el modelo que inicialmente estableció el INEM con el objetivo prioritario de facilitar la inserción laboral de trabajadores desempleados y grupos en riesgo de exclusión creando una red en 1995 de Servicios Integrados para el Empleo, financiados por el Fondo Social Europeo y gestionados por las Entidades

sociales sin ánimo de lucro que concurrieron a las convocatorias. El modelo institucional establecido por el INEM estableció en 1998 un programa estructurado en acciones de Orientación Profesional para el Empleo y de Asistencia para el Autoempleo (OPEA). Con el traspaso de competencias a las comunidades autónomas, éstas desarrollaron sus propios modelos con algunos matices y mejoras, aunque basados en el modelo INEM. Se puso en marcha el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) atribuyéndosele las siguientes funciones:

1. La intermediación laboral, mediante la orientación de la demanda y la dinamización de la oferta de empleo, facilitando el ajuste entre empleadores y demandantes de empleo.
2. El fomento del empleo y de su calidad y estabilidad.
3. La promoción y el desarrollo del empleo local, atendiendo a las necesidades específicas de cada territorio y en coordinación con las Administraciones Locales, así como el seguimiento del Programa de Fomento del Empleo Agrario.
4. La ejecución y coordinación de las acciones derivadas de la Estrategia Europea por el Empleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como la participación en los programas e iniciativas comunitarias.

Para cuya consecución viene realizando programas como: Emple@joven, Emple@30+, para el retorno del talento, para la contratación indefinida de personas mayores de 45 años, subvenciones especiales y el plan de empleabilidad para personas con discapacidad.

Como bien explica Sánchez (2010):

“El creciente desarrollo de programas de orientación ha tenido como finalidad primordial ayudar a las personas a encontrar un empleo, aliviar situaciones problemáticas, urgentes y a veces dramáticas. Aunque estos programas han sido muy positivos para posibilitar la inserción inmediata, sin embargo, por lo general, no han ido más allá, y frecuentemente los itinerarios de inserción no han mantenido una visión procesual a lo largo de la vida y de construcción del proyecto profesional y vital, elemento fundamental para dar sentido y coherencia a la tarea de búsqueda de empleo y de formación permanente” (p.236).

	<b>AMBITO DE LA EDUCACIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA</b>	<b>AMBITO DE LAS UNIVERSIDADES</b>	<b>AMBITO SOCIO-LABORAL Y DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b>
<b>Destinatarios</b>	Población infantil y adolescente	Estudiantes universitarios y egresados	Jóvenes y adultos/as desempleados/as (y en menor medida ocupados/as)
<b>Modalidades de orientación frecuentes</b>	Orientación hacia las dificultades de aprendizaje. En menor medida, orientación profesional y familiar.	Orientación profesional (inserción laboral, gestión de prácticas y bolsas de empleo).  En menor medida, orientación académica y del aprendizaje.	Orientación profesional (inserción y reinserción laboral).  En menor medida, orientación para la gestión de la carrera.
<b>Legislación</b>	LOGSE, 1990  Ley de las cualificaciones y la Formación Profesional, 2002	Estatutos y normativa de cada Universidad ( la LOU apenas regula esta actividad)	Ley de las cualificaciones y la Formación profesional, 2002  Diversas legislaciones de las CC.AA
<b>Estructura de intervención</b>	-Tutoría en el aula.  -Departamento de orientación.  -Equipos de sector en la zona.  -Módulo de FOL en ciclos formativos.	-Servicio de orientación (con diversas denominaciones, según cada universidad).  -Estructuras de orientación tutorial o de mentoría.	-Servicios públicos de empleo (Funcionan mediante programas preestablecidos de forma institucional pro las CC.AA).

<b>Formación inicial de los orientadores</b>	Psicopedagogos, psicólogos y pedagogos.	50% Psicólogos, pedagogos, psicopedagogos y 50% otras titulaciones diversas.	Titulaciones diversas con predominio de psicólogos.
<b>Organismos que intervienen</b>	Ministerio de Educación.  -Consejerías de educación de las CC.AA	-Cada universidad.  -CC.AA	-Ministerio de educación y de trabajo.  -CC.AA  -Entidades sociales (organizaciones sindicales, ONGs, Asociaciones profesionales.

Tabla 2. Resumen de los sistemas actuales de orientación es España. (Sánchez, 2010).

#### 2.4.2. PERFIL DEL ORIENTADOR PROFESIONAL

La psicología ha sido la principal disciplina en la que se basaban las teorías y los métodos de la Orientación Profesional. La psicología diferencial y la psicología del desarrollo han desempeñado un papel importante (Super, 1957 citado por Pereira, 1995) Las entrevistas individuales y las pruebas psicológicas se han considerado durante mucho tiempo sus herramientas principales. En muchos países, la psicología sigue siendo la principal vía de acceso a la profesión.

Actualmente en el ámbito socio-laboral la orientación profesional se basa en varias disciplinas: psicología, pedagogía, sociología, derecho, relaciones laborales, economía y trabajo social. Como revelan algunos estudios la formación de un profesional a otro puede ser muy distinta pasando de una preparación elevada a una media y en algunos casos insuficiente.

Sin embargo al hablar de los orientadores del sistema educativo encontramos que en este campo la orientación se encuentra algo más definida. Se precisa una formación de grado, el máster del profesorado de secundaria, bachillerato y FP, así como, haber superado la prueba de oposición.

Como señala Ana Cobos en su estudio acerca del perfil profesional de los orientadores y orientadoras del sistema educativo a través de una investigación de metodología cualitativa, basada en entrevistas en profundidad a los propios profesionales, así como en relatos hechos por los propios protagonistas. Los resultados indican que las competencias que debe tener un orientador/a son las siguientes:



Figura 2. Competencias requeridas para los profesionales de la orientación (Cobos, 2008).

Competencias que, excepto la de experiencia docente, entendemos deben tener los profesionales de la orientación, en ambos campos, tanto educativo como socio-laboral para poder desarrollar su labor con unos altos niveles de calidad.

## **2.5. LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN EL ÁMBITO EDUCATIVO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL (FP)**

### **2.5.1. MÓDULO PROFESIONAL: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL (FOL)**

La Formación Profesional está orientada a proporcionar al alumno una cualificación profesional para su inserción, con éxito, en el mercado de trabajo. De ahí que, junto con la formación técnica y práctica propia de la rama profesional que se estudia, el alumnado tenga que conocer técnicas y procedimientos de búsqueda de empleo, así como conocer los aspectos fundamentales del mercado laboral para que la incorporación al mundo profesional se produzca de forma rápida y en las mejores condiciones posibles. Objetivos comunes a los de la Orientación Laboral y razón por la cual el módulo toma su nombre. Se entiende entonces necesaria la incorporación al currículum de conocimientos básicos en los siguientes aspectos:

- a) Legislación laboral y relaciones laborales.
- b) Técnicas de búsqueda de empleo.
- c) Prevención de riesgos laborales.
- d) Conocimiento del sistema de Seguridad Social.
- e) Relaciones con el entorno de trabajo.

Así mismo la actual Ley de educación para la mejora de la calidad educativa (LOMCE) 8/2013 de 9 de diciembre ya establece en su artículo 40 que la formación profesional en el sistema educativo contribuirá a que el alumnado consiga los resultados de aprendizaje que le permitan:

- a) Comprender la organización y las características del sector productivo correspondiente, así como los mecanismos de inserción profesional.
- b) Conocer la legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.
- c) Aprender por sí mismos y trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social, con especial atención a la prevención de la violencia de género.
- d) Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de las personas con discapacidad, para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.

- e) Trabajar en condiciones de seguridad y salud, así como prevenir los posibles riesgos derivados del trabajo.
- f) Desarrollar una identidad profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones a la evolución de los procesos productivos y al cambio social.

Por otro lado cada día es más acuciante la necesidad de que los trabajadores de todos los sectores productivos se encuentren preparados para la movilidad profesional<sup>9</sup> y la polivalencia funcional<sup>10</sup>. La globalización del mercado de trabajo, los avances científicos y tecnológicos, el cambio en las relaciones laborales, la complejidad del contexto económico en el que nos encontramos, etc., hacen que hoy día ya no baste con una formación y preparación para una profesión concreta para toda la vida. Se necesitan también otros conocimientos, habilidades y actitudes de tipo socio-laboral que condicionan la obtención de cualquier empleo y el mantenimiento o mejora de este.

Es un módulo profesional contemplado en el currículo de todos los títulos de formación profesional, tanto de grado medio como superior, establecido en la Ley Orgánica 2/2006 de Educación (LOE) y en la actual LOMCE.

Con la Formación Laboral se pretende conseguir que el alumnado defina de forma clara su rol laboral y sean conscientes de sus posibilidades, de sus deberes y de sus derechos en el ámbito de la empresa al desempeñar un puesto de trabajo.

A través de la Orientación Laboral se persigue que los alumnos delimiten, con conocimiento del entorno laboral y de las opciones que están a su alcance en el mismo, un itinerario de inserción que les permita realizar una carrera profesional adaptada a sus metas y competencias en el momento de su inserción, así como para la evolución de la competencia profesional en el sector, debida a los previsibles cambios en los factores tecnológicos, organizativos y económicos en las actividades profesionales y en la formación.

Como se puede ver, la Formación y Orientación Laboral mantienen una gran interdependencia, ya que, sin conocimientos del marco laboral y del papel que podemos jugar en él, resultará bastante difícil planificar una carrera, lograr una

---

<sup>9</sup> Movilidad profesional: movimiento geográfico y ocupacional de los trabajadores.

<sup>10</sup> Polivalencia funcional: concepto introducido por la Ley 11/1994 de 19 de mayo que se define como la variación o el cambio de las funciones habitualmente prestadas por el trabajador.



inserción y desarrollo profesionales y, asimismo, imposible ajustarse a un rol profesional para el que se carece de conocimientos, competencias u oportunidades.

Dentro del Real Decreto que regula cada ciclo formativo se hace una descripción de los módulos profesionales y se establecen los objetivos asociados al módulo de Formación y Orientación Laboral ya que como establece el artículo 23 del RD 1147 de 2011, la concreción curricular del módulo de FOL estará contextualizada a las características propias de cada familia profesional o del sector productivo correspondiente al título.

Entre los objetivos generales del módulo se exponen los siguientes:

- Aplicar medidas de prevención y seguridad tanto para las personas en situación de dependencia como para los profesionales, en los distintos ámbitos de intervención.
- Actuar con responsabilidad y autonomía en el ámbito de su competencia, organizando y desarrollando el trabajo asignado, cooperando o trabajando en equipo con otros profesionales en el entorno de trabajo.
- Comunicarse eficazmente, respetando la autonomía y competencia de las distintas personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.
- Aplicar los protocolos y las medidas preventivas de riesgos laborales y protección ambiental durante el proceso productivo, para evitar daños en las personas y en el entorno laboral y ambiental.
- Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional.
- Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.

Como resultados de aprendizaje se establecen los siguientes para el módulo de FOL son:

- Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.
- Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.

- Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.
- Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.
- Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.
- Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.
- Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.

La programación de los contenidos del módulo de FOL se suele estructurar en bloques temáticos, divididos, a su vez, en unidades didácticas. Los Bloques temáticos podrían ser los siguientes.

- Búsqueda activa de empleo
- Gestión del conflicto y equipos de trabajo
- El contrato de trabajo
- Seguridad social, empleo y desempleo
- Evaluación de riesgos profesionales
- Planificación de la prevención de riesgos en la empresa
- Aplicación de medidas de protección y prevención en la empresa

### **2.5.2. MÓDULO PROFESIONAL: EMPRESA E INICIATIVA EMPRENDEDORA (EIE)**

Ya desde la Ley Orgánica 2/2006 de Educación (LOE) se incluye el espíritu emprendedor como uno de los objetivos a alcanzar por el sistema educativo, de esta

manera se configura como una competencia básica que los alumnos habrán de desarrollar a lo largo de toda su educación.

Empresa e Iniciativa Emprendedora (EIE) es un módulo profesional contemplado en el currículo de todos los títulos de formación profesional establecido en la Ley Orgánica 2/2006 de Educación (LOE) y en la actual LOMCE. Este módulo contiene formación específica para desarrollar la propia iniciativa emprendedora tanto en el ámbito empresarial y hacia el autoempleo, como la actitud intraemprendedora para asumir responsabilidades y funciones en el empleo por cuenta ajena.

El módulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora (EIE) es obligatorio en todos los ciclos formativos de grado medio y superior y su docencia está atribuida al profesorado de la especialidad de FOL; está unido al desarrollo de una competencia profesional concreta, que es la de constituir y gestionar una empresa propia y sustituye al antiguo módulo de Administración, Gestión y Comercialización de una PYME que se imparte en determinados ciclos LOGSE y que está por desaparecer. Actualmente ambos módulos contribuyen directamente a la consecución de las finalidades de la Formación Profesional del Sistema Educativo, recogidas en el artículo 40 de la Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa 8/2013, de 9 de diciembre (LOMCE) y en el artículo 3 del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la Ordenación General de la Formación Profesional del Sistema Educativo.

El objetivo general del módulo profesional Empresa e Iniciativa Emprendedora es que el alumnado de Formación Profesional sea capaz de desarrollar la propia iniciativa emprendedora tanto en el ámbito empresarial y hacia el autoempleo como la actitud intraemprendedora hacia la asunción de responsabilidades y funciones en el empleo por cuenta ajena.

Este objetivo se concreta en los siguientes específicos:

- Reconocer las capacidades asociadas a la iniciativa emprendedora, analizando los requerimientos derivados de los puestos de trabajo y de las actividades empresariales.
- Reconocer y aplicar las competencias laborales de comunicación, liderazgo y motivación, valorando su importancia para lograr un eficaz funcionamiento de las organizaciones así como la mejora del ambiente de trabajo y el aumento de la implicación y el compromiso de las personas que forman parte de ella.

- Identificar ideas de negocio y definir la oportunidad de creación de una pequeña empresa, valorando las posibilidades y recursos existentes y el impacto sobre el entorno e incorporando valores éticos.
- Realizar las actividades para la constitución y puesta en marcha de una empresa, seleccionando la forma jurídica e identificando las obligaciones legales asociadas.
- Realizar la gestión administrativa, fiscal y comercial básica de una pequeña y mediana empresa, identificando las principales obligaciones contables y fiscales y cumplimentando la documentación necesaria.

A su vez, los resultados de aprendizaje son:

- Reconoce las capacidades asociadas a la iniciativa emprendedora, analizando los requerimientos derivados de los puestos de trabajo y de las actividades empresariales
- Define la oportunidad de creación de una pequeña empresa, valorando el impacto sobre el entorno de actuación e incorporando valores éticos.
- Realiza actividades para la constitución y puesta en marcha de una empresa, seleccionando la forma jurídica e identificando las obligaciones legales asociadas.
- Realiza actividades de gestión administrativa y financiera de una pyme, identificando las principales obligaciones contables y fiscales y cumplimentando la documentación.

## **2.6. LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN EL ÁMBITO SOCIO-LABORAL**

Tal y como define la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional en su título III, artículos 14, 15 y 16. La Información y orientación laboral tendrá la finalidad de:

1. Informar sobre las oportunidades de acceso al empleo, las posibilidades de adquisición, evaluación y acreditación de competencias y cualificaciones profesionales y del progreso en las mismas a lo largo de toda la vida.
2. Informar y asesorar sobre las diversas ofertas de formación y los posibles itinerarios formativos para facilitar la inserción y reinserción laborales, así como la movilidad profesional en el mercado de trabajo.

En la información y orientación profesional podrán participar, entre otros, los servicios de las Administraciones educativas y laborales, de la Administración local y de los agentes sociales, correspondiendo a la Administración General del Estado desarrollar fórmulas de cooperación y coordinación entre todos los entes implicados.

A los servicios de información y orientación profesional de las Administraciones públicas les corresponde proporcionar información al alumnado del sistema educativo, las familias, los trabajadores desempleados y ocupados y a la sociedad en general.

A través de este epígrafe queremos resaltar dos actuaciones en materia de orientación laboral a colectivos más desfavorecidos para la inserción al empleo que se llevan a cabo desde las instituciones públicas, concretamente el Servicio Andaluz de Empleo y el Instituto Andaluz de la Mujer. Estos son el programa “Andalucía Orienta” vinculado a los demandantes de empleo y el programa “UNEM: Unidades de empleo para la mujer” dirigido al colectivo de mujeres, que pasamos a desarrollar en los siguientes apartados por considerarlos tipos de iniciativas con gran repercusión social en relación a la Orientación Laboral, tema de este trabajo.

### **2.6.1. PROGRAMA ANDALUCIA ORIENTA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

La orden de 26 de septiembre de 2014, por la que se desarrollan los programas de orientación profesional, itinerarios de inserción y acompañamiento a la inserción regulados por el Decreto 85/2003, de 1 de abril; contempla la Orientación Profesional como:

“Una política activa de empleo determinante y vertebradora en la gestión de todas aquellas iniciativas dirigidas a facilitar la inserción laboral de las personas demandantes de empleo. La Orientación Profesional se enmarca en un sistema continuo, flexible y universal que acompaña a lo largo de la vida de las personas que buscan incorporarse al mercado laboral, o pretenden mejorar o mantener el empleo ya conseguido desde un aspecto integrador de los diferentes aspectos que afectan al mismo”.

La Orientación Profesional está gestionada por el SAE y se lleva a cabo a través de la Red de unidades de orientación «Andalucía Orienta». El programa Andalucía Orienta se puso en marcha a principios del 2001 con la participación de las Direcciones Provinciales y diversas entidades colaboradoras como pueden ser

fundaciones, sindicatos, asociaciones, diputaciones, ayuntamientos, universidades etc.

Se crea como medida de actuación preventiva en materia de orientación e información socio-laboral, destinado a personas demandantes de empleo de la Comunidad Autónoma de Andalucía inscritas como tales en el Servicio Andaluz de Empleo y especialmente a personas con discapacidad, estudiantes universitarios y recién titulados, mujeres, jóvenes y personas desempleadas con especiales dificultades para la inserción.

Su finalidad consiste en apoyar a la población activa andaluza para su inserción en el Mercado Laboral, asesorándola en la búsqueda de empleo, así como para su permanencia en él a través de un conjunto de acciones que engloban gran diversidad de actividades.

Aspectos que caracterizan a este servicio son la voluntariedad y la personalización. En palabras de Jover (2007) maestro, educador y autor de diversas publicaciones relacionadas con la formación e inserción laboral y profesional en su:

“La calidad viene determinada por el grado de personalización y por la voluntariedad de los/as clientes del servicio. Lo importante y esencial en el ámbito de la orientación profesional son las personas concretas, con sus circunstancias y biografía, que pueden encontrar su oportunidad en el mercado de trabajo y sobre todo su sitio en la sociedad”.

#### **2.6.1.1. OBJETIVOS DEL PROGRAMA ANDALUCÍA ORIENTA**

El objetivo general que persigue el servicio de Orientación Profesional del Programa Andalucía Orienta es promover estrategias que posibiliten la inserción socio-laboral de aquellas personas demandantes de empleo de las ocho provincias andaluzas que estimen necesario un apoyo y asistencia en su camino hacia la incorporación al mercado laboral y su permanencia en él.

Este objetivo general se materializa a través de varios objetivos específicos como son:

- Dar a conocer información básica sobre el mundo laboral y orientación para la acción personalizada en la búsqueda de empleo a través de itinerarios personalizados para la inserción.
- Proporcionar a las personas beneficiarias de los servicios de orientación las habilidades y estrategias básicas para alcanzar un mayor grado de conocimiento de sí mismo (aptitudes personales y profesionales) de forma que les permita participar activamente en la dinámica social y auto-responsabilizarse en su decisión profesional.
- Facilitar a la personas conocimientos sobre técnicas de búsqueda de empleo y puesta en práctica de las mismas.
- Prestar asesoramiento para la puesta en marcha de acciones de autoempleo.
- Promover entre los participantes una búsqueda activa y personalizada de empleo realizando también labores de acompañamiento.
- Promover la igualdad de oportunidades, favoreciendo la ruptura de lógicas discriminatorias.

Estas actuaciones se realizan de manera individual o a nivel grupal, teniendo en cuenta el perfil de la persona usuaria, sus necesidades y la cualidad de la persona a tratar siguiendo los principios de personalización y voluntariedad explicados con antelación.

### **2.6.1.2. PRINCIPIOS DEL PROGRAMA ANDALUCÍA ORIENTA**

Una serie de principios determinan su fin último y las acciones y relaciones que se deben mantener con las personas usuarias.

Igualdad de oportunidades: todas las personas tiene derecho a ocupar un lugar digno en la sociedad. La inserción social para por la inserción laboral. Este sistema ofrece un tratamiento que favorece a las personas con riesgo de exclusión social, jóvenes en busca de su primer empleo, mujeres, parados de larga duración, personas con discapacidad...

Centrada en la persona: se trabaja y colabora con el usuario en su proceso de inserción y toma de decisiones sobre la dirección a la cual debe guiar sus acciones en la búsqueda de empleo evitando relaciones de dependencia hacia la figura del orientador. Es necesario transmitir a los usuarios la importancia de su implicación y

responsabilidad a la hora de definir su itinerario personalizado de inserción así como ir adaptando a sus necesidades personales, sus aptitudes, cualificaciones y potencialidades para que escojan itinerarios óptimos. Los medios, técnicas y metodologías han de ser flexibles y adaptados a las características personales, sociales y laborales de cada persona así como a sus demandas y necesidades personales.

Nuevas tecnologías: el conocimiento y utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación por sus importantes fuentes de información sin limitación geográfica y la posibilidad de entablar contactos que puedan ayudar a la búsqueda de empleo.

Contextualizada: es necesario que los profesionales de la orientación conozcan profundamente el mercado laboral de su entorno y que no se limiten al diagnóstico y conocimiento de tendencias globales recomendando así en recomendar tópicos poco útiles para la persona en cuestión.

Calidad: garantizando la cualificación del orientador poseyendo las competencias que requiere un profesional de dicho sector así como la formación continua necesaria.

### **2.6.1.3. COORDINACIÓN DEL SERVICIO DE ORIENTACIÓN**

Estos servicios de orientación se coordinan mediante lo que se llaman Centros de Referencia para la Orientación dependientes directamente del SAE que van dirigidos tanto a demandantes de empleo como a profesionales y servicios de orientación.

Los Centros de Referencia para la Orientación cumplen una doble función:

- Coordinación de los Servicios de Orientación.
- Servir de referencia y modelo para la orientación de los demandantes de empleo.

Existe un centro de referencia por cada provincia, y cada uno está dotado con las mejores instalaciones y recursos. En cuanto a la dotación de personal, los centros cuentan con un equipo de profesionales expertos que actúan bajo las directrices de las Delegaciones Provinciales para ofrecer el mejor servicio de empleo.



## **2.6.2. PROGRAMA UNEM: UNIDADES DE EMPLEO DE MUJERES DEL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (IAM)**

El Programa Unidades de Empleo de Mujeres (UNEM), desarrollado por el Instituto Andaluz de la Mujer en colaboración con las Corporaciones Locales y con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, se compone de una red de servicios de Orientación Profesional para mujeres, a través de itinerarios personalizados de inserción laboral, que incluyen la perspectiva de género y que posibilitan la mejora de su empleabilidad. Es importante resaltar que la evaluación global de estas acciones de inserción laboral ha sido muy positiva hecho por el cual se incluye en este trabajo.

### **2.6.2.1. OBJETIVO DEL PROGRAMA UNEM**

El objetivo de esta iniciativa es mejorar la empleabilidad de las mujeres andaluzas en general, prestando especial atención a colectivos con especiales dificultades de inserción derivadas de su situación, como mujeres inmigrantes, de etnia gitana, con alguna discapacidad o porque son mujeres que pertenecen al ámbito rural.

## **2.7 LA NECESIDAD DE LA ORIENTACIÓN LABORAL Y SUS VENTAJAS**

La Orientación Profesional es necesaria en cualquier situación pero en épocas de crisis juega un papel estratégico. La desaceleración de la economía en los últimos años ha ocasionado un incremento de personas desempleadas. Ante esta situación, reforzar los mecanismos de apoyo para aumentar las oportunidades de acceso a la formación profesional y al empleo, mediante Orientación Profesional no solo a corto plazo sino a medio y largo plazo se constituye en un eje fundamental de actuación.

Además, de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) de la que España es miembro, la Orientación Profesional puede mejorar las condiciones de acceso a la formación y las tasas de graduación:

- Valorando las necesidades de formación de los individuos, de modo que se matriculen en el programa que corresponde a sus necesidades;
- Informando a los estudiantes potenciales sobre la formación existente y poniéndolos en contacto con los centros correspondientes;
- Ayudando a los que tropiezan con problemas: por ejemplo, ayudando a los que se plantean abandonar los estudios a encontrar otra formación más

satisfactoria o contribuyendo a solucionar los problemas que perturban una formación eficaz;

- Impulsando a los centros de formación a modificar su operativa para responder a las necesidades de los nuevos estudiantes: por ejemplo, cambiando los horarios, modificando sus métodos didácticos o desarrollando nuevos ciclos de formación.

Así como a la eficiencia de mercado de trabajo ya que:

- Ayuda a los individuos a tomar conciencia de sus intereses, aptitudes y capacidades, de modo que buscan el tipo de trabajo que tienen posibilidades de encontrar, que harán bien y que les dará satisfacción; y evitar que busquen los que posiblemente no conseguirían, no harían bien o no les daría satisfacción;
- Ayuda a las personas a conocer lo que implica una profesión, de modo que tienen más posibilidades de saber la que les gustaría desempeñar con eficacia;
- Da a conocer los puestos de trabajo disponibles y la forma de presentar una candidatura;
- Muestra cómo valorar las consecuencias a corto y largo plazo de la elección de determinadas profesiones;
- Hace más asequible la información sobre el mercado laboral y la formación, organizándola, sistematizándola y difundiéndola en el momento en que resulta útil;
- Enseña cómo buscar, comprender y valorar la información sobre las profesiones.

Un estudio de Prideaux et al. (2000), sobre el impacto de la Orientación Profesional estos profesionales concluían que:

“ Los programas que tratan de ayudar a los individuos en distintas actividades relacionadas con la profesión, como son las decisiones que afectan el futuro profesional, el documentarse sobre las varias profesiones, la madurez profesional y la gestión autónoma de la vida profesional suelen presentar resultados positivos” (p. 236).

### **3. PROYECCIÓN DIDÁCTICA**

# PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA DEL MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

CURSO: 2015-2016

<b>CENTRO EDUCATIVO</b>	<b>I.E.S AURINGIS</b>	
<b>DEPARTAMENTO:</b>	<b>Formación y Orientación Laboral.</b>	
<b>CICLO FORMATIVO:</b>	<b>Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia</b>	
<b>FAMILIA PROFESIONAL:</b>	<b>Servicios Socioculturales y a la Comunidad</b>	
<b>CURSO EN EL QUE SE IMPARTE EL MÓDULO:</b>	<b>1<sup>er</sup> Curso</b>	
<b>ASIGNATURA/MÓDULO:</b>	<b>Formación y Orientación Laboral.</b>	
<b>HORARIO Y AULA</b>	<b>Aula 20 Lunes, Martes y Jueves 11:45 a 12:45</b>	
<b>NÚMERO DE ALUMNOS EN EL AULA:</b>	<b>30</b>	
<b>TEMPORALIZACIÓN:</b>	<b>Horas anuales</b>	<b>Horas semanales</b>
	<b>96</b>	<b>3</b>

### 3.1. INTRODUCCIÓN

Las programaciones didácticas constituyen el tercer nivel de concreción curricular y es una de las principales tareas de la profesión del docente debido a la complejidad de la actividad que ha de desarrollar. La programación da coherencia a la práctica didáctica con el objetivo de que ésta no se desarrolle de forma arbitraria, sino que obedezca a un plan que nos permita tener una visión más clara del proceso de enseñanza-aprendizaje de una manera abierta y flexible. Para De Pablo (1992), *“es un proceso de toma de decisiones de los profesores respecto de su intervención educativa”*. Es por tanto una toma de decisiones respecto a objetivos, contenidos de aprendizaje, secuenciación de los mismos, metodología y evaluación.

Esta programación se desarrolla en el marco de la Formación Profesional que comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico- prácticos adecuados a los diversos campos profesionales. Estos ciclos formativos serán de grado medio y de grado superior y estarán referidos al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Para acceder a ciclos de grado medio es necesario tener Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o de un nivel académico superior o el bien Título de Formación Profesional Básica, también se puede acceder a través de una prueba de acceso. El acceso a ciclos de grado superior se hace mediante Título de Graduado en Bachillerato o de enseñanzas superiores o a través de una prueba de acceso. Recientemente se ha conocido una novedad en cumplimiento del artículo 41.3 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, modificado por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, la posesión de un título de Técnico de Formación Profesional es condición suficiente para el acceso a un ciclo formativo de grado superior sin necesidad de superar la prueba de acceso a ciclos formativos de grado superior, como ha venido siendo hasta ahora. Por lo que para el curso 2016-2017 tener el título de Técnico es un requisito para poder acceder a estudios de Técnico Superior de manera directa, eliminando así la necesidad de realizar la prueba de acceso a aquellos que lo cumplan.

El fin de las diferentes acciones formativas de Formación Profesional es promover una oferta formativa de calidad, actualizada y adecuada a quienes se destina, de acuerdo con las necesidades de cualificación del mercado laboral y las expectativas personales de promoción profesional.

El ciclo formativo para el que va dirigida esta programación es el Ciclo Formativo de Grado Medio de Técnico en Atención a personas en situación de

dependencia, con dos mil horas de duración y perteneciente a la familia profesional de servicios socioculturales y a la comunidad.

El RD 1147/2011 en su artículo 22 enumera los tipos de módulos profesionales incluyendo entre ellos el módulo de Formación Orientación Laboral (FOL), además en su artículo 23 explica cuál será su cometido dentro del currículo. Todos los ciclos formativos, tanto de grado medio como superior, tienen el módulo de Formación y Orientación Laboral y está encargado de que el alumno:

1. Conozca las oportunidades de aprendizaje, las oportunidades de empleo, la organización del trabajo, las relaciones en la empresa, la legislación laboral básica, así como los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales, para facilitar el acceso al empleo o la reinserción laboral en igualdad de género y no discriminación de las personas con discapacidad

2. Posea formación en prevención de riesgos laborales.

3. Esté capacitado para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes a las que precisan las actividades de nivel básico en prevención de riesgos laborales.

El módulo de Formación y Orientación Laboral estará contextualizado a las características propias de cada familia profesional o del sector productivo correspondiente al título, en concreto para este ciclo en el sector servicios a la comunidad y a la atención a las personas dependientes.

### **3.2. NORMATIVA DE APLICACIÓN A ESTA PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA**

Boletín Oficial del Estado:

- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE).
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE).
- Real Decreto 1593/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

Boletín Oficial de la Junta de Andalucía:

- Orden de 11 de marzo de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.

### **3.3. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES**

Las competencias profesionales, personales y sociales de este título son las que se relacionan a continuación (las marcadas en negrita son las aplicadas al módulo de FOL):

- a) Determinar las necesidades asistenciales y psicosociales de la persona en situación de dependencia, mediante la interpretación de la información obtenida acerca de la persona a través del plan de atención individual, respetando la confidencialidad de la misma.
- b) Organizar las actividades de atención a las personas en situación de dependencia, favoreciendo su colaboración y la de la familia, y teniendo en cuenta las directrices establecidas en el plan de atención individualizada.
- c) Realizar las tareas de higiene personal y vestido de las personas en situación de dependencia, aportando la ayuda precisa, favoreciendo al máximo su autonomía en las actividades de la vida diaria y manteniendo hacia ellos una actitud de respeto y profesionalidad.
- d) Organizar la intervención relativa a la alimentación, supervisando los menús, preparando los alimentos y administrándolos cuando sea necesario.
- e) Gestionar la documentación básica y el presupuesto de la unidad de convivencia, optimizando los recursos y asegurando la viabilidad de la gestión económica.
- f) Realizar las actividades de mantenimiento y limpieza del domicilio, garantizando las condiciones de habitabilidad, higiene y orden, con criterios de calidad, seguridad y cuidado del medio ambiente y, en su caso, tramitando la documentación pertinente.
- g) Realizar las intervenciones relacionadas con el estado físico de las personas en situación de dependencia, siguiendo las pautas establecidas y mostrando en todo momento respeto por su intimidad.
- h) Realizar los traslados, movilizaciones y apoyo a la deambulación de las personas en situación de dependencia, empleando los protocolos y las ayudas técnicas necesarias, siguiendo las pautas marcadas en el plan de atención individual (PIA) y adoptando medidas de prevención y seguridad.
- i) Aplicar medidas de prevención y seguridad tanto para las personas en situación de dependencia como para los profesionales, en los distintos ámbitos de intervención.

- j) Dar respuesta a situaciones de emergencia y riesgo para la salud en el desarrollo de su actividad profesional, aplicando técnicas de primeros auxilios.
- k) Implementar intervenciones de apoyo psicosocial, empleando ayudas técnicas, apoyos de comunicación y tecnologías de la información y la comunicación, y siguiendo las pautas marcadas en el plan de atención individual.
- l) Aplicar técnicas y estrategias para el mantenimiento y desarrollo de las habilidades de autonomía personal y social de las personas en situación de dependencia, empleando ayudas técnicas y de comunicación conforme a las pautas marcadas en el plan de atención individual.
- m) Realizar tareas de acompañamiento y asistencia personal, respetando las directrices del Plan Individual de Vida Independiente y las decisiones de la persona usuaria.
- n) Asesorar a la persona en situación de dependencia, a los familiares y cuidadores no formales, proporcionándoles pautas de actuación en el cuidado y la atención asistencial y psicosocial, y adecuando la comunicación y las actitudes a las características de la persona interlocutora.
- ñ) Resolver las contingencias con iniciativa y autonomía, mostrando una actitud autocrítica y buscando alternativas para favorecer el bienestar de las personas en situación de dependencia.
- o) Colaborar en el control y seguimiento de las actividades asistenciales, psicosociales y de gestión domiciliaria, cumplimentando los registros oportunos, manejando las aplicaciones informáticas del servicio y comunicando las incidencias detectadas.
- p) Gestionar las llamadas entrantes y salientes del servicio de teleasistencia, recibiendo y emitiendo según los protocolos establecidos y utilizando aplicaciones informáticas y herramientas telemáticas.
- q) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos, actualizando sus conocimientos, utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación.**
- r) Actuar con responsabilidad y autonomía en el ámbito de su competencia, organizando y desarrollando el trabajo asignado, cooperando o trabajando en equipo con otros profesionales en el entorno de trabajo.**
- s) Resolver de forma responsable las incidencias relativas a su actividad, identificando las causas que las provocan, dentro del ámbito de su competencia y autonomía.**
- t) Comunicarse eficazmente, respetando la autonomía y competencia de las distintas personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.**



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

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

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

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

### **3.4. CONTEXTUALIZACIÓN DEL CENTRO Y DEL ALUMNADO DONDE SE ENCUADRA LA PROGRAMACIÓN**

#### **3.4.1. CARACTERÍSTICAS DEL CENTRO Y SU ENTORNO**

El Instituto Auringis está ubicado en una de las zonas de ensanche y crecimiento de Jaén, en la zona noroeste de la ciudad, muy cerca del Gran Eje, conocido también como Avenida de Andalucía, en la calle Cerro de los Lirios. El Gran Eje orientó la expansión de Jaén a partir de la década de 1950, y fue ocupado por las nuevas capas medias que se conformaron en los años del desarrollismo económico en la segunda fase de la posguerra. En las inmediaciones del Centro se encuentran:

- El barrio de Santa Isabel que, también a partir de la década de 1950, se urbanizó como barrio obrero.
- El barrio de las Fuentezuelas así como el residencial Azahar, el segundo formado por viviendas unifamiliares, están ocupados por profesionales y clases medias altas y se configuraron en la década de 1980.
- El barrio de Peñamefecit, que surgió a finales de la década de 1950 con el nombre de “Barrio de la Guita” progresivamente se han ido instalando familias inmigrantes de distintos países europeos e hispanoamericanos.

El entorno del Instituto se define por una gran actividad comercial: abundan medianos y pequeños comercios, bares y restaurantes, librerías y mercado de abastos, entidades financieras y bancarias, también medianas y grandes superficies comerciales que estimulan un alto consumo.

Relativamente cerca del Instituto se encuentran el Museo Provincial, el Hospital Médico Quirúrgico, la antigua cárcel que se está rehabilitando como Museo Ibérico y el Polideportivo Fuentezuelas.

Los Colegios adscritos al Instituto son los CEIPS “Navas de Tolosa”, “Serrano de Haro”, “Ramón Calatayud” y “Peñamefecit”. Los Institutos del entorno son IES “Fuentezuelas” e IES “Az-zait”.

Las proximidades del Centro han conocido una rápida urbanización coincidente con el boom de la construcción de finales del siglo XX y principios del XXI. Si bien hay viviendas de protección oficial también las hay de renta libre, cuyo precio de adquisición ha estado regulado al alza por la inflación. El entorno más inmediato al Centro se ha dignificado con las nuevas construcciones y aunque se han perdido perspectivas sobre el Gran Eje, se mantienen las vistas hacia el Castillo de Santa Catalina por la parte trasera del Centro.

La actividad lectiva se desarrolla entre las 8:15 y las 14:45 horas. El recreo tiene lugar entre las 11:15 y las 11:45 horas. Los martes, en horario de tarde, tienen lugar Tutorías, reuniones de Departamentos Didácticos, Equipo Técnico de Coordinación Pedagógica, Claustro, Consejo Escolar... De lunes a jueves, también en horario de tarde, se desarrollan actividades del Programa de Acompañamiento (PROA) y del Programa de Deporte en la Escuela.

En el Instituto se imparten clases de ESO, Bachillerato de Ciencias de la Salud y Bachillerato de Sociales y Humanidades, el ciclo de Grado Medio para la consecución del título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia que sustituye al antiguo TAS (Técnico en Atención Sociosanitaria). El ciclo de Grado Superior en Iluminación, Captación y Tratamiento de Imagen, el ciclo de Grado Superior en Sonido para Audiovisuales y Espectáculos y el ciclo de Grado Superior en Educación Infantil.

Si bien el Centro cuenta con espacios muy aprovechables: biblioteca, gimnasio y polideportivo, sala de profesores, salón de actos, aulas específicas, departamentos, laboratorios, taller de fotografía, taller de radio... el incremento de demanda de alumnado de la ESO y los Ciclos está dando lugar a reconversión de espacios.

### **3.4.2. CARACTERÍSTICAS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA**

El cupo de personal docente está integrado aproximadamente por 70 profesores, de los cuales 50 tienen destino definitivo en el Instituto. Aproximadamente el 70% del profesorado tiene estabilidad.

El número de profesoras y profesores está equilibrado: aproximadamente un 50%.

El profesorado participa activamente en el Claustro, en los Planes y Programas que se desarrollan así como en los órganos colegiados y en estructuras pedagógicas como el Equipo Técnico de Coordinación Pedagógica.

Entre los Planes y Programas Estratégicos que sigue el I.E.S Auringis están: Sistemas de Gestión de Calidad, Calidad y Mejora de Resultados, TIC, Bilingüismo, Deporte Escolar, PROA, Forma Joven, Coeducación, están incentivando el incremento de demanda para estudiar en el Centro al tiempo que mejorando la calidad educativa.

El alumnado, en general, cumple con sus deberes, ve como sus derechos también se cumplen, el clima de convivencia es bueno y, la mayoría, se “siente a gusto” en el Centro. Se han producido hermanamientos con otros Centros de la Comunidad europea e intercambios de alumnos que completará el alto índice de alumnos becados para salir a Europa.

El alumnado procedente del Gran Eje y de las Fuentezuelas pertenece a familias de las nuevas capas medias con padres y madres en los que predominan los pequeños comerciantes, funcionarios, empleados de servicios o profesionales titulados, con poder adquisitivo medio. El alumnado procedente del residencial Azahar pertenece a familias de clase media alta, en las que predominan profesiones liberales y funcionarios/as. El alumnado procedente del barrio obrero de Santa Isabel pertenece a familias con recursos económicos más bien escasos, a veces con problemas de paro y, en general, formación poco cualificada.

El alumnado inmigrante escolarizado representa una proporción relativamente baja (un 5% sobre un total de 700 alumnos).

Los padres y madres participan con normalidad en las Tutorías.

El AMPA es muy activa y cuenta con un número importante de asociados y es imaginativa para la organización de actividades.

Se ha creado la figura de los padres Delegados del Grupo de sus hijos/as para mantener un nivel de contacto más directo con los Directivos y Tutores.

El Personal de Administración y Servicios está integrado por tres administrativas en Secretaría; cuatro conserjes y cuatro limpiadoras. El clima entre ellos es satisfactorio y realizan sus tareas con prontitud.

### **3.5. RESULTADOS DE APRENDIZAJE**

#### **3.5.1. OBJETIVOS GENERALES DEL CICLO FORMATIVO**

Los objetivos generales de este ciclo formativo son los siguientes (los marcados en negrita son los aplicados al módulo de FOL):

a) Identificar técnicas e instrumentos de observación y registro, seleccionándolos en función de las características de las personas en situación de dependencia y del plan de atención individualizado, para determinar sus necesidades asistenciales y psicosociales.

b) Interpretar las directrices del programa de intervención, adecuándolas a las características y necesidades de las personas en situación de dependencia, para organizar las actividades asistenciales y psicosociales.

c) Identificar las posibilidades y limitaciones de las personas en situación de dependencia, seleccionando el tipo de ayuda según sus niveles de autonomía y autodeterminación, para la realización de las actividades de higiene personal y vestido, y siguiendo las pautas marcadas en el plan de atención individualizado.

d) Interpretar las prescripciones dietéticas establecidas en el plan de atención individualizado, adecuando los menús y la preparación de alimentos, para organizar la intervención relacionada con la alimentación.

e) Identificar las necesidades de apoyo a la ingesta de las personas en situación de dependencia, relacionándolas con las técnicas y soportes de ayuda para administrar los alimentos.

f) Analizar procedimientos de administración y control de gastos, relacionándolos con los recursos y necesidades de las personas en situación de dependencia para gestionar el presupuesto de la unidad de convivencia.

g) Identificar procedimientos de mantenimiento del domicilio, seleccionando los recursos y medios necesarios que garanticen las condiciones de habitabilidad, higiene y orden con criterios de calidad, seguridad y cuidado del medio ambiente, para realizar las actividades de mantenimiento y limpieza.

h) Seleccionar técnicas de preparación para la exploración, administración y control de medicación y recogida de muestras de la persona en situación de dependencia, relacionándolas con sus características y las pautas establecidas para llevar a cabo intervenciones relacionadas con el estado físico.

i) Seleccionar procedimientos y ayudas técnicas, siguiendo las directrices del plan de atención individualizado y adecuándolos a la situación de las personas en

situación de dependencia, para realizar los traslados, movilizaciones y apoyo a la deambulaci3n de los mismos.

j) Identificar factores de riesgo, relacion4ndolos con las medidas de prevenci3n y seguridad, para aplicar las medidas adecuadas para preservar la integridad de las personas en situaci3n de dependencia y los propios profesionales.

k) Seleccionar t4cnicas de primeros auxilios, siguiendo los protocolos establecidos para actuar en situaciones de emergencia y riesgo para la salud en el desarrollo de su actividad profesional.

l) Analizar estrategias psicol3gicas, rehabilitadoras, ocupacionales y de comunicaci3n, adecu4ndolas a circunstancias espec4ficas de la persona en situaci3n de dependencia, para realizar intervenciones de apoyo psicosocial acordes con las directrices del plan de atenci3n individualizado.

m) Identificar sistemas de apoyo a la comunicaci3n, relacion4ndolos con las caracter4sticas de la persona, para el desarrollo y mantenimiento de habilidades de autonom4a personal y social.

n) Seleccionar ayudas t4cnicas y de comunicaci3n, relacion4ndolas con las posibilidades y caracter4sticas de la persona en situaci3n de dependencia, para favorecer las habilidades de autonom4a personal y social y las posibilidades de vida independiente.

ñ) Identificar los principios de vida independiente, relacion4ndolos con las caracter4sticas de la persona y del contexto, para promover su autonom4a y participaci3n social.

o) Analizar los elementos cr4ticos del Plan Individual de Vida Independiente, relacion4ndolo con las decisiones de cada persona para realizar las tareas de acompa±amiento y asistencia personal.

p) Seleccionar estilos de comunicaci3n y actitudes, relacion4ndolas con las caracter4sticas del interlocutor, para asesorar a las personas en situaci3n de dependencia, familias y cuidadores no formales.

q) Identificar los protocolos de actuaci3n, relacion4ndolos con las contingencias, para resolverlas con seguridad y eficacia.

r) Complimentar instrumentos de control y seguimiento, aplicando los protocolos, para colaborar en el control y seguimiento en las actividades asistenciales, psicosociales y de gesti3n.

s) Identificar herramientas telem4ticas y aplicaciones inform4ticas, seleccionando los protocolos establecidos para la emisi3n, recepci3n y gesti3n de llamadas del servicio de teleasistencia.

**t) Analizar y utilizar los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnolog4as de la informaci3n y la comunicaci3n para aprender y actualizar**

sus conocimientos, reconociendo las posibilidades de mejora profesional y personal, para adaptarse a diferentes situaciones profesionales y laborales.

u) Desarrollar trabajos en equipo y valorar su organización, participando con tolerancia y respeto, y tomar decisiones colectivas o individuales para actuar con responsabilidad y autonomía.

v) Adoptar y valorar soluciones creativas ante problemas y contingencias que se presentan en el desarrollo de los procesos de trabajo, para resolver de forma responsable las incidencias de su actividad.

w) Aplicar técnicas de comunicación, adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, a su finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia del proceso.

x) Analizar los riesgos ambientales y laborales asociados a la actividad profesional, relacionándolos con las causas que los producen, a fin de fundamentar las medidas preventivas que se van adoptar, y aplicar los protocolos correspondientes, para evitar daños en uno mismo, en las demás personas, en el entorno y en el medio ambiente.

y) Analizar y aplicar las técnicas necesarias para dar respuesta a la accesibilidad universal y al «diseño para todos».

z) Aplicar y analizar las técnicas necesarias para mejorar los procedimientos de calidad del trabajo en el proceso de aprendizaje y del sector productivo de referencia.

a.a) Utilizar procedimientos relacionados con la cultura emprendedora, empresarial y de iniciativa profesional, para realizar la gestión básica de una pequeña empresa o emprender un trabajo.

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

### **3.5.2. RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL MÓDULO**

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

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

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

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

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

6. Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en 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 en Atención a Personas en Situación de Dependencia.

### **3.6. BLOQUES DE CONTENIDOS. CONTENIDOS GENERALES Y DISTRIBUCIÓN TEMPORAL DE LOS CONTENIDOS**

#### **3.6.1. CONTENIDOS GENERALES PARA EL MÓDULO DE FOL**

<b>BLOQUE S DE CONTENIDOS</b>	<b>TÍTULO O NOMBRE DEL BLOQUE:</b>
<b>1</b>	<b>Orientación laboral</b>
<b>2</b>	<b>Gestión del conflicto y equipos de trabajo</b>
<b>3</b>	<b>Contrato de trabajo</b>
<b>4</b>	<b>Seguridad Social, empleo y desempleo</b>
<b>5</b>	<b>Evaluación de riesgos profesionales</b>
<b>6</b>	<b>Planificación de la prevención de riesgos en la empresa</b>
<b>7</b>	<b>Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa</b>

Tabla 3. Contenidos generales para el módulo de FOL.

**CONTENIDOS GENERALES Y TEMPORALIZACIÓN DE LOS MISMOS, EN EL CICLO FORMATIVO DE TÉCNICO EN ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA.**

**RELACIÓN DE UNIDADES DE TRABAJO Y TEMPORALIZACIÓN POR EVALUACIONES.**

<b>U. T. Nº</b>	<b>TÍTULO, NÚMERO DE SESIONES</b>	<b>EVALUACIÓN</b>
<b>1</b>	<b>El Contrato de trabajo, 10</b>	<b>13/10/2015 (1<sup>er</sup> trim.)</b>
<b>2</b>	<b>Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo, 10</b>	<b>10/11/2015 (1<sup>er</sup> trim.)</b>
<b>3</b>	<b>La jornada laboral, 10</b>	<b>10/12/2015 (1<sup>er</sup> trim.)</b>
<b>4</b>	<b>El salario y la nómina, 12</b>	<b>28/01/2016 (2<sup>do</sup> trim.)</b>
<b>5</b>	<b>Seguridad Social y desempleo, 11</b>	<b>25/02/2016 (2<sup>do</sup> trim.)</b>
<b>6</b>	<b>Equipos de trabajo y gestión del conflicto, 10</b>	<b>31/03/2016 (3<sup>er</sup> trim.)</b>
<b>7</b>	<b>Orientación Laboral, 10</b>	<b>26/04/2016 (3<sup>er</sup> trim.)</b>
<b>8</b>	<b>Prevención de riesgos laborales, 11 (Falta un día debido al calendario escolar 2015-2016).</b>	<b>26/05/2016 (3<sup>er</sup> trim.)</b>

Tabla 4. Relación de unidades de trabajo y temporalización por evaluaciones.



**UNIDAD DE TRABAJO DEL MÓDULO**

Unidad didáctica 7		ORIENTACIÓN LABORAL										
Resultados de Aprendizaje	1) Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.			Instrumentos de información/evaluación								
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales			Prueba escrita	Trabajos	Exposición	Asistencia y actitud				Total
10h	t)	q)			50%	20%	20%	10%				100%
Contenidos			Criterios de evaluación				Indicadores					
Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.			a) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.				Valora la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.					
Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.			b) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.				Determina las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.					
Definición y análisis del sector profesional del título de técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia			c) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.				Identifica los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.					

Unidad didáctica 7		ORIENTACIÓN LABORAL										
Resultados de Aprendizaje	1) Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.			<b>Instrumentos de información/evaluación</b>								
	Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales			Prueba escrita	Trabajos	Exposición	Asistencia y actitud			
10h	t)	q)			50%	20%	20%	10%				100%
Contenidos			Criterios de evaluación				Indicadores					
Proceso de búsqueda de empleo en empresas del sector			d) Se han identificado los itinerarios formativos/profesionales relacionados con el perfil profesional del técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.  e) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.				Identifica los itinerarios formativos/profesionales relacionados con el perfil profesional del técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.  Conoce las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.					
Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.			f) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.				Determina las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.					

Unidad didáctica 7		ORIENTACIÓN LABORAL											
Resultados de Aprendizaje	1) Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.			Instrumentos de información/evaluación									
	Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales			Prueba escrita	Trabajos	Exposición	Asistencia y actitud				Total
10h	t)	q)			50%	20%	20%	10%					100%
Contenidos			Criterios de evaluación					Indicadores					
El proceso de toma de decisiones.			g) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.					Se realiza la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.					

Tabla 5. Información UD 7: Orientación Laboral.

## BREVE EXPLICACIÓN DE LOS MÉTODOS DE EVALUACIÓN

<b>Prueba escrita 50%</b>	La puntuación que le corresponde al examen es de 5 puntos de la nota final de la unidad. Consistirá en un examen con preguntas tipo test, cortas o a desarrollar sobre los contenidos teóricos de la unidad, así como supuestos prácticos donde se haga referencia a los criterios de evaluación antes comentados (se utilizará una prueba mixta: cuestionario y objetiva o de desarrollo). Posteriormente se hará una ponderación para asignar el valor obtenido.
---------------------------	--

<b>Trabajos y tareas de clase/casa 20%</b>	<p>La puntuación de estos trabajos será de un máximo de 2 puntos de la nota final de la unidad que se evaluará en función de los contenidos teóricos. Se valorará cada trabajo de 0 a 10 y se hará la media aritmética, posteriormente se realizara una ponderación para asignar la nota final de los trabajos. Cada trabajo no presentado contará con 0 puntos para la media aritmética. Los trabajos consistirán en la realización de un CV, una carta de presentación y un Europass.</p> <p>Las tareas de clase se evaluarán mediante el cuaderno del alumno donde desarrollará los contenidos y las actividades que se propongan para clase y casa. (Se utilizará un cuadro de cotejo o una rúbrica)</p>
<b>Exposición y participación en clase 20%</b>	<p>La puntuación de este apartado se valorará con dos puntos para la nota final de la unidad. Cada exposición del alumno se calificará de 0 a 10 y se sacará la media aritmética. Después se realizará la ponderación para asignar el valor final. Cada exposición no realizada se valorará con una puntuación de 0 a efectos de la media aritmética. La exposición consistirá en un roleplay sobre la entrevista de trabajo. (Se utilizará un cuadro de cotejo o una rúbrica).</p> <p>La participación en clase se evaluará a través de la observación directa en el aula, se cumplimentarán lista de control diario de clase.</p>
<b>Asistencia y actitud 10%</b>	<p>Todo el alumnado partirá de un punto al inicio del módulo, a ese punto se le restará 0.1 puntos por falta no justificada (se cumplimentará un parte de asistencia) y 0,5 puntos por cada parte disciplinario que se le imponga al alumno o alumna por comportamiento, hasta el máximo marcado para este apartado.</p>

Tabla 6. Explicación de los métodos de evaluación.

La nota final de la unidad será la suma de los cuatro apartados antes señalados y para superarla deberá ser igual o superior a 5.

Después de la evaluación se planteará una recuperación de la UD para aquellos que no hayan llegado al valor mínimo fijado.

## 3.7. METODOLOGÍA DIDÁCTICA

### 3.7.1. ASPECTOS GENERALES Y FUNDAMENTACIÓN DIDÁCTICA

La metodología ha sido definida como la aplicación coherente de un conjunto de operaciones y recursos con los que se pretende obtener un resultado educativo satisfactorio dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En esta programación no se va a desarrollar un método de enseñanza único, si no que se utilizarán diferentes estrategias flexibles en las que se tendrán en cuenta las características de los alumnos, el contexto, los recursos disponibles etc.

#### 3.7.1.1. PRINCIPIOS

Para desarrollar la metodología consideraremos una serie de principios básicos muy importantes para llevar a cabo con eficacia el proceso de enseñanza-aprendizaje.

- **Enseñanza activa y participativa:** Esta es la base del constructivismo y consiste en rechazar la pasividad y la pura receptividad. Que el alumno participe en debates, responda a la preguntas que se plantee, que den su opinión. El profesor será el director/moderador de la clase pero necesitará actitud por parte del alumno. Se trata de conseguir que el alumno sea el responsable de su propio aprendizaje, que se comprometa a un proceso de reflexión. Así será más consciente de su entorno, de la realidad que le rodea, desarrollará el pensamiento crítico, la autonomía, las actitudes colaborativas y la capacidad de autoevaluarse.
- **Enseñanza motivadora y estimulante:** Se estimulará la autoestima del alumnado, el desarrollo de la confianza en sí mismos, daremos motivos para estar en clase, reforzándoles cuando sea necesario y reconociendo sus logros y su esfuerzo. Esto producirá en el alumno aceptación hacia el profesor y hacia el propio proceso de enseñanza-aprendizaje.
- **Aprendizajes funcionales y propedéuticos:** Así el aprendizaje toma vida propia y el alumno puede traducirlo a su propio lenguaje, utilizarlo en otras áreas y aprovechar lo aprendido para seguir aprendiendo.
- **Enseñanza abierta, flexible y dinámica:** Se adaptará a las necesidades del alumno y a su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta que hay muchas variables que inciden en ambas como: situación familiar, personal, académica, madurez, posibilidades económicas.

- **Enseñanza creativa:** A través una serie de actividades innovadoras y originales. Utilizando estrategias que favorezcan el espíritu emprendedor a través de actividades que orienten a la creatividad, la iniciativa y la capacidad de investigación e innovación (role-playing, brainstorming...)
- **Aprendizaje significativo:** Se tendrá en cuenta los conocimientos previos del alumno y su interés por saber. Éstos son la base que permitirá que el alumno pueda relacionar lo que sabe con lo que aprende.
- **Enseñanza socializadora y transversal:** Es fundamental que el alumno como individuo y parte de la sociedad se dé cuenta de cuál es su papel en ésta y los conocimientos que adquiriera le sirvan para desarrollarse de manera integral en el medio en el que vive (debates, foros...)
- **Aprendizajes Holísticos e interdisciplinarios:** Los conocimientos de este módulo englobarán y pondrán en práctica varias disciplinas distintas como por ejemplo matemática, lingüística, economía, sociedad...
- **Enseñanza orientada hacia el “Aprender a aprender”:** consiste en desarrollar en el alumno/a actitudes para seguir aprendiendo de forma autónoma a lo largo de la vida. A través de la enseñanza por descubrimiento el alumno/a aprenderá a aprender.
- **Enseñanza orientada hacia el “Aprender haciendo”:** Es el aprendizaje basado en la acción. El saber hacer se aprende haciendo. El conocimiento irá desde la práctica hacia la teoría.

### 3.7.1.2. MODELO DIDÁCTICO

El modelo será participativo y comunicativo donde el docente será una guía para el aprendizaje, enseñando habilidades para acceso al conocimiento y así hacer a alumno/a más autónomo/a y dueño/a de su propio aprendizaje. Incorporará recursos y métodos que provoquen la participación del alumnado en su proceso de enseñanza aprendizaje. El profesor evaluará al alumno/a y su propio proceso de aprendizaje a lo largo de todo el curso de una manera continua y aportará a alumno/a el feedback necesario sobre sus éxitos y fracasos. Así mismo el propio docente también evaluará su actuación en el proceso de enseñanza aprendizaje, y realizará tras la evaluación las propuestas de mejora de su programación en los aspectos convenientes.

### 3.7.1.3. MÉTODOS

Entre los métodos didácticos que se utilizarán para la explicación de los contenidos estarán:

- **Método expositivo:** Consistirá en la presentación oral del tema de una manera lógicamente estructurada. El recurso principal de la exposición es el lenguaje oral. Consistirá en una exposición abierta, en la que el mensaje presentado por el docente dará pie a la participación de la clase. Siempre se llevará a cabo después de una actividad de introducción al tema motivadora y se acompañará de recursos audiovisuales para afianzar mejor los contenidos.
- **Método repetitivo:** El docente repetirá contenidos y hará que el alumnado los repitan también. Usará la recapitulación siempre que se cambien de contenido y al final de la sesión, así como hará resúmenes y recordatorio de lo visto en la clase anterior para ir completando y asociando contenidos.
- **Método demostrativo:** El docente será el modelo de acción ante el grupo, ejemplificando las tareas y acompañándolas de las diferentes explicaciones, para la posterior imitación por parte de los alumnos/as.
- **Método interrogativo:** La base de este método es el proceso de comunicación que se establece entre docente y grupo a través de la pregunta (elemento dinamizador que desencadena el proceso de enseñanza aprendizaje). Es necesario utilizar cuestiones adecuadas que ayuden a recordar, agrupar, clasificar y categorizar la información recibida.
- **Método por descubrimiento:** Se basa en que el propio grupo, guiado por el profesor descubre los conocimientos previstos a través del ensayo y error con una mínima información al respecto. Es un acercamiento exploratorio a la búsqueda de información sin un modelo de referencia. El docente la utiliza para que el alumno/a pueda aprender por sí mismo. A través de una enseñanza por descubrimiento el alumno/a aprende a aprender. (supuestos prácticos de itinerarios de formación y elaboración del curriculum vitae, búsqueda de información en internet,...).

### 3.7.1.4 ESTRATEGIAS

Se incorporarán a la metodología estrategias cognitivas y estrategias de clima para mejorar el rendimiento general del alumnado.

Como estrategias **cognitivas** se llevarán a cabo las siguientes:



- Variar los métodos de presentación de la información.
- Usar siempre la ejemplificación.
- Realizar de manera habitual controles de comprensión.
- Ir presentando los contenidos desde lo más concretos a los más abstractos, de los más fáciles a los más difíciles.
- Relacionar los contenidos con temas de actualidad y de su interés

En cuanto a las estrategias **de clima** la distribución del alumnado se hará en función de las actividades programadas en la sesión. Podrán distribuir la clase en grupos y para ello juntarán las mesas en grupos de cinco. Con estas actividades se persigue: mejorar el proceso de socialización, adquirir competencias sociales, controlar posibles impulsos agresivos y aceptar las normas establecidas y desarrollar aspectos importantes de la personalidad para su integración en el mundo laboral, como desempeño de roles, aparición del liderazgo, etc. O bien podrán trabajar de manera individual cada uno en su mesa. Se colocarán de manera que el profesor pueda verlos bien a todos y que los alumnos tengan un buen ángulo profesor pizarra.

Como estrategias de **motivación** a la participación:

- Iniciaremos cada unidad didáctica con una introducción y exploración inicial para conocer el nivel de conocimientos, se realizará de forma oral a través de preguntas abiertas que se le plantearán a los alumnos.
- Se realizará esquemas de lo que se explique en cada sesión en la pizarra, que servirán a ellos como guía.
- Se realizarán referencias a unidades anteriores, para conectar los conocimientos.
- Se plantearán actividades como debates, coloquios, tormentas de ideas... que favorecerán su participación.
- Las clases serán activas y dinámicas, los alumnos plantearán cualquier duda con total normalidad.
- Todas las actividades del tema serán resueltas entre todos en clase y los supuestos prácticos en la pizarra.

En cuanto a los espacios la totalidad de las horas asignadas a este módulo se desarrollarán entre el aula habitual, el aula de informática y el aula taller y serán distribuidas de la siguiente manera:

<b>SESIÓN</b>	<b>DÍA</b>	<b>HORA</b>	<b>AULA</b>
SESIÓN 1	LUNES 04 ABRIL	11:45 a 12:45h	Aula habitual
SESIÓN 2	MARTES 05 ABRIL	11:45 a 12:45h	Aula habitual
SESIÓN 3	JUEVES 07 ABRIL	11:45 a 12:45h	Aula de informática
SESIÓN 4	LUNES 11 ABRIL	11:45 a 12:45h	Aula de informática
SESIÓN 5	MARTES 12 ABRIL	11:45 a 12:45h	Aula de informática
SESIÓN 6	JUEVES 14 ABRIL	11:45 a 12:45h	Aula de informática
SESIÓN 7	LUNES 18 ABRIL	11:45 a 12:45h	Aula habitual
SESIÓN 8	MARTES 19 ABRIL	11:45 a 12:45h	Aula taller
SESIÓN 9	JUEVES 21 ABRIL	11:45 a 12:45h	Aula de informática
SESIÓN 10	LUNES 25 ABRIL	11:45 a 12:45h	Aula de informática
EXAMEN	MARTES 26 ABRIL	11:45 a 12:45h	Aula habitual

Tabla 6. Relación de sesiones, día, hora y aula.

### **3.7.1.5. ESTILOS**

Usaremos un estilo didáctico democrático donde se trabaje para que haya un rendimiento elevado en un clima de satisfacción de forma que la relación entre los alumnos sea de amistad y la relación con el docente pueda darse de manera natural y en un espacio de confianza.

### **3.7.2. INTERDISCIPLINARIEDAD**

La interdisciplinariedad dentro del módulo de FOL se puede llevar a cabo a tres niveles:

Para el nivel uno relacionaremos las unidades didácticas con otras unidades didácticas del propio módulo. La UD de orientación laboral está muy relacionada con los conocimientos previos sobre contrato laboral, resolución de conflictos y trabajo en equipo.

En el nivel dos, este módulo tiene mucha relación con el módulo de Empresa e Iniciativa emprendedora (EIE), ya que una manera de acceder el mundo laboral es a través del autoempleo. Por otro lado es importante conocer que es una empresa y cómo funciona para poder enviarle la autocandidatura o poder pasar una entrevista con éxito.

En el tercer nivel la unidad de orientación laboral está totalmente relacionada con el módulo de segundo curso de Formación en Centros de Trabajo (FCT) pues ya es como estar en el mundo laboral y va a tener que poner en práctica todo lo aprendido en el resto de módulos.

### 3.7.3. ACTIVIDADES Y TEMPORALIZACIÓN

**UNIDAD DIDÁCTICA 7: ORIENTACIÓN LABORAL**  
**TEMPORALIZACIÓN: 01-04-2016 AL 26-04-2016 / 11 SESIONES**

#### 1ª SESIÓN (60 MIN.): EL MERCADO DE TRABAJO

1. **Actividad inicial (10 min.):** Brainstorming: ¿Qué es el mercado de trabajo?
2. **Exposición de contenidos nuevos (20 min.):** El mercado de trabajo, elementos que lo componen, tendencias actuales, yacimientos de empleo...
3. **Actividades de desarrollo (20 min.):**

**3.a.** Análisis del mercado de trabajo actual en España a través de los siguientes artículos de prensa:

2015: UN BUEN AÑO PARA EL MERCADO LABORAL CON ALGUNAS SOMBRAS.  
<http://www.elmundo.es/economia/2016/01/05/568b8eefe2704ee0478b45a4.html>

CÓMO EVOLUCIONARÁ EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA EN 2016.  
<http://www.expansion.com/economia/2015/12/31/56851782e2704e7d338b458d.htm>

LOS CUATRO AGUJEROS NEGROS DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA.  
<http://www.libremercado.com/2015-02-04/los-cuatro-agujeros-negros-del-mercado-de-trabajo-en-espana-1276539803/>

LA FMI APUESTA POR INCORPORAR MÁS MUJERES AL TRABAJO PARA RELANZAR EL CRECIMIENTO EUROPEO.  
[http://economia.elpais.com/economia/2016/03/07/actualidad/1457357417\\_851622.html](http://economia.elpais.com/economia/2016/03/07/actualidad/1457357417_851622.html)

**(Trataremos el tema transversal: Educación para la igualdad de oportunidades entre los sexos y coeducación).**

INSERCIÓN LABORAL DE LA FP Y PREVISIONES DEL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA.

<http://todofp.es/todofp/orientacion-profesional/busca-empleo-entrenate/mercado-laboral/La-FP-y-el-mercado-laboral/insersion-laboral.html>

La clase se dividirá en cinco grupos de seis alumnos/as. Mediante la dinámica de Panel de Expertos, cada grupo analizará un artículo, deberán sacar las principales conclusiones y exponerlas. Un miembro de cada grupo será el

encargado de tomar apuntes de las ideas de los demás grupos para luego obtener un material unificado para toda la clase.

#### 4. Actividades de consolidación (10 min.):

**4.a.** Elabora de un esquema resumen de los principales conceptos sobre el mercado de trabajo que aparecen en el libro de texto.

**4.b** Explica con tus propias palabras qué características se demandan hoy día en el mercado laboral.

**4.c** ¿Qué es la E.P.A y cómo se encuentra en la actualidad?

**4.d** ¿Sabrías decir qué es la brecha de género? **(Trataremos el tema transversal: Educación para la igualdad de oportunidades entre los sexos y coeducación).**

**4.e** ¿Qué sabes de la inserción laboral de la FP?

#### 5. Actividades de ampliación

**5.a** Busca en internet algún video de contenido interesante sobre el Mercado de trabajo y tráelo a clase.

**5.b** Resolución de un supuesto práctico: María no encuentra trabajo desde hace unos meses, por lo que está valorando la idea de montar un negocio y llevar a cabo el autoempleo, pero antes quiere saber en qué sector puede existir una oportunidad de negocio. ¿Dónde considerarías tú que puede haber una oportunidad de negocio y así podrías ayudar a María en su elección?

#### 6. Actividades de refuerzo

**6.a** Realiza un mapa conceptual con los contenidos del mercado laboral que encuentras en esta unidad didáctica.

**6.b** Completa la siguiente tabla:

EL MERCADO LABORAL		
¿Qué es la oferta?	¿Qué es la demanda?	¿Quiénes son los intermediarios?
¿Cuáles son las tendencias actuales del mercado laboral?		
¿Cuáles son los yacimientos de empleo en el mercado laboral actual?		

Tabla 7: Ejercicio de refuerzo.

## 2ª SESIÓN (60 min.): ITINERARIOS FORMATIVOS

7. **Actividad inicial (10 min.):** El profesor lanza preguntas sobre qué es el itinerario formativo y qué itinerarios creen que podrían seguir con la formación que hasta ahora poseen.
8. **Exposición de los diferentes itinerarios formativos (30 min.):** FPI, FPE, Formación continua. Desde los CFGM, CFGS, curso de especialización, CNCP, universidad, mercado laboral.
9. **Actividad de desarrollo (15 min.):** Resolución de varios un supuestos prácticos sobre itinerarios formativos.
10. **Actividades de consolidación (5 min.):**
  - 10.a ¿Qué es un itinerario formativo?
  - 10.b ¿Qué es la FPI, la FPE y la Formación continua?
  - 10.c ¿Cuáles son las alternativa de formación al finalizar un ciclo formativo de grado medio y de grado superior?
11. **Actividades de ampliación**
  - 11.a Construye a través de un mapa tu propio itinerario formativo desde los inicios de tu formación hasta tu objetivo laboral indicando sector, familia profesional, especialidad etc...
  - 11.b Resolución de un supuesto práctico.
12. **Actividades de refuerzo**
  - 12.a Vista la siguiente página web y construye tu itinerario formativo: <http://pop.jccm.es/orientate/construye-tu-itinerario-formativo/>
  - 12.b Explica los itinerarios que existen dentro de la FPI y cómo se accede a ellos.

## 3ª SESIÓN (60 min.): EL PERFIL PROFESIONAL / AUTOANÁLISIS Y OCUPACIONES.

13. **Actividad inicial (15 min.):** Dinámica de autoconocimiento. El profesor dictará unas preguntas y dará un tiempo para responderlas en un folio. ¿Cómo soy? ¿Qué se hacer? ¿Qué me gusta hacer? ¿En qué condiciones deseo trabajar? ¿Qué significa para mí el trabajo?
14. **Exposición de conceptos (20 min.)** Perfil profesional, objetivo profesional, ocupación, actitudes, aptitudes, motivaciones, intereses, empleabilidad.
15. **Actividad de desarrollo (20 min.):**

**15.a** Visita la página web [www.todofp.es](http://www.todofp.es):

a) Pincha en *Conoce tus habilidades*, luego en Acceso al cuestionario de habilidades y realiza el cuestionario.

b) En la página principal pincha en Elige tu ocupación y consulta las diversas fichas de ocupación de tu familia profesional.

c) Haz una relación de las habilidades y competencias que se requieren para trabajar en tu sector profesional.

**15.b** Reflexiona sobre el término empleabilidad: ¿Qué podrías hacer para mejorar tu empleabilidad?

### **16. Actividades de consolidación (5min.):**

**16.a** Define brevemente tu objetivo laboral.

**16.b** ¿Cuál es el perfil laboral de una auxiliar de ayuda a domicilio?

### **17. Actividades de Ampliación**

**17.a** Haz un listado de los puestos de trabajo que puedes desarrollar acorde a tu perfil y busca las empresas objetivo siguiendo esta tabla como ejemplo:

<b>Puesto de trabajo</b>	<b>Tipo de empresa o entidad</b>	<b>EMPRESA</b>
Camarera de pisos, auxiliar de servicios varios (limpieza, lavandería, etc.)	Hoteles ,hostales ,residencias ,	Hotel Del Val ,hotel Logasanti, Residencia Ballesol
Reponedor/a		Lidl, carrefour
Teleoperador/a		
...		

Tabla 8. Ejercicio de ampliación.

**17.b** Elabora un plan para mejorar tu empleabilidad.

### **18. Actividades de refuerzo**

**18.a** Reflexiona sobre la pregunta ¿cómo soy?, y contéstala por escrito.

**18.b** Indica las cosas que sabes hacer, lo que te gusta hacer y las condiciones en las que te gustaría trabajar.

**18.c** Explica lo que significa el trabajo para ti.

#### 4ª SESIÓN (60 min.): FUENTES DE INFORMACIÓN / LA UNIÓN EUROPEA

**19. Actividad inicial (10 min.):** video El networking laboral: Lista de contactos.

**20. Exposición de contenidos nuevos (30min.):** Análisis de las fuentes de información. Búsqueda de empleo en la Unión Europea.

**21. Actividad de desarrollo (15 min.):**

**21.a** Marta ha finalizado recientemente un ciclo formativo de grado medio de Estética. Está desanimada, quiere trabajar, pero no sabe por dónde empezar. Elabórale un listado sobre todos los sitios donde puede buscarlo.

**21.b** Selecciona una oferta de empleo relacionada con tu familia profesional en un país de la Unión Europea distinto al tuyo.

**22. Actividades de consolidación (5 min.):**

**22.a** ¿Qué fuentes de información consideras más relevantes para buscar empleo según tu perfil profesional?

**22.b** Elabora un listado de empresas de tu sector profesional.

**22.c** Inés estudia en una universidad privada y ha estado hablando de la Red Eures con Luis, que estudia un ciclo formativo, pero este no tenía ni idea de lo que le decía. Busca en Internet lo que es esa red. ¿Podrías explicarle a Luis en qué consiste y a qué se dedica?

**22.d** ¿Qué es el Europass?

**23. Actividades de Ampliación**

**23.a** Elabora tu propio curriculum europeo

**23.b** Visita las páginas [www.empleopublico.net](http://www.empleopublico.net) y [www.060.es](http://www.060.es) y consulta las convocatorias que sean de tu interés.

**23.c** Lee el siguiente artículo:

[http://economia.elpais.com/economia/2015/06/11/actualidad/1434015818\\_660846.html](http://economia.elpais.com/economia/2015/06/11/actualidad/1434015818_660846.html)

**23.d** Investiga en tu entorno sobre los distintos trabajos que han desempeñado los miembros de tu familia o conocidos indicando a través de qué medio los han conseguido. Completa la siguiente tabla:

Parentesco o Relación	1º trabajo y acceso	2º trabajo y acceso	3º trabajo y acceso	4º trabajo y acceso

Tabla 9. Ejercicio de ampliación.

## 24. Actividades de refuerzo

**24.a** Elabora un esquema sobre las diferentes fuentes que existen para buscar empleo y pon un ejemplo.

**24.b** ¿A través de qué organismo podemos buscar empleo en otros países de Europa? ¿Cómo funciona ese organismo?

## 5ª SESIÓN (60 min.): LA CARTA DE PRESENTACIÓN

**25. Actividad inicial (10 min.):** Visionado del video: 3 consejos básicos para la carta de presentación. <http://www.rtve.es/alaharta/videos/aqui-hay-trabajo/carta-presentacion/3170261/> (Plan estratégico Centro TIC).

**26. Exposición de contenidos (30min.):** tipos, estructura, contenido de la carta de presentación.

**27. Actividad de desarrollo (15 min.):**

**27.a** Analiza esta carta de presentación:

- a) Encuentra los errores en la carta de presentación.
- b) Darle la estructura adecuada.
- c) Identifica qué tipo de carta es.

**27.b** Selecciona una oferta de empleo y elabora una carta de presentación adaptada a dicha oferta.

**28. Actividades de consolidación (5 min.):**

**28.a** Enumera las partes que componen una carta de presentación

**28.b** ¿Qué tipos de cartas de presentación existen?

**28.c** ¿Por qué es importante que la carta de presentación acompañe al curriculum?

**29. Actividades de Ampliación**

**29.a** Busca en internet distintos tipos de cartas de presentación bien elaboradas, analiza el tipo de carta que es, la estructura que tiene y el contenido y tráelas a clase.

**30. Actividades de refuerzo**

**30.a** ¿Qué es una carta de presentación y para qué se utilizan?

**30.b** Elabora una carta de presentación para el siguiente anuncio de trabajo: <http://www.infojobs.net/madrid/auxiliar-ayuda-domicilio-contrato-practicas/of-if2ad77375e4cf0b46ef6781823a363>



## 6ª SESIÓN (60 min.): CURRÍCULUM VITAE: ESTRUCTURA Y CONTENIDO

**31. Actividad inicial (10 min.):** Presentación de un video de CV creativo. **(Plan estratégico Centro TIC).**

**32. Exposición de contenidos relacionados con el CV (30 min.):** Aspectos a tener en cuenta, estructura y contenido.

**33. Actividad de desarrollo (15 min.):**

**33.a** Busca en internet una plantilla de CV que se adapte a lo que hemos visto en clase sobre ellos.

**33.b** Abre el procesador de textos Word y elabora tu propio cv adaptado a una oferta/ empresa de tu interés.

**34. Actividades de consolidación (5 min.):**

**34.a** ¿Qué características debe tener un cv?

**34.b** ¿Los cv son generales o han de adaptarse a la oferta/ empresa a la que va dirigido? Explica el porqué.

**35. Actividades de ampliación**

**35.a** Elabora tu cv creativo

**35.b** Súbelo al blog del curso.

**36. Actividades de refuerzo**

**36.a.** Reflexiona sobre los apartados que debe contener un CV

**36.b** Reflexiona sobre el orden que debe tener un CV

**36.c** Busca los errores que hay en los siguientes CV,s

## 7ª SESIÓN (60 min.): LA ENTREVISTA I / LA COMUNICACIÓN NO VERBAL

**37. Actividad inicial (10 min.):** Presentación de un experto en entrevista y comunicación no verbal. **(Plan estratégico Centro abierto a la comunidad).**

**38. Exposición (30 min.)** de los aspectos de la entrevista y la comunicación no verbal por el experto.

**39. Actividad de desarrollo (15 min.):**

Explicación de la actividad a desarrollar en la próxima sesión: Entrevista II. Roleplaying.  
Entrega de las ofertas de empleo y material sobre la entrevista.  
Voluntarios para entrevistadores y voluntarios para demandantes de empleo.

#### **40. Actividades de consolidación (5 min.):**

**40.a** Supuesto práctico entrevista: Rodolfo ha realizado hoy una entrevista de trabajo, durante la cual se ha mostrado inseguro, casi se cae de la silla por su mala postura, ha preguntado varias veces por el salario y las vacaciones y no ha parado de mover un bolígrafo entre las manos, que incluso ha caído varias veces al suelo, interrumpiendo la entrevista. ¿En qué ha fallado Rodolfo?

**40.b** ¿Qué tipos de entrevista existen? ¿Cuáles son las fases de la entrevista?

**40.c** Análisis de la comunicación no verbal a través de un video

#### **41. Actividades de Ampliación**

**41.a** Lee el libro: “El lenguaje del cuerpo” de Alan Pease y haz un ensayo sobre su contenido.

**41.b** Ensayo delante del espejo la comunicación no verbal que debes mostrar en una entrevista de trabajo.

#### **42. Actividades de refuerzo**

**42.a** Comenta con ayuda del libro los tipos de entrevistas que existen y cuáles son sus características.

**42.b** Selecciona algunas preguntas que crees que te harían en una oferta de empleo de tu perfil profesional y trata de darles la mejor respuesta.

**42.c** ¿Qué gestos no debemos hacer en una entrevista de trabajo?

### **8ª SESIÓN (60 min.): LA ENTREVISTA II**

#### **43. Actividad de desarrollo (40 min.):**

En esta segunda sesión sobre la entrevista desarrollaremos varios roleplaying de diferentes entrevistas de trabajo. Especificaremos cuáles serán las ofertas de empleo y unos alumnos harán de demandantes de empleo y otros de entrevistadores. También se tendrá en cuenta la comunicación no verbal.

#### **44. Actividades de consolidación (20 min.):**

Después alumnos y profesor darán el feedback necesario sobre lo que ha estado bien y sobre lo que se ha de mejorar para afianzar los conocimientos sobre la entrevista.

#### 45. Actividades de Ampliación:

**45.a** En este enlace: <http://orientacionyempleo.wikispaces.com/Entrevista> encontrarás una amplia variedad de preguntas organizadas por temas:

- a) Analiza las preguntas y selecciona las que te resultan más difíciles de responder.
- b) Selecciona aquellas preguntas que te gustaría que te hicieran y elabora una buena respuesta.
- c) ¿Qué preguntas crees que te van a hacer?

### 9ª SESIÓN (60 min.): PRUEBAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

**46. Actividad inicial (20 min.):** Dinámica: Sobrevivir en el desierto. (Trabajamos los temas transversales: Educación para la paz y la convivencia y la Educación moral, cívica para la tolerancia y en valores dentro del Plan Estratégico del centro: Escuela espacio de paz)

**47. Exposición de nuevos conocimientos (15 min.):** Tests de selección más usados y tipos. Las dinámicas de grupo y cómo afrontarlas. La selección de personal y el perfil de en redes sociales.

#### 48. Actividad de desarrollo (15 min.):

Entra en las siguientes páginas y realiza online algunos test de selección de personal:

[www.donempleo.com](http://www.donempleo.com)

[www.psicoinactiva.com](http://www.psicoinactiva.com)

[www.centraltest.es](http://www.centraltest.es)

Lee esta publicación relacionada con LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL PERFIL EN LAS REDES SOCIALES: <http://blogs.lasprovincias.es/buscando-empleo/2016/02/18/el-88-de-las-empresas-mira-el-perfil-de-los-candidatos-en-redes-sociales/>

#### 49. Actividades de consolidación (10 min.):

**49.a** Realiza un esquema de los tipos de test de selección de personal y cuáles son sus características.

**49.b** ¿Qué objetivos persiguen las dinámicas de grupo en los procesos de selección de personal?

**49.c** ¿Usan las empresas las redes sociales para buscar candidatos? ¿Qué porcentaje y cuál es su objetivo? ¿Se rechazan candidatos por su actividad en las redes sociales? ¿Por qué motivos?

**49.d** ¿Estamos enterados los candidatos de este cambio en el proceso de selección? ¿Qué actividad propondrías para difundirlo?

## 50. Actividades de ampliación

**50.a** Caso práctico: Francisco, Germán y Marina se presentan como candidatos a un puesto de trabajo en una gran multinacional, se les plantea un caso de marketing y Francisco, que no tiene ni idea, piensa que la mejor opción es no decir nada, por su parte Marina, que siempre quiere destacar, no deja de hablar ni un momento, sin dejar a Germán participar, por lo que este se enfada y abandona la sala de la entrevista, pensando que es lo mejor que podía hacer.

**50.b** Contesta a las siguientes preguntas:

- a) ¿De qué tipo de prueba estamos hablando?
- b) ¿Qué errores crees que han tenido cada uno?
- c) ¿Cómo debían haberse comportado?
- d) ¿Qué otro tipo de pruebas de selección de personal existen?
- e) ¿Sería interesante que tuvieran un perfil activo en las redes sociales para tener más posibilidades de encontrar empleo? Justifica tu respuesta.

## 51. Actividades de refuerzo

**51.a** Supuesto práctico: Han contactado con Marta para una segunda fase en el proceso de selección de personal de la oferta para el puesto de dirección de un centro de mayores a la que se inscribió hace unas semanas. Le han dicho que esta parte de la entrevista será grupal y que tiene que estar a las 11h en las instalaciones del centro. ¿Qué orientaciones le darías a Marta para que pasara esta entrevista grupal con éxito?

**51.b** ¿Qué es un test de inteligencia? ¿Y un test de personalidad?

## 10ª SESIÓN (60 min.): BUSQUEDA DE EMPLEO EN INTERNET

**52. Actividad inicial (20 min.):** Experiencias personales con los portales de empleo. Debate portales de empleo si, portales de empleo no.

**53. Actividad de desarrollo (30 min.):**

**53.a** Explicamos qué son los portales de empleo, como funcionan y que información piden al demandante.

**53.b** Visionado video Top10 Portales de empleo:

<https://www.youtube.com/watch?v=wUJ-AGqn3t8>

**53.c** Después entregamos al alumnado una relación de portales de empleo:

www.infojobs.net; www.manpower.es; www.masempleo.com;  
www.mercadis.com; www.monster.es; www.innovajob.net;  
www.micvweb.com; www.empleo.net; www.primerempleo.com;  
www.randstad.es; www.addeco.es y www.laboris.net

- 53.d Busca diferentes portales de empleo.
- 53.e Suscríbete en algún portal de tu elección.
- 53.f Inscríbete en una oferta de empleo subiendo el cv y la carta de presentación.
- 53.g Haz un seguimiento de tu candidatura.
- 53.h Posteriormente comenta en clase tu experiencia.

#### 54. Actividades de consolidación (10 min.):

- 54.a ¿Qué son los portales de empleo?
- 54.b ¿Qué recomendaciones le darías a alguien que está buscando empleo acerca de los portales de empleo?
- 54.c Indica cinco de los top10 de portales de empleo

#### 55. Actividades de ampliación

- 55.a Selecciona los portales de empleo que más te gusten y di porqué los has elegido.
- 55.b Elabora una agenda con todos los portales de empleo a los que te has inscrito, sus cuentas y contraseñas, así como las ofertas a las que te has inscrito y la fecha y no te olvides de hacer los seguimientos de candidatura. Plásmalo en una tabla y entrégalo al profesor.

#### 56. Actividades de refuerzo

- 56.a Visita los portales de empleo del video Top10. Anota 3 de los 10 mejores portales de empleo y suscríbete en infojobs.
- 56.b Sigue las indicaciones de este tutorial para inscribirte en infojobs: <https://www.youtube.com/watch?v=BJsAPWLCVWY>

### EXAMEN DE LA UNIDAD (anexo 1).

En el caso de no ser superado existirá una recuperación (anexo 2).

### 3.7.4. RECURSOS DIDÁCTICOS

#### Recursos personales

- Experto

#### Recursos materiales

- Pizarra
- Artículos de prensa
- Boletines oficiales
- Medios audiovisuales: pizarra digital
- Recursos informáticos: ordenador y paquete office
- Conexión a internet
- Libro de texto

#### Recursos ambientales

- Aula de informática
- Aula habitual de clase

### 3.7.5. TRANSVERSALIDAD

A lo largo del módulo trataremos a través de actividades y utilizando la ejemplificación los siguientes temas transversales:

- Educación moral, cívica para la tolerancia y en valores
- Educación para la salud
- Educación para la paz y la convivencia
- Educación para la igualdad de oportunidades entre los sexos y coeducación
- Educación del consumidor
- Educación ambiental
- Tratamiento de la cultura andaluza.

En la unidad 7 de Orientación laboral trataremos el tema transversal de la igualdad de oportunidades entre los sexos mediante las actividades 3.a y 4.d. También trataremos el tema de Educación para la paz y la convivencia y la educación moral, cívica para la tolerancia y en valores en la sesión de selección de personal a través de la dinámica para sobrevivir en el desierto, actividad 46. **(Plan estratégico escuela espacio de paz).**

La coeducación se trabajará a lo largo de todo el modulo basándonos siempre en los principios de igualdad y haciendo uso de un lenguaje no sexista. **(Plan estratégico de coeducación e igualdad).**

Muchas de las actividades desarrolladas en la unidad 7 de orientación laboral se adaptan al **Plan estratégico de Centro TIC** y otras al **Plan de Centro abierto a la comunidad.**

### **3.8. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES DEL ALUMNADO**

#### **3.8.1. CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

a) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.

b) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.

c) Se han identificado los itinerarios formativos/profesionales relacionados con el perfil profesional del técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.

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

e) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.

f) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.

#### **3.8.2. LA EVALUACIÓN: MÉTODOS, INSTRUMENTOS Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN**

**Evaluación Inicial:** Su finalidad fundamental será establecer el punto de partida de cada grupo y de los diferentes alumnos dentro del grupo, posibilitando el establecimiento de los niveles mismos en la materia y su adaptación para la atención a la diversidad a través de los criterios de evaluación. Igualmente conoceremos sus intereses y expectativas. Es importante valorar los comportamientos del alumno al ser preguntado sobre los nuevos aprendizajes que va a tener que emprender, promover el

diálogo y el debate para descubrir sus motivaciones, intereses, actitudes y aptitudes particulares. Se evaluará:

- Datos familiares y personales del alumno/a.
- Procedencia y expediente académico.
- Conocimientos previos para la materia.
- Conocimientos previos de cada unidad didáctica.

**Evaluación Formativa:** La evaluación se concibe como una ayuda al alumno en su proceso educativo y no como una sucesión de exámenes con sus correspondientes calificaciones. Debe estar integrada en el qué hacer diario del aula, y del centro. La evaluación formativa adquiere su valor en la capacidad de retroalimentación introduciendo los mecanismos de corrección adecuados. Deberá detectar los problemas y dificultades que el alumno tiene en la adquisición de los contenidos específicos previstos, ayudándole de este modo a superar esos obstáculos.

Otra función esencial de la evaluación formativa es aportar periódicamente al alumno información sobre sus progresos, intentando potenciar su motivación por los nuevos aprendizajes.

Un primer procedimiento para realizar la evaluación formativa es el diálogo profesor – alumno en los diversos momentos y situaciones del aprendizaje. Este diálogo constante, esta implicación directa del profesor en las actividades del alumno, además de favorecer la motivación de éste, permitirá detectar y corregir muchos errores y dificultades. En segundo lugar, la observación sistemática, es necesario un seguimiento constante de las actividades de los alumnos, tanto las individuales como las colectivas.

**Evaluación Sumativa:** Se evaluará el nivel de consecución de los contenidos referidos en los criterios de calificación propuestos. Se realizará al terminar una fase concreta del aprendizaje.

La evaluación sumativa se lleva a cabo mediante la realización de pruebas escritas, cuaderno de clase, actividades... y trata de medir el nivel de conocimientos adquiridos según los objetivos establecidos en las unidades didácticas.

Toda la información recogida mediante las evaluaciones inicial, formativa y sumativa realizadas a lo largo del curso, dan a la evaluación un carácter de evaluación continua, que permitirá al profesor establecer la evaluación final del alumno, valorando en qué medida se han alcanzado los criterios de evaluación establecidos para el curso.



Como resultado del proceso de evaluación se formularán, en cada uno de los trimestres y, al finalizar el curso académico una valoración positiva o negativa del conjunto de la materia, la cual se expresará en un número entero de 0 a 10. Esta valoración estará determinada por la aplicación de los siguientes instrumentos, técnicas y criterios de calificación:

<p><b>Prueba escrita 50%</b></p> <p>5 puntos</p>	<p>Consistirá en un examen con preguntas tipo test, cortas o a desarrollar sobre los contenidos teóricos de la unidad, así como supuestos prácticos donde se haga referencia a los criterios de evaluación antes comentados (se utilizará una prueba mixta: cuestionario y objetiva o de desarrollo).</p>
<p><b>Trabajos y tareas de clase/casa 20%</b></p> <p>2 puntos</p>	<p>Los trabajos consistirán en la realización de un CV, una carta de presentación y un Europass.</p> <p>Las tareas de clase se evaluarán mediante el cuaderno del alumno donde desarrollará los contenidos y las actividades que se propongan para clase y casa. (Se utilizará un cuadro de cotejo o una rúbrica).</p>
<p><b>Exposición y participación en clase 20%</b></p> <p>2 puntos</p>	<p>La exposición consistirá en un roleplay sobre la entrevista de trabajo. (Se utilizará para su evaluación un cuadro de cotejo o una rúbrica).</p> <p>La participación en clase se evaluará a través de la observación directa en el aula, se cumplimentarán lista de control diario de clase.</p>
<p><b>Asistencia y actitud 10%</b></p> <p>1 punto</p>	<p>A través de la observación directa se controlará por medio de un parte escrito, la asistencia a clase debido a la importancia de este aspecto en el mundo laboral. También se llevará un control sobre los retrasos y faltas injustificados, que tendrán una consideración negativa en la calificación final del módulo</p>

Tabla 10. Instrumentos, técnicas y criterios de calificación.

### 3.8.3. SISTEMA DE RECUPERACIÓN

Después de la evaluación de la UD se planteará una recuperación para aquel alumnado que no la haya superado. Se considerará no superada si la nota obtenida es inferior a 5 puntos.

El alumnado que no supere la recuperación se quedará con la UD no superada hasta la evaluación final (fijada por Jefatura de estudios para finales del mes de Junio) y podrán asistir a clases de recuperación hasta la semana de los exámenes finales.

En la prueba correspondiente a la evaluación final, sólo se examinarán de las unidades no superadas o de las que quieran subir nota, y se aprobará con los mismos condicionantes antes señalados.

### 3.8.4. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

La evaluación de la propia práctica docente se muestra como una de las estrategias más potentes para mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Al finalizar este módulo el profesor evaluará los aspectos que propone el siguiente instrumento:

<b>EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE</b>			
<b>OBJETIVOS Y CONTENIDOS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>AJUSTE</b>
1. Los objetivos han sido adecuados a los alumnos.			
2. Los contenidos seleccionados han permitido desarrollar los objetivos.			
<b>METODOLOGÍA</b>			
3. Las actividades fijadas han fomentado la participación.			
4. Los recursos utilizados han sido motivadores.			
5. En la distribución del tiempo he tenido en cuenta la actividad, su utilidad y a cada alumno.			
<b>EVALUACIÓN</b>			
6. Los instrumentos utilizados me han aportado una información útil.			
7. He tenido en cuenta los criterios de evaluación recogidos en la programación.			

Tabla 11. Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Además de la autoevaluación del propio profesor se plantearán preguntas mediante cuestionario a los alumnos, que versarán sobre el desarrollo general del curso, las estrategias usadas, las actividades planteadas, los métodos de evaluación, la actitud del profesor, y en función de los resultados obtenidos se plantearan las propuestas de mejora.

### **3.9. ALUMNADO CON NECESIDADES ESPECÍFICAS DE APOYO EDUCATIVO**

Según la LOE, se establece como alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo:

- **Alumnado de integración tardía al sistema educativo:** Corresponde a las Administraciones públicas favorecer la incorporación al sistema educativo de los alumnos que, por proceder de otros países o por cualquier otro motivo, se incorporen de forma tardía al sistema educativo español. Dicha incorporación se garantizará, en todo caso, en la edad de escolarización obligatoria. Las Administraciones educativas garantizarán que la escolarización del alumnado que acceda de forma tardía al sistema educativo español se realice atendiendo a sus circunstancias, conocimientos, edad e historial académico, de modo que se pueda incorporar al curso más adecuado a sus características y conocimientos previos, con los apoyos oportunos, y de esta forma continuar con aprovechamiento su educación.
- **Alumnado con necesidades educativas especiales:** Se entiende por alumnado que presenta necesidades educativas especiales, aquel que requiera, por un periodo de su escolarización o a lo largo de toda ella, determinados apoyos y atenciones educativas específicas derivadas de discapacidad o trastornos graves de conducta.
- **Alumnado con altas capacidades intelectuales:** Corresponde a las Administraciones educativas adoptar las medidas necesarias para identificar al alumnado con altas capacidades intelectuales y valorar de forma temprana sus necesidades. Asimismo, les corresponde adoptar planes de actuación adecuados a dichas necesidades.

Entorno a estos casos se llevaran a cabo las siguientes medidas de carácter general:

- Respetar los ritmos de aprendizaje del alumnado, en función de sus intereses, motivaciones y capacidades, prestando especial atención al alumnado de incorporación tardía. Se le entregará toda la documentación que se ha impartido o expuesto hasta ahora y se hará un especial seguimiento para que se ponga al día con el resto de compañeros/as.
- Para alumnos con más dificultades de aprendizaje se plantearán actividades de refuerzo además de preparar varios supuestos en vez de sólo uno para favorecer la comprensión de los contenidos.
- Fomentar el hábito de estudio y responsabilidad.
- Realización de esquemas y resúmenes que ayuden a una mejor comprensión.
- Para el alumnado con altas capacidades se plantearán actividades de ampliación motivantes y atractivas orientadas a sus intereses.

En el caso de que a lo largo del curso se determinara algún alumno con necesidades especiales de apoyo educativo, derivadas de una discapacidad física, motórica o sensorial, se plantearán actividades de refuerzo o en su caso, se pueden plantear adaptaciones curriculares no significativas, de acuerdo a su discapacidad señalada en el informe psicopedagógico previo a adoptar estas medidas. En las adaptaciones curriculares individualizadas no significativas, intervendrá el Departamento de Orientación, Equipo de Orientación externo, Departamentos Didácticos, Departamento de Formación y Orientación laboral, profesores de distintas especialidades y el tutor.

## 4. BIBLIOGRAFÍA

### Referencias Bibliográficas

- Álvarez, M. (1995). *Orientación profesional*. Barcelona: Cedecs.
- Benavent, J.A. *La Orientación psicopedagógica en España*. Vol. I, (1996): Desde sus orígenes hasta 1939. 209 págs. Vol. II, (2000): Desde 1939 hasta la Ley General de Educación de 1970. 780 págs. Vol. III, (En prensa): Desde la LGE de 1970 hasta la LOGSE de 1990. 478 págs. Valencia: Edit. Promolibro.
- Bisquerra, R. (1995). *Orígenes y desarrollo de la orientación psicopedagógica*. Madrid: Narcea.
- Bisquerra, R. (2005). Marco conceptual de la Orientación Psicopedagógica. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*,6.
- Bisquerra, R. (2006). Orientación psicopedagógica y educación emocional. *Estudios sobre Educación*, 11, 9-25.
- Cobos, A. (2008). La construcción del perfil profesional de los orientadores y orientadoras de educación. Las competencias requeridas para el momento actual. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 19, 3, 334-338.
- Corominas, E. (2006). Nuevas perspectivas de la orientación profesional para responder a los cambios y necesidades de la sociedad de hoy. *Estudios sobre Educación*, 11, 91-110.
- De Pablo, P. (1992). *Diseño del currículo en el aula. Una propuesta de autoformación*. Madrid: Mare Nostrum.
- El cajón de la orientación. Blog de Andalucía orienta. Consultado el 7 de abril de 2016 en <http://andaluciaorienta.blogspot.com.es/p/documentacion-andalucia-orienta.html>
- González, J.P. (2003). *Orientación Profesional*. Alicante: Club Universitario.
- Jover, D. (2007). Retos y realidades de la inserción sociolaboral. *Revista Española del Tercer Sector*,5.
- Jover, D. Comunicación: “*Tendencias y ambivalencia de la Orientación para el Empleo: Reflexiones y Propuestas*”. Molina (Málaga).
- Junta de Andalucía. Instituto Andaluz de la mujer. Consultado el 27 de mayo de 2016 en <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/iam/unidades-de-empleo-de-mujeres>
- 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.

- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa.
- ODCE (2004). Orientación profesional y políticas públicas: cómo acortar distancias. Consultado en <http://www.oecd.org/edu/innovation-education/34529291.pdf> el 01 de junio de 2016.
- Oficina virtual de empleo. Programas Servicio Andaluz de Empleo. Consultada el 25 de mayo de 2016 en : <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/websae/porta/!es/informacion/programasSAE/programaOrientacionInserccion/programaOrientacion/?ticket=nocas>.
- Orden de 11 de marzo de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.
- Orden de 26 de septiembre de 2014, por la que se desarrollan los programas de orientación profesional, itinerarios de inserción y acompañamiento a la inserción. Consultada el 26 de mayo de 2016 en [http://www.juntadeandalucia.es/boja/2014/193/BOJA14-193-00010-16268-01\\_00055686.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/boja/2014/193/BOJA14-193-00010-16268-01_00055686.pdf).
- Ortiz, A. (2009). Orientación en España y sus enfoques. *Revista española del Tercer Sector*, 25. Consultado el 2 de abril de 2016 en [http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero\\_25/ALVARO\\_DIAZ\\_2.pdf](http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_25/ALVARO_DIAZ_2.pdf).
- Pereira, M. (1995). La fundamentación teórica de la educación para la carrera. *Revista de Educación*. 507, 309-338.
- Plan de Centro I.E.S Auringis. Consultado 12 de abril de 2016 en <http://www.iesauringis.es/el-centro/proyecto-educativo/>.
- Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.
- Real Decreto 1593/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- Rodríguez, M.L. (1998). *La orientación profesional. I Teoría*. Barcelona: Ariel.
- Sánchez, M.F. (2013). *Orientación Profesional y Personal*. Madrid: UNED.
- Sánchez, M.F. (2010) La orientación en España: Despegue de una profesión. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21, 231-239.
- Sanz, C. (2010). La orientación profesional en los sistemas de formación profesional. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*. 21, 3, 643-652.
- Servicio Público de Empleo Estatal. Información. Consultada el 25 de mayo de 2016 en

[https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/quienes\\_somos/quienes\\_somos.html](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/quienes_somos/quienes_somos.html).

### **Bibliografía complementaria**

- Alcántara, A. (1999). *Laboral II. Material de apoyo para técnicos orientación laboral*. Consultado el 03 de marzo de 2016 en <http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Vicerrectorado%20de%20Doctorado%20y%20Postgrado/Servicio%20de%20Formacion%20Continua/estaticos/BAES.pdf>.
- Álvarez, J.C. (1999). *Formación y orientación laboral*. Macmillan profesional: Madrid.
- Binaburo, J.A. & Muñoz, B. (2007). *Educación desde el conflicto: Guía para la mediación escolar*. Editorial CEAC: Barcelona.
- Cempe Autónomos. (2011). *Técnicas eficaces de Búsqueda de Empleo*.
- Del Pozo, M. (2009). *Aprendizaje inteligente*. Tekman Books: Barcelona.
- Flora, D. (2011). *La comunicación no verbal*. Editorial Alianza: Madrid.
- Goleman, D. (2008). *Inteligencia Emocional*. Editorial Kairós: Barcelona.
- Instituto Andaluz de la mujer Junta de Andalucía. Unidades de empleo de mujeres. Consultado el 05 de abril de 2016 en <http://www.juntadeandalucia.es/iamindex.php/iam/unidades-de-empleo-de-mujeres>.
- Llerena, O. (2011). *Una mirada a la orientación profesional desde el enfoque histórico cultural en la educación superior actual.*, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, consultado el 4 de abril de 2016 en <http://www.eumed.net/rev/cccss/16/olc.html>.
- Martínez, P., Pérez, F.J. & Martínez, M. (2014). Orientación Profesional en Educación Secundaria. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17 (1), 57-71.
- Merayo, A. (2008). *Curso práctico de técnicas de comunicación*. Editorial Tecnos: Madrid.
- Oficina virtual de empleo Junta de Andalucía. Planes especiales. Consultado el 08 de junio de 2016 en <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/websae/porta/es/informacion/programasSAE/programaOrientacionInserccion/programaOrientacion/?ticket=nocas>.
- Oficina virtual de empleo Junta de Andalucía. Programa Andalucía Orienta. Consultado el 10 de abril de 2016 en <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/websae/porta>

[l/es/informacion/programasSAE/programaOrientacionInserccion/programaOrientacion/?ticket=nocas](#).

- Pérez, A. & Blasco, P. (2001). *Orientación e inserción profesional: fundamentos y tendencias*. Valencia: Nau Libres.
- Pérez, C. (2011). *Veintitrés maestros de corazón: un salto cuántico en la enseñanza*. Mandala ediciones: Madrid.
- Philip, J. (1994). *La vida en las aulas*. Editorial Morata: Madrid.
- Pujolá, P. (2008). *9 ideas clave. El aprendizaje cooperativo*. Editorial Graó. Barcelona.
- Ramos, S. (2003). *Orientación profesional: un proceso a lo largo de la vida*. Madrid: Dykinson
- Rivas, F. (1995). *Manual de Asesoramiento y Orientación Vocacional*. Madrid: Síntesis.
- Santana, L. E. (2013). *Orientación profesional*. Madrid: Síntesis.
- Suarez, B. (2013). Servicios de orientación profesional universitarios: estudio descriptivo. *Revista de Docencia Universitaria*.11 (2), 27-42.
- Vallejo-Nágera, J. A. (1991). *Aprender a hablar en público hoy. La oratoria eficaz. Cómo cautivar y convencer por medio de la palabra*. Editorial Planeta: Barcelona.



## 5. ANEXOS

## ANEXO 1: EXAMEN UD7: ORIENTACIÓN LABORAL.

NOMBRE Y APELLIDOS: \_\_\_\_\_ CURSO: \_\_\_\_\_

NOTA
------

### EXAMEN UNIDAD DIDÁCTICA 7: ORIENTACIÓN LABORAL.

El examen está compuesto por dos partes. La primera parte contiene 4 preguntas cortas con un valor máximo de 1,5 por pregunta. La segunda parte consistirá en un supuesto práctico con un valor máximo de 4 puntos. La duración de la prueba será de 60 minutos.

#### PRIMERA PARTE: PREGUNTAS CORTAS

1. Define los siguientes conceptos relacionados con el Mercado Laboral: a) demanda de empleo, b) oferta de empleo, c) yacimiento de empleo, d) brecha de género y e) E.P.A.
2. Comenta los conceptos: Objetivo Profesional y Perfil Profesional y cómo debe ser la relación entre ellos.
3. ¿Qué es la empleabilidad? ¿Cómo se puede mejorar?
4. Enumera las fuentes donde puedes dirigirte para encontrar empleo. ¿Qué es el EUROPASS?

#### SEGUNDA PARTE: SUPUESTO PRÁCTICO.

Lucas, que acabada de obtener su título de Técnico de microsistemas informáticos y redes, está inmerso en un proceso de selección. A pesar de que ha preguntado a la persona que le invitó a la entrevista, ésta no le ha dado ningún detalle acerca de cómo será el procedimiento. Para Lucas es la primera vez que le incluyen en un proceso así, y ahora mismo no recuerda qué tipos de entrevistas existen y ni cómo podría ser la suya. Además no sabe si a lo largo del proceso tendrá que pasar otras pruebas. Tú que eres su amigo/a, y que estas estudiando mucho para aprobar el módulo de FOL, estás muy bien enterado/a de estos tipos de procesos. ¿Qué podrías contarle para que esté más tranquilo y pueda ir preparado?

## ANEXO 2. RECUPERACIÓN UD7: ORIENTACIÓN LABORAL.

NOMBRE Y APELLIDOS: \_\_\_\_\_ CURSO: \_\_\_\_\_

NOTA

### RECUPERACIÓN UNIDAD DIDÁCTICA 7: ORIENTACIÓN LABORAL.

El examen está compuesto por dos partes. La primera parte contiene 4 preguntas cortas con un valor máximo de 1,5 por pregunta. La segunda parte consistirá en un supuesto práctico con un valor máximo de 4 puntos. La duración de la prueba será de 60 minutos.

#### PRIMERA PARTE: PREGUNTAS CORTAS

1. Enumera los diferentes tipos de entrevista que existen.
2. ¿Qué es un Itinerario formativo?
3. ¿A dónde te dirigirías para buscar empleo en algún país de la Unión Europea distinto al tuyo?
4. ¿Qué es el mercado de trabajo? ¿Qué características se demandan hoy día para acceder a él?

#### SEGUNDA PARTE: SUPUESTO PRÁCTICO.

Una empresa de servicios sociales relacionada con la ayuda a las personas mayores está buscando personal con diferentes perfiles y para ello ha puesto un anuncio en el periódico. En estos momentos tú estás buscando empleo, descubres que cumples con uno de esos perfiles y te dispones a contactar con la empresa. Elabora la carta de presentación que enviarás junto con tu CV respondiendo al anuncio que tienes a la derecha.

#### DIARIO CIUDAD

19 DE JUNIO DE 2016

La empresa MayorServ S.A busca para su nuevo centro de trabajo en Jaén lo siguientes profesionales:

- 1 Fisioterapeuta
- 1 Enfermera/o
- 2 Técnicos de Atención a personas dependientes

Enviar CV a la atención al departamento de selección de personal al siguiente correo electrónico: MayorServ@empresa.net