

I.E.S. CABAÑAS  
Curso 2013/14  
Ciclo Superior en Administración y  
Finanzas

---

PROGRAMACIÓN DEL  
MÓDULO DE  
FORMACIÓN Y  
ORIENTACIÓN  
LABORAL

Prof. Abel Rodríguez López

### **a) LOS OBJETIVOS DEL MÓDULO PROFESIONAL.**

- Gestionar su carrera profesional, analizando las oportunidades de empleo, autoempleo y aprendizaje.
- Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención personales y colectivas, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos de trabajo, para garantizar entornos seguros.
- 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.

### **b) ORGANIZACIÓN DE LOS CONTENIDOS EN UNIDADES DIDÁCTICAS. LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN.**

#### **Unidad 1. EL DERECHO DE TRABAJO**

##### **1.1. Objetivos**

- Comprender la necesidad del Derecho de trabajo como conjunto de normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores.
- Valorar la intervención de la Organización Internacional del Trabajo y de la Unión Europea en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.
- Identificar el proceso judicial de lo social.
- Identificar las fuentes del derecho laboral, precisar su contenido y establecer su jerarquía.
- Interpretar los principios específicos que se deben seguir para la correcta aplicación de las normas laborales.
- Identificar los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales.

##### **1.2. Contenidos**

###### ***A. Conceptos***

- Evolución del Derecho del trabajo.
- Divisiones del Derecho.
- El trabajo y el Derecho laboral.
- Las fuentes del Derecho del trabajo.
- Principios para la aplicación de las normas laborales.
- Legislación laboral española.
- Los tribunales laborales.
- La Administración laboral.

###### ***B. Procedimientos***

- Análisis de la evolución del Derecho del trabajo.
- Análisis de las características de las actividades laborales reguladas por el Derecho del trabajo.
- Búsqueda de normas de carácter laboral y clasificación, según su jerarquía.
- Análisis de las actuaciones de la Unión Europea en materia laboral.
- Realización de ejercicios sobre casos concretos en los que existan discrepancias en cuanto a la aplicación de las normas laborales.
- Análisis de las principales leyes laborales.
- Análisis de la estructura de los tribunales laborales.

### **C. Actitudes**

- Valoración positiva del trabajo y reconocimiento de su importancia para la satisfacción de las necesidades humanas.
- Interés por la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores.
- Reconocimiento de la importancia que tiene la regulación de las condiciones de trabajo.
- Participación con interés y agrado en los trabajos en común y en los debates que se realicen en el aula.
- Predisposición a la consulta de la normativa legal y a su utilización.
- Reflexión de cómo la situación laboral actual es fruto de la lucha de los trabajadores por mejorar sus condiciones de vida a lo largo de la historia.

#### 1.3. Criterios de evaluación

- Diferenciar las repercusiones que tienen las normas de la OIT y de la UE sobre el marco socio-laboral español.
- Identificar las características de las actividades laborales reguladas por el Derecho del trabajo.
- Analizar la estructura de los tribunales laborales.
- Utilizar las fuentes básicas de información del Derecho laboral (Constitución española, Estatuto de los Trabajadores, directivas de la UE, convenios colectivos...), distinguiendo los derechos y obligaciones que se derivan de la relación laboral.
- Participar en los debates propuestos, emitiendo juicios de valor y utilizando el lenguaje jurídico-laboral para comunicar los pensamientos de forma precisa.

## UNIDAD 2: EL CONTRATO DE TRABAJO

### 2.1. Objetivos

- Definir las características y los elementos esenciales del contrato de trabajo.
- Analizar el contenido del contrato de trabajo.
- Definir el periodo de prueba.
- Diferenciar las actividades excluidas del ámbito del Derecho laboral y las relaciones laborales de carácter especial.
- Interpretar los derechos y deberes que se derivan del contrato laboral.
- Diferenciar las empresas de trabajo temporal con las agencias privadas de colocación.

### 2.2. Contenidos

#### **A. Conceptos**

- El contrato de trabajo y sus elementos.
- Capacidad para contratar.
- Elementos esenciales del contrato de trabajo.
- Forma y contenido del contrato de trabajo.
- Periodo de prueba.
- Duración del contrato de trabajo.
- Actividades excluidas del Derecho laboral.
- Relaciones laborales de carácter especial.
- Derechos y deberes laborales.
- Obligaciones del empresario en la contratación laboral.
- Empresas de trabajo temporal.

- Agencias privadas de colocación.

### ***B. Procedimientos***

- Definición y análisis de las características y los elementos esenciales de los contratos de trabajo.
- Análisis de las principales características de los contratos de trabajo.
- Identificación de las actividades excluidas del Derecho Laboral y las de carácter especial.
- Resolución de casos prácticos de contratos de trabajo, distinguiendo sus elementos y analizando su contenido.
- Realización de un debate sobre los derechos y obligaciones de empresarios y de trabajadores.
- Análisis de las obligaciones de los empresarios en la contratación laboral.
- Diferenciación de las ETT y las agencias privadas de colocación.

### ***C. Actitudes***

- Interés por las condiciones laborales.
- Interés por conocer las normas que se aplican en las relaciones laborales de su sector de actividad profesional.
- Reflexionar sobre sentencias relacionadas con el poder de dirección del empresario.
- Actitud crítica ante manifestaciones sexistas de discriminación en el trabajo.
- Mostrar interés por conocer la función de las ETT y las agencias privadas de colocación.
- Participación con interés y agrado en los trabajos en común y en los debates que se realicen en el aula.

### 2.3. Criterios de evaluación

- Identificar y analizar los elementos del contrato de trabajo.
- Determinar quiénes pueden celebrar contratos, la forma, la duración y el periodo de prueba a aplicar.
- Realizar ejercicios diferenciando las actividades comprendidas y excluidas del Derecho Laboral e identificar las relaciones de carácter especial.
- Realizar ejercicios identificando la forma de distintos tipos de contrato.
- Complimentar contratos de trabajo.
- Realizar ejercicios relacionados con cláusulas contractuales.
- Analizar y explicar la diferencia entre una ETT y una empresa privada de colocación.

## Unidad 03. MODALIDADES DE LA CONTRATACIÓN LABORAL

### 3.1. Objetivos

- Diferenciar las distintas modalidades de contratación laboral.
- Distinguir los contratos indefinidos de los de duración determinada.
- Analizar el contenido de los contratos de fomento de la contratación indefinida.
- Identificar los contratos formativos.
- Analizar la contratación a tiempo parcial.

### 3.2. Contenidos

#### **A. Conceptos**

- Tipos de contratos.
- Contratos indefinidos.
- Fomento de la contratación indefinida.
- Contratos de duración determinada.
- Contratos formativos.
- Contratos a tiempo parcial.
- Otras modalidades de contratación.

#### **B. Procedimientos**

- Análisis de los contratos de duración indefinida y de las de duración determinada.
- Identificación de la modalidad de contrato adecuada para determinadas actividades.
- Búsqueda de documentación sobre estadísticas relacionadas con la contratación realizada en cada modalidad.
- Cumplimentación de distintos modelos de contratos.

#### **C. Actitudes**

- Mostrar interés por las modalidades de contratación existentes.
- Curiosidad por saber qué tipo de contratos son los más utilizados por las empresas.
- Actitud crítica ante manifestaciones sexistas, xenófobas, racistas, homófobas o discriminatorias en la contratación laboral.
- Curiosidad por conocer el índice de desempleo.
- Interés por conocer la modalidad de contratación más utilizada en su sector de actividad profesional.
- Rechazo de prácticas poco éticas e ilegales en la contratación de trabajadores, especialmente en los colectivos más desprotegidos.

### 3.3. Criterios de evaluación

- Elaborar un esquema que recoja tipos, modalidades de contratación y sus características.
- Resolver casos prácticos en los que se elija el contrato adecuado para cada tipo de actividad.
- Cumplimentar distintos tipos de contratos.
- Identificar las distintas modalidades en contratación laboral en su sector de actividad profesional.
- Rechazo de prácticas poco éticas e ilegales en la contratación de trabajadores, especialmente en los colectivos más desprotegidos.

## Unidad 4. LA JORNADA LABORAL Y SU RETRIBUCIÓN

### 4.1. Objetivos

- Definir la jornada laboral.
- Distinguir los distintos tipos de jornada.
- Analizar los periodos de descanso.
- Analizar las clases de horas extraordinarias.
- Identificar los distintos permisos retribuidos y las vacaciones.
- Interpretar la estructura del recibo de salarios.
- Definir el Salario Mínimo Interprofesional.

- Analizar el Fondo de Garantía Salarial.

## 4.2. Contenidos

### **A. Conceptos**

- La jornada laboral.
- Periodos de descanso.
- Jornada nocturna y el trabajo a turnos.
- Horas extraordinarias.
- Permisos retribuidos y vacaciones.
- El calendario laboral y las fiestas laborales.
- Concepto de salario y estructura salarial.
- El salario mínimo interprofesional.
- Fondo de garantía salarial.
- El pago del salario.

### **B. Procedimientos**

- Análisis de la jornada de trabajo y de las jornadas especiales.
- Realización de una tabla comparativa entre lo dispuesto en el ET sobre la jornada y lo establecido en el convenio del sector aplicable al ciclo formativo.
- Identificación de los distintos tipos de horas extraordinarias, así como su retribución y compensación, en su caso.
- Análisis de los permisos retribuidos, las vacaciones y comentario de sentencia laboral sobre la posibilidad de trabajar durante el periodo vacacional.
- Identificación de las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.
- Análisis de la estructura del salario.
- Identificación del SMI y de su inembargabilidad.
- Realización de ejercicios relacionados con las prestaciones de Fogasa en caso de insolvencia del empresario.

### **C. Actitudes**

- Reconocimiento de la importancia que tiene la regulación de la jornada de trabajo y su evolución.
- Predisposición a la consulta de la normativa legal y su utilización en relación a la jornada de trabajo, los periodos de descanso, las horas extraordinarias y las vacaciones.
- Participación con interés y agrado en los trabajos en común y en los debates que se realicen en el aula.
- Interés por interpretar el recibo de salarios.
- Manifestar solidaridad ante situaciones injustas.

## 4.3. Criterios de evaluación

- Identificar la jornada laboral y las jornadas especiales.
- Diferenciar los permisos retribuidos.
- Solucionar casos prácticos sobre retribución de las horas extraordinarias.
- Comparar lo dispuesto en el ET sobre la jornada y lo establecido en el convenio del sector aplicable al ciclo formativo.
- Identificar en qué casos se pueden sustituir las vacaciones por retribución económica y realizar casos prácticos.
- Resolver supuestos sobre la inembargabilidad del salario.

- Realización de un esquema sobre los componentes del salario.

## Unidad 5. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### 5.1. Objetivos

Cuando se finalice el estudio de esta unidad, como resultado de los aprendizajes, los alumnos habrán desarrollado las capacidades de:

- Analizar las modificaciones que se pueden dar en el contrato de trabajo
- Diferenciar la suspensión del contrato de trabajo de la extinción
- Identificar las causas de la suspensión del contrato de trabajo
- Analizar las causas de extinción del contrato
- Elaborar liquidaciones por diferentes causas de extinción
- Analizar las causas que dan lugar al despido colectivo e identificar los trámites que debe realizar el empresario para realizar este tipo de despido.
- Identificar los requisitos para notificar un despido disciplinario
- Enumerar los pasos a seguir para la impugnación del despido
- Diferenciar el despido nulo, procedente e improcedente

### 5.2. Contenidos

#### **A. Conceptos**

- Modificación de los contratos de trabajo
- Suspensión del contrato de trabajo
- Extinción del contrato de trabajo
- El despido
- Impugnación del despido

#### **B. Procedimientos**

- Comentarios sobre sentencias relacionadas con modificaciones y suspensiones
- Identificación de las condiciones de trabajo que pueden modificarse.
- Análisis de las distintas causas de suspensión del contrato de trabajo
- Análisis de las causas de extinción del contrato
- Elaboración de un dossier sobre noticias de suspensión, modificación y extinción de contratos.
- Identificación y análisis de los distintos tipos de despidos
- Estudio de los requisitos del despido disciplinario
- Reflexión sobre el apoyo del texto sobre el número de faltas para que se produzca el despido disciplinario.
- Análisis de la impugnación del despido
- Comentario de las consecuencias de las sentencias en el despido nulo, en el procedente y en el improcedente.

#### **C. Actitudes**

- Reconocimiento de los cauces legales previstos como la mejor forma de resolver conflictos laborales.
- Manifestar solidaridad ante situaciones injustas
- Concienciarse de que las condiciones de trabajo pueden modificarse
- Predisposición a la consulta de la normativa legal y a su utilización.

- Preocupación de los alumnos por las consecuencias sociales y económicas que producen los despidos individuales y colectivos.
- Predisposición para la conciliación
- Asumir el cambio de empresa
- Valoración de las funciones que la Administración e instituciones públicas realizan para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral.

### 5.3. Criterios de evaluación

- Identificar y analizar las modificaciones de los contratos de trabajo.
- Resolver casos prácticos relacionados con los distintos tipos de modificaciones.
- Identificar y analizar las distintas causas de suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Presentar actividades resueltas relacionadas con la suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Presentar liquidaciones de finiquitos.
- Identificar y analizar el despido colectivo.
- Analizar y explicar los pasos a seguir por el trabajador ante el despido disciplinario.
- Cumplimentar casos prácticos relacionados con distintos tipos de despidos.
- Elaborar un gráfico sobre las etapas de un despido disciplinario.
- Analizar las consecuencias de las sentencias en el despido nulo, el procedente y en el improcedente.

## Unidad 06. EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

### 6.1. Objetivos

- Comprender los fines de la Seguridad Social.
- Diferenciar los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social.
- Identificar los organismos que componen la estructura organizativa de la Seguridad Social.
- Detallar el proceso de inscripción de empresas y autónomos en la Seguridad Social, así como afiliaciones y alta de los trabajadores
- Valorar las prestaciones de la Seguridad Social.
- Identificar los grados de incapacidad.
- Describir los requisitos necesarios para tener derecho a la pensión de jubilación.

### 6.2. Contenidos

#### **A. Conceptos**

- Regulación.
- Campo de aplicación de la Seguridad Social.
- Regímenes que integran la Seguridad Social.
- Estructura organizativa de la Seguridad Social.
- Obligaciones de la empresa con la Seguridad Social.
- Obligaciones de autónomos.
- Prestaciones de la Seguridad Social.

#### **B. Procedimientos**

- Identificación de los fines de la Seguridad Social.
- Distinción de los regímenes de la Seguridad Social.
- Identificación de los organismos que componen la Seguridad Social.

- Realización de un esquema que refleje los pasos a seguir para la inscripción de empresas y autónomos, y afiliación y alta de trabajadores.
- Análisis de las prestaciones de la Seguridad Social.
- Análisis del comentario de apoyo del texto sobre el alta en la Seguridad Social de los familiares que trabajan con el empresario individual.
- Resolución de supuestos prácticos relacionados con prestaciones de la Seguridad Social.
- Observación de los datos de afiliación a la Seguridad Social, analizando el número de trabajadores pertenecientes a cada régimen, sectores, sexo, nacionalidad, etcétera.

### **C. Actitudes**

- Interés por la mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.
- Reconocimiento de que la Seguridad Social cumple como garante de una justicia distributiva y social.
- Disposición favorable para el uso de las nuevas tecnologías.
- Rechazo hacia las conductas fraudulentas, tanto en cotización como en las prestaciones de la Seguridad Social.

### 6.3. Criterios de evaluación

- Realizar esquemas que representen la estructura de la Seguridad Social y las relaciones con los organismos autónomos que la conforman, indicando las funciones de todos ellos.
- Realizar casos prácticos relativos a las prestaciones de la Seguridad Social.
- Identificar los regímenes de la Seguridad Social.

## Unidad 07. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

### 7.1. Objetivos

Cuando se finalice el estudio de esta unidad, como resultado de los aprendizajes, los alumnos habrán desarrollado las capacidades de:

- Valorar el derecho de sindicación de los trabajadores.
- Distinguir los sindicatos más representativos en el ámbito estatal y autonómico.
- Analizar las competencias de los representantes de los trabajadores.
- Diferenciar los tipos de contenidos regulados en los convenios colectivos y su ámbito de aplicación.
- Describir las fases de la tramitación de los convenios colectivos.
- Analizar los conflictos laborales y su forma de exteriorización.
- Describir los procedimientos para la solución de los conflictos laborales.

### 7.2. Contenidos

#### **A. Conceptos**

- El derecho de sindicación.
- Contenido de la libertad sindical.
- Asociaciones empresariales.
- Negociación colectiva.
- Conflictos laborales.
- La huelga.

## ***B. Procedimientos***

- Reconocimiento en la Constitución y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical del derecho de los ciudadanos a la sindicación, y del contenido de libertad sindical.
- Investigación de cuáles son los sindicatos más representativos.
- Identificación de las asociaciones empresariales.
- Análisis de los conflictos laborales y su forma de exteriorizarlos.
- Estudio de un convenio colectivo aplicable a tu sector profesional, y análisis de los elementos obligatorios del mismo y los que han sido introducidos por la voluntad de las partes.
- Por grupos de alumnos, estudio y análisis de un convenio colectivo de tu sector profesional y entablar un debate.
- Análisis de conflicto laboral y procedimientos para la resolución de los mismos.
- Planteamiento de conflictos laborales concretos para que, mediante el debate, se llegue a soluciones.
- Realización de un análisis de lo establecido en materia de infracciones y sanciones en el convenio colectivo aplicable a tu sector profesional.
- Realización de un esquema sobre la estructura de un convenio colectivo.
- Comparación de cláusulas salariales en convenios del mismo sector y en distinto ámbito geográfico
- Realización de un debate sobre la importancia de la actividad sindical en la empresa y en la sociedad.

## ***C. Actitudes***

- Reflexión de cómo la situación laboral es fruto de la lucha de los trabajadores por mejorar las condiciones de vida a lo largo de la historia.
- Tomar conciencia de que el análisis de las causas del conflicto conduce a la negociación, y de que las decisiones consensuadas son la mejor forma de reconvertirlo.
- Valorar la importancia de la representación sindical en la empresa y en los procesos de negociación colectiva
- Mostrar reconocimiento a la Constitución y a la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- Respetar los cauces legales previstos, como la mejor manera de resolver conflictos laborales.
- Reconocimiento y valoración de la función de los sindicatos como agentes de mejora social.

### 7.3. Criterios de evaluación

- Valorar la participación en el debate, la exposición, los argumentos y las ideas aportadas en torno a la libertad sindical.
- Presentar un trabajo relacionado con los sindicatos que existen en España y su representatividad.
- Comprender el significado y el contenido de los convenios colectivos.
- En un supuesto de negociación colectiva tipo:
  - Describir el proceso de negociación.
  - Identificar las variables (salariales, seguridad de higiene en el trabajo, jornada, régimen sancionador...).
  - Describir las posibles medidas de conflicto que pueden surgir en un proceso de negociación colectiva.
  - Diferenciar los órganos de representación de los trabajadores, tanto en la empresa como fuera de ella.

- Describir el procedimiento a seguir para la declaración de la huelga.
- Analizar y explicar las distintas soluciones extrajudiciales de los conflictos.

## Unidad 8 LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

### 08.1. Objetivos

Cuando se finalice el estudio de la unidad, como resultado de los aprendizajes, los alumnos habrán desarrollado las capacidades de:

- Identificar, mediante un serio autoanálisis, las capacidades personales y profesionales relacionadas con los objetivos laborales que se pretenden alcanzar.
- Identificar los puntos débiles de currículum personal y profesional, así como las posibles lagunas en la formación para, potenciando las mejores cualidades, convertir los puntos débiles del currículum en puntos fuertes.
- Elaborar estrategias para orientarse en el mercado laboral, identificando todas las posibles fuentes de empleo del entorno económico y social a las que pueda tener acceso.
- Diseñar cartas de presentación y currículos, en diferentes formatos, cuidando escrupulosamente la redacción, presentación y estética, para ser enviados a diferentes tipos de empresas.

### 08.2. Contenidos

#### **A. Conceptos**

- Mercado laboral.
- Tasa de actividad y tasa de paro.
- Plan de acción para la búsqueda de empleo.
- El perfil del candidato ideal.
- Fuentes de información y reclutamiento.
- La carta de presentación.
- El currículum vitae.

#### **B. Procedimientos**

- Observación y análisis del entorno social para recopilar datos sobre posibles fuentes de empleo.
- Elaboración de un detallado plan de acción para buscar empleo, que se plasmará por escrito indicando todos los pasos que se van a dar.
- Redacción de un inventario personal y profesional después de haber realizado un serio autoanálisis sobre las capacidades personales y profesionales.
- Realización de cartas de búsqueda de empleo que acompañen el currículum vitae, para enviarlas de forma espontánea como respuesta a anuncios, ante supuestas vacantes, en caso de vacaciones del personal, etcétera.
- Realización de currículos con diferentes formatos: por temas, cronológico y mixto, y elegir el más adecuado para enviarlo a empresas de diferente tipo.
- Detección de posibles errores gramaticales y de estética en los currículos, para lo cual, una vez realizados, serán sometidos al análisis de terceras personas.
- Búsqueda de las fuentes y recursos de información sobre el mercado laboral en relación con el sector productivo en el que se encuadran sus estudios.

### ***C. Actitudes***

- Reconocimiento de las propias capacidades y actitudes, pero sin perder de vista aquellos aspectos que pueden perjudicar en la búsqueda de empleo.
- Confianza en la propias capacidades y en la formación recibida para enfrentarse a procesos de selección de personal.
- Disposición favorable para enfrentarse a procesos de selección de personal.
- Sentido crítico para seleccionar las empresas a las que se envía el currículum vitae.
- Sensibilidad y gusto para realizar con esmerada presentación y estética las cartas, junto con una redacción de los currículos más adecuados para cada caso.
- Tenacidad y perseverancia en la búsqueda de empleo.
- Mostrar interés por conocer el mercado de trabajo en el entorno geográfico, social y productivo en relación con los estudios que se realizan.

#### 08.3. Criterios de evaluación

- Calcular las tasas de actividad y de paro en un determinado ámbito geográfico.
- Analizar los índices de empleo por sectores productivos por sexo, por nivel de estudios, por ámbitos geográficos y por duración de los contratos.
- Realizar, por escrito, un inventario personal en el que se reflejen las propias capacidades, la formación, la experiencia y los todos aquellos aspectos personales relacionados con el objetivo profesional. En el inventario se resaltarán de los puntos fuertes y los débiles tanto personales como profesionales.
- Diseñar estrategias para superar las carencias personales, profesionales y de formación, de acuerdo con los objetivos personales y profesionales que se pretendan alcanzar.
- Diseñar un plan de acción para buscar empleo recabando información en todos los medios que se tengan al alcance, y dirigiéndose a todas las fuentes de información sobre empleo a las que se pueda tener acceso.
- Redactar cartas de presentación con una redacción y presentación impecables, para que sean remitidas junto con el currículum en circunstancias diferentes a diferentes tipos de empresas.
- Realizar el propio currículum vitae en varios formatos diferentes y ser capaces de elegir objetivamente el más adecuado a cada empresa a la que se envíe.
- Analizar los índices de empleo por sectores productivos, por sexo, por nivel de estudios, por ámbitos geográficos y por duración de los contratos.
- Escribir, un inventario personal en el que se reflejen las propias capacidades, la formación, la experiencia y los todos aquellos aspectos personales relacionados con el objetivo profesional. En el inventario se resaltarán los puntos fuertes y los débiles tanto personales como profesionales.
- Diseñar un plan de acción para buscar empleo, recabando información en todos los medios que se tengan al alcance y dirigiéndose a todas las fuentes de información sobre empleo a las que se pueda tener acceso.
- Realizar el propio currículum vitae en varios formatos diferentes y ser capaces de elegir objetivamente el más adecuado a cada empresa a la que se envíe.

## Unidad 9. LA SELECCIÓN DE PERSONAL

### 09.1. Objetivos

- Identificar por sí mismos las empresas y los trabajos más adecuados a las propias aptitudes e intereses profesionales.

- Preparar entrevistas de trabajo con la suficiente anticipación, para demostrar que se tienen los conocimientos y las capacidades necesarias para integrarse adecuadamente en una empresa.
- Ante una hipotética entrevista de trabajo, ser capaces de autoanalizarse para conocer y defender el propio currículum, conocer datos de la empresa y del entrevistador, y preparar un dossier con el material que pueda apoyar el currículum.
- Interpretar la dinámica y la lógica internas de los test para enfrentarse a ellos con la garantía de que se harán lo mejor posible.

## 09.2. Contenidos

### ***A. Conceptos***

- La entrevista de trabajo.
- La comunicación verbal y la no verbal.
- Preparación de la entrevista.
- Preguntas que pueden surgir en la entrevista.
- Actuación posterior a la entrevista.
- Los test de selección de personal.

### ***B. Procedimientos***

- Autoanálisis crítico para buscar los puntos fuertes y los débiles del currículum vitae personal y laboral y, de esta forma, poder responder a preguntas comprometidas sobre los puntos oscuros del historial.
- Identificación de los conocimientos, habilidades y actividades que son necesarias para enfrentarse a una entrevista de trabajo con éxito.
- Planificación de una entrevista de trabajo simulada, y simulación de la misma ante compañeros y profesores.
- Grabar en vídeo entrevistas simuladas y someterlas al análisis crítico de compañeros y profesores.
- Realización de test de diferentes tipos hasta que se adquiriera una cierta soltura con la práctica reiterada.
- Realización de una lista exhaustiva de las preguntas que pueden surgir en una entrevista de trabajo, especialmente aquellas que puedan resultar comprometidas.
- Plasmar por escrito las respuestas más adecuadas que se pueden dar a las preguntas más comprometidas en una entrevista de trabajo.

### ***C. Actitudes***

- Reconocimiento de las propias capacidades y actitudes, pero sin perder de vista aquellos aspectos que pueden perjudicar en la búsqueda de empleo.
- Confianza en las propias capacidades y en la formación recibida para enfrentarse a procesos de selección de personal.
- Disposición favorable para enfrentarse a procesos de selección de personal.
- Curiosidad por investigar cómo son los test a los que puede ser sometido en un proceso de selección de personal.
- Cautela y sentido crítico para responder a preguntas que pueden ser inconvenientes o que pueden esconder algún tipo de discriminación.
- Apertura y respeto hacia propuestas del profesor y de los compañeros para mejorar el aspecto personal, la indumentaria, la comunicación verbal y la no verbal, a la hora de afrontar una entrevista.

- Actitud crítica ante manifestaciones sexistas, xenófobas, racistas, homófobas o discriminatorias, en procesos de selección de personal.

### 09.3. Criterios de evaluación

- Diseñar un plan de acción para enfrentarse a las posibles entrevistas de trabajo. En este plan se tendrán en cuenta aspectos relacionados con la indumentaria, la comunicación verbal y la no verbal, las preguntas que puede realizar el entrevistador, las respuestas más convincentes, las preguntas que se pueden hacer al entrevistador, etcétera.
- Identificar todas las posibles preguntas que pueden surgir en una entrevista y preparar las respuestas adecuadas.
- Preparar una relación de todas las preguntas que se pueden efectuar al entrevistador en situaciones concretas relativas a diferentes tipos de empresas.
- Reflexionar sobre las respuestas que se pueden dar a preguntas inconvenientes, o sobre aspectos oscuros del currículum vitae.
- Defender el propio currículum, resaltando los puntos fuertes y convirtiendo los puntos débiles en fortalezas.
- Diseñar estrategias para superar las carencias personales, profesionales y de formación que se hayan detectado.

## Unidad 10. SALUD LABORAL

### 10.1. Objetivos

- Identificar conceptos básicos en materia de prevención de riesgos laborales.
- Describir los daños que puede sufrir la salud de los trabajadores como consecuencia de la realización de una actividad laboral.
- Diferenciar accidente de trabajo de enfermedad profesional.
- Describir los requisitos necesarios para que se produzca accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.
- Analizar la normativa aplicable en materia de riesgos laborales.
- Identificar derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de prevención.
- Describir la tutela que tienen los trabajadores especialmente sensibles.

### 10.2. Contenidos

#### **A. Conceptos**

- El trabajo y la salud.
- Los riesgos laborales y su prevención.
- Daños a la salud de los trabajadores: Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, fatiga, insatisfacción laboral y estrés.
- Marco jurídico de la prevención.
- Obligaciones y derechos en materia de prevención de riesgos laborales.

#### **B. Procedimientos**

- Realización de un mapa que refleje los conceptos básicos en materia de prevención laboral.
- Resolución de Ejercicios prácticos en los que se trabajen los requisitos que deban concurrir para que se produzca un accidente de trabajo.

- Análisis de los tipos de accidentes de trabajo más frecuentes y sus causas.
- Lectura y análisis de jurisprudencia sobre accidentes de trabajo.
- Elaboración de un cuadro en el que se reflejen las principales enfermedades profesionales del sector de actividad del alumno, relacionándolas con el agente que las produce.
- Búsqueda de la normativa aplicable en materia de riesgos laborales en su actividad laboral.
- Comentario en clase de artículos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- Resolución de Ejercicios prácticos en los que se utilicen los derechos y las obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

### **C. Actitudes**

- Concienciación de que todo accidente de trabajo se puede evitar.
- Aceptación de que la prevención de los riesgos laborales es cosa de todos.
- Reconocimiento y valoración de la importancia de disponer de un entorno de trabajo saludable.
- Valorar la importancia de la salud en sus tres dimensiones: física, psíquica y social.
- Manifestar preocupación por el elevado índice de siniestrabilidad de nuestro país.
- Rechazar conductas de los empresarios que incumplen sus obligaciones en materia de prevención de riesgos.
- Sensibilidad del trabajador hacia el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- Aceptación y cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

### 10.3. Criterios de evaluación

- Explicar la incidencia que tiene el trabajo en la salud.
- Diferenciar los conceptos de riesgo, daño y prevención.
- Identificar los derechos y las obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.
- Explicar los daños para la salud derivados de las condiciones de trabajo.
- Definir el concepto de accidente de trabajo y enfermedad profesional, así como sus requisitos.
- Aplicar la normativa vigente en materia de seguridad y prevención de riesgos, tanto en el ámbito nacional como en el internacional.
- Diferenciar las técnicas de seguridad y señalar qué tipo de daños se pretende evitar.

## Unidad 11. FACTORES DE RIESGO DERIVADOS DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

### 11.1. Objetivos

- Identificar los factores de riesgo laboral.
- Analizar los factores de riesgo derivados del medio ambiente de trabajo.
- Analizar los daños derivados de los contaminantes físicos, químicos y biológicos.
- Identificar los trabajos con riesgo de enfermedad profesional.
- Proponer medidas de prevención para prevenir los daños derivados del medio ambiente de trabajo.

## 11.2. Contenidos

### **A. Conceptos**

- Factores de riesgo laboral.
- Factores de riesgo ligados al medio ambiente de trabajo.
- Contaminantes químicos.
- Contaminantes biológicos.
- Contaminantes físicos: ruido, iluminación, temperatura, radiaciones y vibraciones.
- Medidas preventivas.

### **B. Procedimientos**

- Realización de esquemas de los riesgos derivados del medio ambiente de trabajo.
- Resolución de Ejercicios prácticos en los que se identifiquen los factores presentes en el medio ambiente de trabajo que generen riesgo laboral.
- Análisis de los tipos de enfermedades profesionales producidas por agentes físicos, químicos y biológicos.
- Elaboración de un cuadro en el que se reflejen las enfermedades profesionales del sector de actividad del alumno, relacionándolas con el agente que las produce.
- Resolución de Ejercicios prácticos en los que se propongan medidas preventivas para evitar los daños derivados de los factores de riesgo propios del medio ambiente laboral.
- Búsqueda de estadísticas sobre las enfermedades profesionales del sector.
- Redacción de un informe en el cual se analicen los principales factores de riesgo derivados del medio ambiente de trabajo propios de su sector, atendiendo a sus consecuencias y a las modalidades preventivas y de protección que se deban adoptar.

### **C. Actitudes**

- Interesarse por conocer los riesgos laborales específicos de su profesión.
- Mostrar interés por las enfermedades profesionales de su sector de actividad.
- Sensibilización por la contaminación ambiental.
- Valoración positiva de las medidas de prevención y protección de riesgos laborales derivados del medio ambiente de trabajo.
- Aceptación y respeto de las medidas de prevención de riesgos laborales.

## 11.3. Criterios de evaluación

Se habrán conseguido los objetivos programados si, tras el estudio de los distintos contenidos expuestos en la unidad, los alumnos son capaces de:

- Distinguir los diferentes tipos de riesgos.
- Identificar los daños que se pueden producir a causa del ambiente de trabajo.
- En un supuesto dado, analizar los diferentes riesgos laborales derivados del medio ambiente de trabajo.
- Explicar las condiciones generales y ambientales obligatorias en los lugares de trabajo.
- Aplicar la normativa que regula las condiciones ambientales que debe cumplir el lugar de trabajo.
- En un supuesto dado, proponer medidas preventivas para evitar enfermedades profesionales derivadas del medio ambiente de trabajo.

## Unidad 12. RIESGOS POR LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y LA CARGA DE TRABAJO

### 12.1. Objetivos

- Analizar los factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad y de la organización y de la carga de trabajo.
- Identificar los trabajos con riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional derivados de las condiciones de seguridad y de la organización y de la carga de trabajo.
- Analizar los daños derivados de las condiciones de seguridad y de la organización y de la carga de trabajo.
- Describir posturas correctas en el trabajo que se lleva a cabo sentado, de pie o manipulando cargas manualmente.
- Proponer medidas de prevención para evitar los daños derivados de las condiciones de seguridad y de la organización y de la carga de trabajo.
- Identificar los distintos tipos de incendios y de los agentes extintores que deben utilizarse.

### 12.2. Contenidos

#### **A. Conceptos**

- Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad:
  - Lugares de trabajo.
  - Equipos de trabajo y herramientas.
  - Instalaciones eléctricas.
  - Incendios.
- Factores de riesgo derivados de la carga de trabajo:
  - Carga de trabajo física: manipulación manual de cargas.
  - Carga de trabajo mental.
- Factores de riesgos psicosociales:
  - Estrés
  - Mobbing (acoso moral)
  - Burnout

#### **B. Procedimientos**

- Realización de esquemas de los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, de la organización del trabajo y de la carga mental o física.
- Resolución de casos prácticos en los que se identifiquen los factores que generen riesgo laboral producidos por las condiciones de seguridad.
- Resolución de casos prácticos en los que se identifiquen los factores que generen riesgo laboral producidos por la organización de trabajo.
- Análisis de los accidentes de trabajo producidos por las condiciones de seguridad y de sus causas.
- Análisis de las enfermedades profesionales producidas por la organización y la carga de trabajo y de sus causas.
- Elaboración de un cuadro en el que se reflejen los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del sector de actividad del alumno, relacionándolos con el agente que los produce, y las condiciones de seguridad la organización y la carga de trabajo.

- Resolución de casos prácticos en los que se propongan medidas preventivas para evitar los daños derivados de los factores de riesgo.
- Lectura y comentario de artículos referidos a las nuevas patologías emergentes derivadas de los factores psicosociales de trabajo.
- Realización en clase de ejercicios prácticos en los que se realicen los movimientos para una correcta manipulación manual de cargas.
- Realización en clase de ejercicios en los que se adopten posturas correctas ante pantallas de visualización de datos.
- Analizar conductas que con llevan mobbing.

### ***C. Actitudes***

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

### 12.3. Criterios de evaluación

- Explicar los daños que se pueden producir a causa de las condiciones de seguridad y de la organización y de la carga de trabajo.
- En un supuesto dado, identificar los diferentes riesgos laborales derivados de las condiciones de seguridad, carga de trabajo y factores psicosociales.
- Exponer las condiciones de seguridad obligatorias en los lugares de trabajo.
- Aplicar la normativa que deben reunir los equipos de trabajo.
- En un supuesto dado, proponer medidas preventivas para evitar accidentes de trabajo derivados de las condiciones de seguridad.
- Analizar los efectos de la electricidad y los factores que influyen en este riesgo.

## Unidad 13. EL CONTROL DE RIESGO LABORAL

### 13.1. Objetivos

- Identificar los principios de la acción preventiva.
- Analizar la importancia de que existan medidas para evitar o reducir los riesgos laborales.
- Identificar las actividades que debe incluir la acción preventiva en la empresa.
- Describir las modalidades de organización de la prevención en la empresa.
- Valorar e identificar las funciones que realizan los representantes de los trabajadores en materia de prevención para mejorar las condiciones de trabajo.
- Diferenciar entre medidas de prevención y de protección.
- Analizar las distintas medidas de protección colectiva e individual.
- Proponer medidas de prevención y de protección de los riesgos laborales.
- Identificar el significado de las señales de seguridad.

- Realizar cálculos de índices de siniestralidad.
- Describir las actuaciones posteriores a un accidente de trabajo (investigación, notificación y registro).

### 13.2. Contenidos

#### **A. Conceptos**

- La acción preventiva en la empresa.
- El Plan de prevención.
- Gestión de la prevención:
  - Organización de la prevención en la empresa.
  - Órganos de representación de los trabajadores.
- El control del riesgo:
  - Medidas de prevención.
  - Medidas de protección.
  - Equipos de protección individual.
  - Señalización de seguridad.
- Actuación en caso de accidente: investigación, notificación y registro.
- Análisis estadístico de la siniestralidad laboral.

#### **B. Procedimientos**

- Realizar casos prácticos en los que se apliquen los principios de la acción preventiva.
- Elaboración de un esquema de cómo se organiza la prevención en las empresas.
- Realización de una evaluación de riesgos.
- Cálculo de índices de siniestralidad.
- Comparación de datos estadísticos de siniestralidad por sector profesional.
- Resolución de supuestos prácticos donde se relacionen equipos de protección individual con distintas profesiones.
- Interpretación de señalización de seguridad.
- Realizar un Plan de prevención de una pequeña empresa.
- Resolución de casos prácticos en los que se propongan medidas de prevención y protección.
- Realización de actividades en las que se secuencien las actuaciones posteriores a un accidente de trabajo (investigación, notificación y registro).

#### **C. Actitudes**

- Disposición a participar en la prevención de riesgos laborales en su empresa.
- Valorar la importancia de los representantes de los trabajadores en la protección de la salud en la empresa.
- Mostrar interés por un uso correcto del material de protección y de los dispositivos de seguridad.
- Valoración positiva de las medidas de prevención y protección de riesgos laborales.
- Reconocimiento de la importancia del uso de equipos de protección individual para evitar accidentes de trabajo.

### 13.3. Criterios de evaluación

- Explicar los principios de la acción preventiva.
- Explicar la necesidad de la planificación preventiva.
- Explicar los conceptos de prevención y protección.

- Señalar los equipos de protección colectiva e individual en casos concretos.
- Diferenciar las modalidades de organización de la acción preventiva en función del número de trabajadores de la empresa.
- Realizar cálculos de índices de siniestralidad.
- Explicar las competencias y facultades de los delegados de prevención.
- En un supuesto de accidente de trabajo, explicar el método de actuación de la empresa.
- En un supuesto centro de trabajo, ser capaz de realizar la señalización de seguridad adecuada.

## Unidad 14. MEDIDAS DE EMERGENCIA Y PRIMEROS AUXILIOS

### 14.1. Objetivos

- Aplicar técnicas de primeros auxilios inmediatos en situaciones simuladas.
- Describir actuaciones que se han de realizar de acuerdo con el método PAS.
- Diferenciar los pasos que se han de seguir en situación de emergencia.
- Identificar la prioridad de atención cuando existan varios lesionados, conforme al criterio de mayor riesgo vital.
- Identificar la secuencia de medidas que deben ser aplicadas en función de las lesiones existentes en el supuesto anterior.
- Describir las actuaciones que se han de llevar a cabo en caso de incendio.

### 14.2. Contenidos

#### **A. Conceptos**

- Las medidas de emergencia.
- Plan de emergencia y evacuación.
- Primeros auxilios en la empresa.
- Técnicas de primeros auxilios.
- Transporte de heridos.
- Actuación en caso de incendio.

#### **B. Procedimientos**

- Realizar casos prácticos en los que se deba actuar en caso de evacuación de un centro de trabajo.
- Elaboración de un plan de emergencia.
- Simulación de una aplicación de técnicas de primeros auxilios.
- Elaboración de un esquema de cómo se debe actuar en una situación de emergencia.
- Identificar de acuerdo con los síntomas diferentes tipos de lesiones.
- Simulación de la técnica PAS.
- Simulación de la utilización de extintores.
- Visita a una unidad de asistencia sanitaria de urgencia (SAMUR, Cruz Roja, etcétera).
- Realización de casos prácticos en los que se establezca la prioridad de atención de heridos según la técnica del triage.

#### **C. Actitudes**

- Valorar la importancia de la formación de los trabajadores en técnicas de primeros auxilios.
- Mostrar interés por un uso correcto del material de protección contra incendios.

- Reconocer la importancia que tiene el funcionamiento adecuado de la cadena de socorro para asegurar la pervivencia de los accidentados.
- Actitud positiva para seguir las instrucciones de las personas que tienen responsabilidades en situaciones de emergencia.
- Interés por conocer las medidas de primeros auxilios en caso de accidente de trabajo.

#### 14.3. Criterios de evaluación

- En un supuesto de accidente de trabajo, señalar las operaciones que deben efectuarse en concreto sobre una persona lesionada.
- Secuenciar, en caso de accidente con varios accidentados, la prioridad de atención.
- Explicar cómo actuar en caso de incendio y cómo debe realizarse el manejo de un extintor.
- Señalar cómo actuar en caso de parada cardiorrespiratoria.
- Explicar cómo se debe actuar según la técnica PAS.

### **c) LOS PRINCIPIOS METODOLÓGICOS DE CARÁCTER GENERAL**

Este módulo profesional contiene la formación necesaria para que el alumno pueda insertarse laboralmente y desarrollar su carrera profesional en el sector.

Las líneas de actuación en el proceso de enseñanza-aprendizaje que permiten alcanzar los objetivos del módulo versarán sobre:

- El manejo de las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral, en especial en lo referente a las empresas.
- La realización de pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de las habilidades sociales.
- La preparación y realización de modelos de currículum vitae (CV), y entrevistas de trabajo.
- Identificación de la normativa laboral que afecta a los trabajadores del sector, manejo de los contratos más comúnmente utilizados, lectura comprensiva de los convenios colectivos de aplicación.
- La cumplimentación de recibos de salario de diferentes características y otros documentos relacionados.
- El análisis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que le permita la evaluación de los riesgos derivados de las actividades desarrolladas en su sector productivo, y que le permita colaborar en la definición de un plan de prevención para una pequeña empresa, así como en la elaboración de las medidas necesarias para su puesta en funcionamiento.

### **d) TEMPORALIZACIÓN:**

Dada la coincidencia de parte del temario de FOL con el de Recursos Humanos, se dará una mayor extensión temporal a los temas menos tratados por los alumnos en el citado

módulo de Recursos Humanos en el curso anterior. Por ello, en la primera evaluación se tratarán los temas 8, 9, 1, 2, 3, 4, 5 y 6 y en la 2º evaluación se tratarán los temas 10, 11, 12, 13, 14 y 7.

#### **e) CRITERIOS DE CALIFICACIÓN.**

La evaluación del presente módulo será continua, formativa y sumativa y los procedimientos serán variados. Teniendo en cuenta que los contenidos de este módulo son fundamentales para cualquier trabajador, tomarán especial relevancia aquellos procedimientos e instrumentos centrados en el saber hacer. Como son: la observación directa de las actividades, la valoración de los trabajos y actividades realizados por el alumnado y la realización de pruebas teórico-prácticas objetivas, sobre los contenidos trabajados de forma acumulativa.

La orden de 26 de Octubre del 2009 establece en su artículo 15.4 “La calificación de los módulos profesionales será numérica, entre uno y diez, sin decimales, considerándose positivas las calificaciones iguales o superiores a cinco.”

Para determinar la calificación de cada alumno se tendrá en cuenta la aportación porcentual de cada instrumento de evaluación, como se indica en la siguiente tabla. Así mismo, será necesario obtener un mínimo de 3.5 puntos en las pruebas teórico-prácticas, de las que se realizarán al menos una cada trimestre. Cuando se realice más de una prueba en una evaluación, solo promediarán las calificadas con 3,5 puntos o más, debidamente ponderadas según el número de sesiones que abarque cada una.

<b>INSTRUMENTO</b>	<b>PONDERACIÓN</b>
Pruebas teórico-prácticas	80 %
Realización de trabajos y actividades de aula.	20 %

En la realización de trabajo, la copia o plagio supondrá que se considere el mismo como “no presentado”.

Para la valoración, además de los criterios señalados en cada unidad didáctica, se tendrá en cuenta:

- La participación y comportamiento en el aula.
- La solución correcta de los casos o supuestos planteados.
- La claridad y orden de los razonamientos.
- La corrección sintáctica, ortográfica y semántica.
- La limpieza, orden y entrega puntual.

Para garantizar una evaluación continua, es necesaria la asistencia regular del alumno a clase durante todo el periodo lectivo. Las ausencias a clase, justificadas o no justificadas, pueden provocar la imposibilidad de la aplicación correcta de los criterios de evaluación y la propia evaluación continua. Por tanto, y de acuerdo con la orden 26 de Octubre del 2009, los alumnos cuyas faltas de asistencia superen un 15% respecto a la duración total del modulo podrán perder el derecho a la evaluación continua. Los alumnos que pierdan el citado derecho pasarán directamente a someterse a la evaluación

final de marzo, que consistirá en la resolución de una prueba escrita teórico-práctica sobre todos los contenidos del módulo, tanto conceptuales como procedimentales.

Los alumnos que no hayan superado el módulo en la convocatoria final de marzo, podrán presentarse a una convocatoria final en junio, con características similares a la de marzo.

**f) LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE MÍNIMOS EXIGIBLES PARA OBTENER LA EVALUACIÓN POSITIVA EN EL 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 su entorno laboral.

**g) PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.**

La evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje será continua, permitiendo al profesor la adaptación de los contenidos y actividades al grupo clase, y al alumno conocer sus propios progresos. Se favorecerá la autoevaluación de los alumnos.

El proceso evaluativo partirá de una evaluación inicial, a partir de una encuesta en la que el alumno manifieste sus estudios previos, experiencias laborales y expectativas de futuro al terminar el Ciclo formativo.

Cada uno de los bloques de contenido será introducido a partir de breves preguntas, que inciten al diálogo y muestren al profesor los conocimientos previos, y los diferentes puntos de partida de los alumnos.

La evaluación formativa se llevará a cabo a lo largo del proceso de aprendizaje, utilizando primordialmente la observación sistemática del trabajo diario. El objetivo es conocer los progresos, dificultades, bloqueos, etc., que jalonan el proceso de aprendizaje para adaptar las enseñanzas.

La evaluación sumativa se llevará a cabo al finalizar cada fase de aprendizaje, para determinar los tipos y grados de aprendizaje que estipulan las capacidades terminales a propósito de los contenidos trabajados. Se llevará a cabo a través del examen de las producciones tanto individuales como grupales y las pruebas teórico-prácticas propuestas a los alumnos.

Como instrumentos de evaluación se utilizarán: la observación del profesor, las pruebas escritas y las producciones de los alumnos.

#### **h) MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS QUE SE VAN A UTILIZAR**

- Información procedente de la vida económica: recortes de prensa sobre temas de actualidad que estén relacionados con la materia explicada en el curso, procurando la elección de temas que por su proximidad puedan favorecer el interés de los alumnos (convenios, desempleo, etc.).
- Información institucional sobre temas monográficos, información del Ministerio de Trabajo e Inmigración...
- Materiales elaborados por el profesor.
- Información estadística publicada en anuarios.
- DVD y cintas de vídeo.
- Diversas páginas web.
- Libro de texto: "Formación y orientación laboral" de la editorial McGraw Hill.

#### **i) MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN QUE PERMITAN POTENCIAR RESULTADOS POSITIVOS Y SUBSANAR DEFICIENCIAS.**

Aunque es enseñanza postobligatoria, y no hay en el grupo alumnos con necesidades educativas especiales, sí que se llevarán a cabo las medidas que, por circunstancias especiales, los alumnos puedan precisar a lo largo del curso.

Para atender a esta diversidad de alumnado que accede a los Ciclos Formativos, trabajaré de distintas formas, según las necesidades del momento y del grupo clase:

- a) Siguiendo la estructura que se propone en el libro de texto.
- b) A partir de los supuestos prácticos resueltos, en los que se plantean y resuelven situaciones laborales reales, reflexionar sobre la necesidad de tener una base de conocimientos para poder actuar de forma adecuada en el entorno laboral para el que se está formando el alumno/a.

Además, las actividades están pautadas de menor a mayor dificultad, lo cual me permite seleccionar los más adecuados al nivel del alumnado y a los intereses de éste.

Para aquellos alumnos cuyas circunstancias personales dificulten la asistencia a clase, y dada la importancia de la misma, se propondrán trabajos especiales para asegurarme de que han asimilado de forma correcta los contenidos trabajados en el aula.

#### **j) ACTIVIDADES DE ORIENTACIÓN Y APOYO ENCAMINADAS A LA SUPERACIÓN DEL MÓDULO.**

No hay ningún alumno con el módulo pendiente del curso pasado.

Los alumnos que no superen en marzo el módulo, dispondrán de clases de repaso desde marzo hasta junio, centradas en que obtengan aquellos resultados de aprendizaje que no hayan logrado en el periodo ordinario.

#### **k) PLAN DE CONTINGENCIA**

En el caso de que se produzca alguna circunstancia excepcional que afecte al desarrollo normal de la actividad docente en el módulo durante un periodo prolongado de tiempo, se estará a lo recogido en los siguientes apartados:

1.- Ante una contingencia del profesorado o técnica (de duración prolongada.) Cuando suceda una circunstancia excepcional que afecte al desarrollo normal de la actividad docente en el módulo durante un periodo prolongado de tiempo , el alumnado realizará las actividades que fije el departamento, para lo cual se procederá de la siguiente manera:

1. Se realizará una reunión urgente del departamento de Administración y Gestión donde se estudiará la contingencia.
2. Se acordarán las medidas a tomar para minimizar el impacto de dicha contingencia sobre los alumnos, algunas de las cuales pueden ser:
  - o Que el alumnado realice los ejercicios que se fijen que tengan relación con el módulo .

- Que el alumnado realice las prácticas que se fijen que tengan relación con el módulo .
- Que el alumnado realice el estudio de las unidades didácticas que se fijen
- Cambiar la distribución temporal de los contenidos en la programación .
- Fijar periodos de atención a los alumnos por parte de otros profesores del departamento (durante las guardias que cada profesor tenga asignadas en su horario personal) para resolver dudas, hacer prácticas o dar materia (previa aprobación de la medida por parte de jefatura de estudios).
- Reubicar a los alumnos en otros espacios o utilizar otros medios didácticos o herramientas.
- Proponer una distribución horaria diferente para el módulo.
- Proponer cambios en el resto de los módulos para tratar de que la contingencia tenga menos repercusión en el módulo afectado.

De dichas medidas se dejará constancia en el acta de la reunión del departamento El/La jefe de departamento será el responsable de coordinar las medidas, proporcionar los recursos necesarios y velar por el correcto cumplimiento de las mismas

2.- Ante una contingencia del alumnado (de duración prolongada) Cuando suceda una circunstancia excepcional debidamente justificada, como enfermedad o fuerza mayor, que afecte al desarrollo normal de la actividad docente en el módulo durante un periodo prolongado de tiempo se procederá de la siguiente manera:

El alumno realizará las actividades que, una vez estudiada la contingencia, fije el profesorado del módulo. Las actividades se le transmitirán por el medio que se considere más adecuado (verbal, escrito, telemático...) y deberá quedar constancia tanto de la comunicación realizada como de la realización y entrega de dicho trabajo.

Caso de que la ausencia se prolongue en exceso y el profesorado estime que dicha ausencia imposibilita el obtener una calificación positiva en el módulo, se le hará conocedor al alumno de dicha situación para la toma de otro tipo de decisiones (renuncias, repeticiones, o las que se consideren pertinentes).