I.E.S. Victoria Kent
(Marbella)

DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

Programación Didáctica

1º CURSO. C.F.G.S Dietética y CFGM de Cuidados Auxiliares de Enfermería

Módulo Profesional: *Relaciones en el entorno de trabajo*

Año: 2023/2024

Docentes: María Dolores Ginel .Gracia Martínez

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

1.1.Objetivos generales

1.2.Entorno

2. CAPACIDADES TERMINALES Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN ASOCIADOS A LOS MISMOS

4. CONTENIDOS

4.1 Organización en unidades didácticas.

4.2 Conceptos, procedimientos y actitudes.

5. METODOLOGÍA

6. RECURSOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS

7. TRATAMIENTO DE LA DIVERSIDAD. ACTIVIDADES DE REFUERZO

8. CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN

9. TEMAS TRANSVERSALES.

10. TEMPORALIZACIÓN.

11. CONTENIDOS MÍNIMOS

12. REVISIÓN DE LA PROGRAMACIÓN

13. APORTACIÓN A LOS PLANES Y PROGRAMAS DEL CENTRO

14.ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES

INTRODUCCIÓN

La siguiente programación se ha hecho de forma paralela para los ciclos formativos de **Cuidados Auxiliares de Enfermería y Dietética y Dietética,** teniendo en cuenta, por supuesto que, la metodología será matizada en función, obviamente, de los niveles académicos de cada título formativo.

No resulta necesario realizar el análisis de las competencias alcanzadas en el anterior curso debido a que se trata de un curso de primero.

Esta programación está enfocada al módulo de Relaciones en el Entorno de trabajo.

Relación entre los niveles de concreción curricular:

El primer nivel de concreción del currículo corresponde al marco normativo (responsabilidad de la Administración), tras este nivel pasamos a un segundo nivel de concreción curricular, en base a la autonomía pedagógica de los centros educativos y del profesorado, que viene configurado por el "Proyecto de Centro" que está compuesto por: el Proyecto Educativo de Centro, el Reglamento de Organización y Funcionamiento (ROF) y el Proyecto de

Gestión. En este "Proyecto de Centro" deben de participar todos los sectores de la comunidad educativa.

Por último, el tercer nivel de concreción lo constituye la programación didáctica y de aula, que recogen la metodología y las actividades de enseñanza-aprendizaje que cada docente realiza con su grupo de alumnos y alumnas, presentada de forma secuenciada y en consonancia con el "Proyecto de Centro".

En este sentido este documento establece como *LÍNEAS GENERALES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL*

- Objetivos propios para la mejora del rendimiento escolar y la continuidad del alumnado en el sistema educativo
- Preparar al alumnado para la actividad en un campo profesional contribuyendo a su desarrollo personal.
- Adquisición de competencias profesionales, personales y sociales.
- Competencias básicas de la ley de cualificaciones profesionales y de la Formación Profesional.
- Incorporación en las programaciones de los módulos profesionales de las áreas prioritarias: tecnologías de la información y comunicación, trabajo en equipo y prevención de riesgos laborales.
- Realización de actividades de orientación profesional que acerquen a los alumnos a la realidad del mundo laboral y al conocimiento del mercado de trabajo y de las relaciones laborales.
- Fomento de un espíritu emprendedor para el desarrollo de iniciativas profesionales.

- Uso de una metodología didáctica que integre los aspectos científicos, tecnológicos y organizativos del campo profesional.

- Facilitar a los alumnos su adaptación a las modificaciones laborales.

Teniendo en cuenta que el módulo en cuestión es específico de Andalucía, la lectura normativa básica de referencia es un paso previo a la programación de cualquier módulo profesional.

REAL DECRETO 536/1995. de 7 de abril. por el que se establece el ***Título de Técnico Superior en Dietética y las correspondientes enseñanzas mínimas.***

DECRETO 39/1996, de 30 de Enero por el que se establecen las enseñanzas correspondientes al título de Técnico Superior en Dietética de la comunidad autónoma andaluza (boja número 61 de 25 de Mayo de 1996).

REAL DECRETO 546/1995, de 7 de abril, por el que se establece ***el título de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería y las correspondientes enseñanzas mínimas.***

DECRETO 37/1996, de 30 de enero, por el que se establecen las enseñanzas correspondientes al Título de Formación Profesional de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Recordemos que corresponde a cada profesor/a la adaptación del currículo a las características del alumnado, centro y entorno educativo.

Sabido es que la programación del módulo profesional y el desarrollo curricular conllevan decisiones. Básicamente, la elección de los criterios de evaluación, en consonancia con las capacidades terminales fijadas. La organización y secuenciación de los contenidos, distribución en unidades didácticas y de trabajo así como su temporalización. El diseño de actividades, la aplicación de

la metodología y la evaluación del proceso y resultados, cotejándolos con los previos.

Un aspecto clave en este proceso de enseñanza-aprendizaje es el desarrollo de una planificación adecuada, donde la experiencia del profesorado juega un papel básico.

Según el ***Real Decreto Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.*** *la formación profesional del sistema educativo persigue las siguientes finalidades:*

Son finalidades del Sistema de Formación Profesional: a) La apertura de la Formación Profesional a toda la población, incluyendo la preparación para el primer acceso al mundo laboral, la formación profesional continua y la readaptación profesional, con la orientación profesional y acompañamiento que cada persona precise. b) La aportación, mediante ofertas formativas ordenadas, acumulables y acreditables, los conocimientos y las habilidades profesionales necesarios para una actividad profesional cualificada en un mundo laboral cambiante. c) Garantizar la formación profesional de personas trabajadoras, incluida la dirigida a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer la empleabilidad, de acuerdo con el artículo 4.2.b) del Estatuto de los Trabajadores. d) La adquisición, mantenimiento, adaptación o ampliación de las habilidades y competencias profesionales y el progreso en la carrera profesional. e) La reconversión profesional y la reconducción del itinerario profesional a un sector de actividad distinto de aquellas personas trabajadoras que necesiten o deseen dirigirse hacia otro sector profesional.

f) El reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales. g) La promoción de la cooperación y gestión coordinada de las distintas administraciones públicas responsables de las políticas formativas de jóvenes y de personas trabajadoras, ocupadas o desempleadas, y la colaboración de la iniciativa privada.

El objetivo de este **módulo** es, de acuerdo con el *Real Decreto 536/95, de 7 de abril, por el que se establece el título de Técnico superior en Dietética y las correspondientes enseñanzas mínimas* ,es el de formar profesionales que, además de la competencia técnica específica, posean una formación personal y humana que les permita desenvolverse y relacionarse adecuadamente en su trabajo. *Esta normativa estatal está desarrollada por el Decreto 39/1996 de 30 de Enero, por el que se establecen las enseñanzas mínimas correspondientes al título de Formación profesional de técnico Superior en Dietética en la comunidad autónoma de Andalucía*

El enfoque de este módulo será a nivel básico, pero con la impartición de los conocimientos necesarios para el que alumno desarrolle y asimile los objetivos marcados y las capacidades que se pretenden para que al incorporarse al mundo laboral se encuentre con unas aptitudes que le ayude a superar las dificultades que pueda encontrar.

Todos los ciclos formativos incluyen en LOGSE, la formación necesaria para conocer las oportunidades de aprendizaje, las oportunidades de empleo, la organización del trabajo y las relaciones en la empresa con el módulo de Relaciones en el Entorno de Trabajo (R.E.T.)

Sin duda, es fundamental lograr esta finalidad, ya que nos encontramos en una sociedad sometida a grandes cambios de todo tipo, laborales, tecnológicos, organizativos, etc.

1.1.-Objetivos generales:

Seleccionar y valorar las diversas fuentes de información relacionadas con la profesión que permitan el desarrollo de la capacidad de autoaprendizaje y posibiliten la evolución y adaptación de sus capacidades profesionales a los cambios tecnológicos, organizativos y económicos de los diferentes sectores en los que puede desarrollar la actividad profesional.

El Módulo de RET tiene un carácter transversal, lo cual implica que ha de relacionarse con el resto de módulos de cualquier ciclo formativo de Grado Superior y medio Sin embargo presenta una relación más estrecha con el módulo de Formación y Orientación Laboral (F.O.L.).

1.2.- Entorno.

El Instituto de Educación Secundaria "Victoria Kent" se encuentra situado en el municipio malagueño de Marbella (Av. Alfredo Palma, s/n. C.P. 29603). Se inauguró en el año 1993 como respuesta al crecimiento demográfico y al consecuente incremento en la demanda de plazas de estudio que existía en la zona.

Marbella es una ciudad y municipio del sur de España, perteneciente a la provincia de Málaga, en la comunidad autónoma de Andalucía. Marbella está situada a orillas del Mediterráneo, entre Málaga y el estrecho de Gibraltar, y en la falda de la Sierra Blanca. Su término municipal ocupa una superficie de 117

km2, atravesados por la autovía y la autopista de peaje llamadas del Mediterráneo, principales accesos al municipio.

Con 141172 habitantes en 2017 según el INE, es el segundo municipio más poblado de la provincia y el octavo de Andalucía.. En Marbella residen personas de muchos países del mundo. En la actualidad la principal procedencia de los extranjeros es Marruecos (13,68 % del total de extranjeros). Se trata de una de las ciudades turísticas más importantes de la Costa del Sol y de toda España. Durante la mayor parte del año es centro de atracción del turismo internacional gracias principalmente a su clima y su infraestructura turística.

I.E.S. Victoria Kent. Marbella (Málaga) Junta de Andalucía

Multiculturalidad, variedad en las rentas familiares, alta tasa de ocupación en el sector servicio, son características clave para entender que en las aulas de este centro escolar vamos a encontrar siempre una gran heterogeneidad.

El departamento de Sanitaria (conjuntamente con F.O.L. en los módulos que le son propios) imparte la siguiente formación:

- C.F.G.M. en Cuidados Auxiliares de Enfermería (LOGSE).
- C.F.G.S. en Dietética (LOGSE).
- C.F.G.S. en Imagen para el Diagnóstico y Medicina Nuclear (LOE).
- Farmacia y Parafarmacia
- .CFCM Sistemas Microinformáticos y Redes

3. CAPACIDADES TERMINALES Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN ASOCIADOS A LOS MISMOS.

Establecen las capacidades que se espera al final de curso hayan desarrollado los alumnos.

1. Utilizar eficazmente las técnicas de comunicación en su medio laboral para recibir y transmitir instrucciones e información, intercambiar ideas u opiniones, asignar tareas y coordinar proyectos.

2. Afrontar los conflictos que se originen en el entorno de su trabajo, mediante la negociación y la consecución de la participación de todos los miembros del grupo en la detección del origen del problema, evitando juicios de valor y resolviendo el conflicto, centrándose en aquellos aspectos que se puedan modificar.

3. Tomar decisiones contemplando las circunstancias que obligan a tomar esa decisión y teniendo en cuenta las opiniones de los demás respecto a las vías de solución posibles.

4. Ejercer el liderazgo de una manera efectiva en el marco de sus competencias profesionales adoptando el estilo más apropiado en cada situación. Modulo: Relaciones en el Entorno de Trabajo

5. Conducir, moderar y/o participar en reuniones, colaborando activamente o consiguiendo la colaboración de los participantes.

6. Impulsar el proceso de motivación en su entorno laboral, facilitando la mejora en el ambiente de trabajo y el compromiso de las personas con los objetivos de la empresa.

El conjunto de capacidades terminales de cada uno de los módulos de un ciclo formativo, contribuye a alcanzar los objetivos generales de dicho ciclo y por lo tanto, la competencia general establecida en el mismo.

Criterios de evaluación *asociados a capacidades terminales:*

Identificar el tipo de comunicación utilizado en un mensaje y las distintas estrategias utilizadas para conseguir una buena comunicación. • Clasificar y caracterizar las distintas etapas de un proceso comunicativo. • Distinguir una buena comunicación que contenga un mensaje nítido de otra con caminos divergentes que desfiguren o enturbien el objetivo principal de la transmisión. • Deducir las alteraciones producidas en la comunicación de un mensaje en el que existe disparidad entre lo emitido y lo percibido.

En virtud de lo establecido por el Decreto, los contenidos asociados a este modulo son los siguientes:

4. CONTENIDOS:

1.- LA COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA:

1.2.- Comunicación oral de instrucciones para la consecución de unos objetivos.

1.3.- Tipos de comunicación.

1.4.- Etapas de un proceso de comunicación.

1.5.- Redes de comunicación, canales y medios.

1.6.- Dificultades/barreras en la comunicación.

1.7.- Recursos para manipular los datos de la percepción.

1.8.- La comunicación generadora de comportamientos.

1.9.- El control de la información. La información como función de dirección.

2.- NEGOCIACIÓN:

2.1.- Concepto y elementos.

2.2.- Estrategia de negociación.

2.3.- Estilos de influencia.

3.- SOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES:

3.1.- Resolución de situaciones conflictivas originadas como consecuencia de las relaciones en el entorno de trabajo.

3.2.- Proceso para la resolución de problemas.

3.3.- Factores que influyen en una decisión.

3.4.- Métodos más usuales para la toma de decisiones en grupo.

3.5.- Fases en la toma de decisiones.

4.- ESTILOS DE MANDO:

4.1.- Dirección y/o liderazgo.

4.2.- Estilos de dirección.

4.3.- Teorías, enfoques del liderazgo.

5.- CONDUCCIÓN/DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO:

5.1.- Aplicación de las técnicas de dinamización y dirección de grupos.

5.2.- Etapas de una reunión.

5.3.- Tipos de reuniones.

5.4.- Técnicas de dinámica y dirección de grupos.

5.5.- Tipología de los participantes.

6.- LA MOTIVACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL:

6.1.- Definición de la motivación.

6.2.- Principales teorías de motivación.

6.3.- Diagnóstico de factores motivacionales.

SECUENCIACIÓN DE CONTENIDOS (CONCEPTUALES, PROCEDIMENTALES Y ACTITUDINALES), CAPACIDADES TERMINALES Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

POR UNIDADES DIDÁCTICAS

Para la impartición de los contenidos básicos, señalados en los B.O.J.A.. en los títulos que regulan las enseñanzas mínimas de estos dos ciclos formativos,

están asignadas un total de 64 horas. Correspondiéndole a dicho modulo un total de dos horas semanales.

En cualquier caso, la temporalización estará en función de la capacidad de aprendizaje y comprensión de los alumnos, así como de la adaptación a cada ciclo formativo concreto.

Al tratarse de 6 unidades vamos a trabajar 2 por trimestre, excepto el primer trimestre que trabajaremos 3..

UNIDAD 1 : INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA :

CAPACIDADES TERMINALES.

- Utilizar con eficacia las técnicas de comunicación en su medio de trabajo para recibir y emitir instrucciones e información, intercambiar ideas u opiniones, asignar tareas y coordinar proyectos.

CONTENIDOS CONCEPTUALES:

– Información y comunicación: definición.

– Etapas de un proceso de comunicación.

– Tipos de comunicación.

– Redes de comunicación.

- Habilidades sociales en la empresa

– La realidad y su percepción.

– Barreras/dificultades en la comunicación.

– Degradación en la comunicación.

– Cómo reducir las dificultades en la comunicación.

– Comunicación, conducta y productividad

CONTENIDOS PROCEDIMENTALES:

– Realización de role play para ilustrar las diferentes situaciones que se pueden dar en un proceso comunicativo

- Análisis de los preceptos establecidos en la obra de Dale Carnegie sobre habilidades sociales

- Desarrollo de habilidades de comunicación y empatía a través del uso del mapa de empatía.

- Exposición oral de determinados contenidos basados en las estrategias de oradores como Victor Kuppers o Sergio Fernández por parte del alumnado.

– Análisis de las ventajas e inconvenientes de las redes de comunicación.

– Partiendo de un supuesto, realizar un análisis de las dificultades en la comunicación y proponer medidas para reducirlas.

- Análisis de situaciones en los que se producen errores comunicativos y las consecuencias negativas de los mismos.

CONTENIDOS ACTITUDINALES:

– Reconocimiento del poder comunicativo de la empatía y de la escucha activa.

- Confianza en sí mismo/a al conocer las herramientas básicas del mundo de las habilidades sociales.

- Valoración de la importancia de la venta y la persuasión como destrezas básicas para el mundo profesional.

– Reconocimiento de la importancia de establecer una eficaz comunicación en el marco de las relaciones laborales y profesionales para el logro de objetivos personales y corporativos.

– Reacción creativa frente a las dificultades en la comunicación.

– Reconocimiento de la influencia de la percepción de la realidad en la comunicación.

– Preocupación por los sesgos que nuestra percepción origina en la comunicación e interés por minimizarlos.

– Valoración positiva de la mejora en las estrategias comunicativas.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

– Identificar el tipo de comunicación utilizado en un mensaje y las distintas estrategias utilizadas para conseguir una buena comunicación.

– Clasificar y caracterizar las distintas etapas de un proceso comunicativo.

- Desarrollar exposiciones orales usando técnicas de probada eficacia del mundo de la oratoria.

– Distinguir una buena comunicación que contenga un mensaje nítido de otra con caminos divergentes que desfiguren o enturbien el objetivo principal de la transmisión.

– Deducir las alteraciones producidas en la comunicación de un mensaje en el que existe disparidad entre lo emitido y lo percibido.

– Analizar y valorar las interferencias que dificultan la comprensión de un mensaje.

TEMA 2: DIFICULTADES EN LA COMUNICACIÓN Y MECANISMOS DE CONTROL

RESULTADOS DE APRENDIZAJE/CAPACIDADES TERMINALES:

• Utilizar con eficacia las técnicas de comunicación en su medio de trabajo para recibir y emitir instrucciones e información, intercambiar ideas u opiniones, asignar tareas y coordinar proyectos.

.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

– Distinguir una buena comunicación que contenga un mensaje nítido de otra con caminos divergentes que desfiguren o enturbien el objetivo principal de la transmisión.

– Deducir las alteraciones producidas en la comunicación de un mensaje en el que existe disparidad entre lo emitido y lo percibido.

– Analizar y valorar las interferencias que dificultan la comprensión de un mensaje.

UNIDAD 3: LIDERAZGO: CONCEPTO Y ESTILOS DE MANDO

CAPACIDADES TERMINALES:

• Ejercer el liderazgo efectivo en el marco de sus competencias profesionales, evaluando y adoptando el estilo más apropiado a cada situación.

CONTENIDOS CONCEPTUALES:

– El grupo de trabajo.

– El liderazgo aspectos positivos y negativos.

- Peligros del liderazgo autoritario

- Experimentos relacionados con el liderazgo: el efecto Lucifer y experimentos sociales de obediencia

– La influencia del entorno en el liderazgo

– Liderazgo como característica personal.

– Liderazgo como estilo de comportamiento.

- Rasgos del líder.

- Eneagrama como instrumento para conocer a las personas y liderarlas con eficacia

CONTENIDOS PROCEDIMENTALES

– Reflexión sobre el poder de los roles, la identificación de las personas con los mismos y la influencia que todo ello genera en los comportamientos de las personas.

– Análisis de los distintos mecanismos de influencia que puede utilizar un líder para ejercer su función en un grupo social.

– Aplicación de las distintas teorías sobre liderazgo en supuestos prácticos.

- Realización de actividades de autoconocimiento a través del eneagrama.

- Lectura del texto “ Teoría étnica de los accidentes de avión”.

CONTENIDOS ACTITUDINALES :

– Reconocimiento de la importante labor del líder eficaz en la conducción, motivación y dirección de los grupos laborales.

– Preocupación por conocer las ventajas y los inconvenientes de los distintos estilos de liderazgo.

– Valoración positiva de la modalidad de liderazgo que conjuga una alta preocupación por la producción y las personas.

- Actitud negativa frente a manifestaciones del abuso de poder como el acoso.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

– Identificar los estilos de mando y los comportamientos que caracterizan cada uno de ellos.

– Relacionar los estilos de liderazgo con diferentes situaciones ante las que puede encontrarse el líder.

– Identificar el comportamiento que hace a las personas líderes y no meros directivos.

- Realizar una labor de autoconocimiento a través del eneagrama.

- Reflexionar sobre sus rasgos de personalidad y los de sus compañeros/as.

UNIDAD 4: MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO:

CAPACIDADES TERMINALES:

• Impulsar el proceso de motivación en su entorno laboral, facilitando la mejora en el ambiente de trabajo y el compromiso de las personas con los objetivos de la empresa.

CONTENIDOS CONCEPTUALES:

– La motivación laboral.

- Tendencias actuales de la motivación y sus peligros.

- Teorías clásicas de motivación de carácter humanista.

– Teorías de la motivación de la empresa.

– Establecimiento de metas.

CONTENIDOS PROCEDIMENTALES:

– Análisis y comparación de la motivación como proceso psicológico en distintos contextos.

- Reflexión y crítica de las diferentes teorías de la motivación.

– A partir de un supuesto, aplicación de las teorías de la motivación en el análisis y explicación de los problemas motivacionales originados en los distintos grupos que integran una empresa.

CONTENIDOS ACTITUDINALES:

– Interés por conocer a las personas que le rodean como base fundamental para llevar a cabo cualquier actuación de motivación.

– Reconocimiento de la influencia de la motivación laboral en el comportamiento de los trabajadores.

- Favorable actitud hacia la automotivación.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

Definir la motivación en el entorno laboral.

Explicar las grandes teorías de la motivación.

Definir el concepto de clima laboral y relacionarlo con la motivación.

UNIDAD 5 EQUIPOS DE TRABAJO Y DIRECCIÓN DE REUNIONES

CAPACIDADES TERMINALES:

• Conducir, moderar y/o participar activamente en reuniones, consiguiendo la colaboración de los participantes.

CONTENIDOS CONCEPTUALES:

- Los equipos de trabajo y tipos.

- Equipos de trabajo novedosos.

- Etapas en la formación de los grupos

- Trabajo individual frente a trabajo grupal

- Roles.

- Condiciones para que un equipo funcione adecuadamente

– El concepto de reunión.

- Planificación de reuniones con la herramienta informática Trello.

– Tipos de reuniones.

– Elementos de una reunión.

– Organización de las reuniones.

– Etapas de una reunión.

– Problemas de las reuniones.

CONTENIDOS PROCEDIMENTALES:

– Discriminación de los tipos y funciones de reuniones que se pueden organizar en una empresa.

- Desarrollo de paneles de trabajo con Trello.

– Descripción de las distintas fases de una reunión.

– A partir de un supuesto, análisis de los distintos tipos de reuniones que se podrían organizar y planificar una reunión entre varios miembros del equipo directivo.

- Desarrollo de destrezas para el trabajo en equipo.

– Elaboración de un impreso de convocatoria de una reunión.

CONTENIDOS ACTITUDINALES:

– Valoración positiva del trabajo en grupo como medio de enriquecimiento personal.

– Reconocimiento de las aportaciones de los participantes en una reunión.

– Actitud participativa y dialogante en el transcurso de una reunión.

– Aceptación de las tomas de decisión consensuadas.

– Preocupación por la importancia de la planificación de las reuniones.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

– Describir la función y el método de la planificación de reuniones definiendo, a través de casos simulados, objetivos, documentación, orden del día, asistentes y convocatoria de una reunión.

– Definir los diferentes tipos y funciones de las reuniones.

– Describir los diferentes tipos y funciones de las reuniones.

– Identificar la tipología de participantes.

– Describir las etapas del desarrollo de una reunión.

– Enumerar los objetivos más relevantes que se persiguen en las reuniones de grupo.

UNIDAD 6. SOLUCIÓN DE PROBLEMAS: ÁMBITO Y MÉTODO

CAPACIDADES TERMINALES:

• Tomar decisiones, contemplando las circunstancias que obligan a tomar esa decisión y teniendo en cuenta las opiniones de los demás respecto a las posibles vías de solución.

CONTENIDOS CONCEPTUALES:

– Técnicas para mejorar y promover la creatividad.

- Imaginación y creatividad en la toma de decisiones.

- La visión estoica de los problemas.

– Problemas y decisión: conceptos relacionados.

– Tipos de decisiones y problemas.

– Análisis sistemático de los problemas.

– Proceso de toma de decisiones.

– Evaluación de las decisiones.

– Factores que influyen en la toma de decisiones.

– Decisiones grupales: ventajas e inconvenientes.

– Métodos para trabajar en grupo.

CONTENIDOS PROCEDIMENTALES:

– Comprobación práctica de los obstáculos con que nos topamos al intentar resolver un problema.

– Manejo de estrategias para potenciar la eficacia de la toma de decisiones en grupo.

– Aplicación de técnicas de trabajo en equipo.

– Realización de ejercicios para mejorar y promover la creatividad.

– En un supuesto práctico, realización de un análisis sistemático del problema planteado, búsqueda de posibles soluciones, y toma de decisión.

CONTENIDOS ACTITUDINALES:

– Actitud favorable ante la aparición y afrontamiento de problemas, pues podemos utilizar las piedras del camino como escalera.

– Valoración del proceso de toma de decisiones como parte de las funciones del puesto de trabajo.

– Preocupación por la evaluación de los efectos de las decisiones adoptadas, identificando aciertos y errores, y argumentando y proponiendo soluciones alternativas para mejorar los procesos y resultados.

– Respeto por los intereses ajenos en la toma de decisiones que afectan a los demás.

– Interés por las aportaciones de los compañeros en la búsqueda de soluciones a un problema.

Consideración de las diferencias en las ideas y opiniones como algo natural y enriquecedor.

– Inclinación por la participación y el consenso como mejores métodos de solucionar los problemas.

– Interés por conocer las técnicas de desarrollo de la creatividad como estrategia para lograr soluciones eficaces e ingeniosas a los problemas.

– Valoración crítica de la presión e influencia que el grupo puede ejercer sobre sus miembros.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

– Identificar y clasificar los posibles tipos de decisiones que se pueden utilizar ante una situación concreta.

– Analizar las circunstancias en las que es necesario tomar una decisión y elegir la más adecuada.

- Aplicar el método de búsqueda de una solución o respuesta.

TEMA 7 CONFLICTO Y NEGOCIACIÓN

CAPACIDADES TERMINALES:

• Afrontar los conflictos que se originen en el entorno de trabajo, mediante la negociación y la consecución de la participación de todos los miembros del grupo en la detección del origen del problema, evitando juicios de valor y resolviendo el conflicto, centrándose en aquellos aspectos que se puedan modificar.

CONTENIDOS CONCEPTUALES:

– El conflicto: origen y consecuencias.

– Factores del entorno laboral que favorecen la aparición de conflictos.

– Concepto y elementos de la negociación.

– Tipos y estilos de negociación.

– Aspectos más importantes en la planificación de la negociación.

– El plan estratégico: concepto y elaboración.

– Las tácticas: funciones y categorías.

– Fases de la negociación.

– Características personales de los negociadores.

– Orientaciones para una negociación efectiva.

CONTENIDOS PROCEDIMENTALES:

– Investigación de situaciones conflictivas concretas de la vida cotidiana o laboral, para identificar las dimensiones del conflicto.

– Discriminación y ejemplificación de los distintos tipos y estilos de negociación.

– A partir de los datos de casos prácticos, análisis de los siguientes aspectos del conflicto:

• Los intereses de las partes implicadas y sus posibles puntos comunes.

• Las conductas, circunstancias y relación de fuerzas.

• Las posibles consecuencias de la aplicación de los diversos estilos de negociación.

• Definición de estrategias de negociación posibles.

ACTITUDES:

– Aceptación de la existencia de intereses legítimos y contrapuestos en toda relación social.

– Inclinación por la negociación como medio de solucionar los conflictos.

– Valoración positiva de la posición negociadora que busca soluciones aceptables para todos.

– Consideración de los aspectos positivos de los conflictos como una forma de mejorar la situación actual.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

– Definir el concepto y los elementos de la negociación.

– Identificar los tipos y la eficacia de los comportamientos posibles en una situación de negociación.

– Identificar estrategias de negociación relacionándolas con las situaciones más habituales de aparición de conflictos en la empresa.

5. METODOLOGÍA E INTERDISCIPLINARIEDAD:

Nos encontramos ante una materia en la que el alumnado debe ser necesariamente protagonista del proceso de enseñanza aprendizaje de ahí que exista obviamente una parte expositiva pero a su vez numerosos role play para ilustrar la materia.

Partiremos de las ideas previas del alumnado.

El alumnado en muchas ocasiones va a tener que superar miedos como la exposición en público y similares, buscaremos siempre animarlo para que supere sus límites y salga de la zona de comodidad.

Al tratarse una materia como es relaciones en el entorno de trabajo, las relaciones entre compañeros resultan fundamentales. Trataremos en la medida de desarrollar tareas para que el alumnado trabaje de forma grupal.

El docente es mero guía del proceso de enseñanza aprendizaje, el alumnado es el protagonista del proceso de enseñanza aprendizaje.

Cuando analizamos los contenidos buscamos acercarlos siempre a la realidad laboral y profesional del alumnado.

Potenciaremos el dinamismo en el aula puesto que aquello que es aburrido resulta invisible.

Al ser una materia con tan centrada en las relaciones humanas esto nos permite no solo trabajar conceptos o procedimientos, sino también actitudes y valores.

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

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

Hemos abordado en la programación, entre otros, los principios de igualdad de derechos entre los sexos, el rechazo a todo tipo de discriminaciones, la educación para la salud, el fomento de los hábitos de comportamiento democrático, el fomento de valores cívicos…

Se hace especial hincapié en la educación para la paz, pues está asociada con la tolerancia, la no violencia, la cooperación, etc. Estos valores se trabajan especialmente en los bloques dedicados, por un lado, a la dinámica de grupos de trabajo y, por otro, a la negociación, en los que se explica que una actitud de respeto hacia la opinión de los demás y una aceptación de la decisión de la mayoría son fundamentales para vivir en una sociedad tolerante y un medio de enriquecimiento personal.

La educación para la salud, entendiendo ésta como un estado de bienestar físico, psíquico y social, se trabaja especialmente en sus dimensiones psicológica y social en los temas referidos a la motivación laboral, a la dinámica de grupos y a la negociación.

La inclusión armónica y equilibrada de estos contenidos con los del resto que componen el currículo se ha realizado a través de la continua referencia a los mismos, tanto en el desarrollo teórico del texto como en la planificación de las actividades de todas y cada una de las unidades.

6. PLANES DEL CENTRO E INCIDENCIA SOBRE NUESTRA PROGRAMACIÓN:

Tiene como objetivo prevenir la violencia de género y educar a nuestro alumnado para compartir responsabilidades y asumir y valorar los nuevos roles de hombres y mujeres en la sociedad actual, contribuyendo a la eliminación de la discriminación por razones de género en el centro y favoreciendo así la igualdad entre hombres y mujeres.

Hay una serie de objetivos planteados en nuestro centro de entre los cuales destacamos los siguientes como aplicable directamente con nuestro alumnado:

a) Incluir la celebración de las efemérides relacionadas con la coeducación en el Plan de Igualdad y proponer actividades parten el aula (en este caso, serían propuestas de trabajo en clase planteadas, de forma transversal, en las distintas unidades didácticas realizado una evaluación de dichas actividades y una encuesta de satisfacción al alumnado.

b) Analizar el lenguaje sexista y la invisibilidad de la mujer en el material bibliográfico utilizado y referencias científicas consultadas para el trabajo diario en clase.

EL CENTRO dispone del plan de transformación Digital Educativa,TDE como contempla el plan de centro y ello resalta entre otros aspectos la importancia de la adaptación tecnológica para hacer frente al contexto en el que nos encontramos.

También participamos en el Proyecto **INNICIA, FORMA JOVEN ,IGUALDAD**

7. MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS Y TECNOLÓGICOS

Apuntes.

Bibliografía del aula: según el tema a tratar se recomendará el manejo de textos concretos.

El centro educativo Victoria Kent dispone de un plan para el fomento de las tics en el ámbito educativo, en este sentido como docentes usamos las siguientes herramientas:

– **Powerpoints.**

– **Vídeos.**

- La aplicación **Trello.**

- **Google Classroom** para comunicarnos con el alumnado.

- **Idoceo** como cuaderno de aula.

- App Séneca

Por otra parte, se estará alerta para identificar cualquier material que se presente y sea susceptible de ser utilizado con aprovechamiento.

8. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD.

La planificación de la programación no debe ser unidireccional, sino que ha de tener en cuenta la respuesta a la diversidad del alumnado y las consiguientes necesidades educativas con unas finalidades básicas:

– Prevenir la aparición o evitar la consolidación de las dificultades de aprendizaje.

– Facilitar el proceso de socialización y autonomía de los alumnos y alumnas.

– Asegurar la coherencia, progresión y continuidad de la intervención educativa.

– Fomentar actitudes de respeto a las diferencias individuales.

Pero además, proponemos **actividades complementarias de refuerzo y de ampliación**, con las que se podrá atender a las diversas necesidades de aprendizaje, facilitando la tarea al profesorado.

El alumnado que no haya alcanzado los mínimos exigibles en alguna unidad didáctica realizarán ejercicios de refuerzo, pudiendo hacerse, además, alguna prueba individual de recuperación.

Asimismo, se programarán actividades de profundización y enriquecimiento de la exposición para aquellos alumnos con mayor nivel de conocimientos para que logren desarrollar plenamente su potencial.

En caso de tener un alumno/a con discapacidad auditiva henos establecido las siguientes normas:

1.- Se ubica en la primera fila.

2.- Vamos a usar un altavoz para dar la clase

3.- Hemos creado un canal de youtube donde aparezco explicando la materia, esto hace que si bien en clase debido al uso de la máscara no puede leer los labios, en los vídeos sí podrá hacerlo.

4. - Realizaremos un esfuerzo por vocalizar mejor en el aula.

9.- INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.

La evaluación de los aprendizajes del alumnado que cursa ciclos formativos se realizará por módulos profesionales.

La evaluación del alumnado será realizada por el profesorado que imparta cada módulo profesional del ciclo formativo, de acuerdo con las capacidades terminales, los criterios de evaluación y contenidos de cada módulo profesional así como las competencias y objetivos generales del ciclo formativo asociados a los mismos.

El profesorado evaluará igualmente su práctica docente a través del análisis de su metodología y del propio proceso de enseñanza aprendizaje.

La información que es preciso recoger y evaluar se refiere a la marcha y a los resultados del proceso educativo en su totalidad, y no sólo al alumnado. Por tanto, desde esta perspectiva, también deben ser objeto de evaluación el diseño y planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, las estrategias metodológicas y los resultados alcanzados en relación con los objetivos propuestos. Así, desde esta nueva concepción, evaluar es mucho más que calificar; significa enjuiciar, tomar decisiones sobre nuevas acciones a emprender y, en definitiva, transformar para mejorar. La detección y satisfacción de las necesidades educativas es lo que da sentido a la evaluación.

Desde una perspectiva práctica, la evaluación debe ser:

– Individualizada, centrándose en las particularidades de cada alumno y en su evolución.

– Integradora, para lo cual tiene en cuenta las características del grupo a la hora de seleccionar los criterios de evaluación.

– Orientadora, dado que aporta al alumnado la información precisa para mejorar su aprendizaje y adquirir estrategias apropiadas.

En cuanto a los **Instrumentos de Evaluación**, hay que empezar diciendo que son las técnicas, recursos o procedimientos que se van a emplear para obtener información acerca de todos los factores que intervienen en el proceso formativo con la finalidad de poder llevar a cabo en cada momento la evaluación correspondiente. Conviene poner de manifiesto que la elección de una técnica determinada dependerá de las características de la información que es necesario obtener, en función de los aspectos que se van a evaluar y del momento en que se lleve a cabo. Los instrumentos de evaluación concretos que se utilizarán son las Pruebas de Conocimientos y las Actividades y Trabajos y la Observación Directa. Se buscará en la medida de lo posible que sean variados los diferentes instrumentos de evaluación.

- Las **Pruebas de Conocimientos**, con las cuales se valorarán objetivos para cuya asimilación hace falta que el alumnado adquiera **CONTENIDOS CONCEPTUALES**, podrán estar conformadas por pruebas orales, pruebas escritas de preguntas amplias (pruebas de ensayo), preguntas cortas, cuestiones prácticas, pruebas objetivas (verdadero/falso, tipo test)…

Al menos se realizará una prueba de conocimientos por trimestre, quedando a criterio del profesor realizar más pruebas durante el mismo, quedando estas pruebas de conocimiento bajo la guarda y custodia del profesor

- Las **Actividades y Trabajos**, con los cuales se valorarán objetivos para cuya asimilación hace falta que el alumnado adquiera **CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**, estarán estructurados mediante la realización de actividades o casos prácticos individuales, trabajos (individuales o de grupo, con exposición oral o no), etc.

Se realizará una **prueba específica** al final del trimestre. Su diseño se hará de manera que mida de forma objetiva si se han cumplido los objetivos teniendo en cuenta los criterios de evaluación para los diferentes resultados de aprendizaje. Estas pruebas serán, preferiblemente, de tipo test. Supondrán un 6**0 %** de la calificación de cada evaluación.

Producciones del alumno. Supondrán un **40 %** de la calificación de cada evaluación. Se trata resolución de supuestos prácticos, exposiciones de temas,tareas de unidad, monográficos,…

La nota a partir de la cual se hace media en cada trimestre es 5.

En el supuesto de trabajos o actividades para los que se haya establecido previamente un periodo de tiempo para su elaboración y entrega y el alumnado **por causa justificada** no pueda asistir entregará estos por el **Google Classroom.**

En el caso de que en ese día no se entregasen los trabajos o las actividades EN TIEMPO Y FORMA , estos se calificarán con 0 puntos.

Las calificaciones trimestrales, así como la calificación del módulo en su evaluación final al estar legalmente establecido que dicha calificación ha de ser de 1 a 10, en el caso de que tras realizar las ponderaciones correspondientes se obtuviesen calificaciones con decimales, *el redondeo, como criterio general, se realizará al número entero superior si el decimal es 5 o más, o al número entero inferior si el decimal es inferior a*

La valoración de las pruebas específicas obviamente no podría ser del 70% de la materia y habría que calibrar la valoración de la misma en función de criterios pedagógicos.

Proceso de recuperación y plan de actuación para el alumnado repetidor o con módulos pendientes

Los criterios e instrumentos generales de recuperación son estos:

- Realización de actividades y/o exámenes pendientes.

Las recuperaciones se realizarán todas después de la evaluación. Si los contenidos pendientes de recuperación son trabajos y actividades prácticas se entregarán el mismo día que se celebre la prueba teórica. El alumnado recibirá las indicaciones necesarias para la repetición de los mismos o para la elaboración de otros trabajos similares

Si ha suspendido la recuperación del trimestre irá a Junio con la totalidad de ese trimestre.

El procedimiento que se establece para aprobar el módulo cuando el alumnado no ha asistido a clase y por lo tanto no se le ha aplicado la evaluación habitual es el siguiente:

Deberá superar una Prueba de Conocimientos de **todo el contenido del módulo**, y en el caso de que el profesor lo estime conveniente, deberá entregar aquellas Actividades y Trabajos que el profesor considere adecuados.

La ponderación que se establece para cada uno de estos instrumentos,

a) Prueba de Conocimientos: **60 %**.

b) Actividades y Trabajos: **40 %** (si el docente estimase que es adecuado para el alumnado)

- Si el alumnado únicamente tuviese que realizar una Prueba de Conocimientos para aprobar el módulo, obviamente la ponderación de esta será del **100 %**, debiendo alcanzar como mínimo una calificación de **5 puntos** en la misma.
- Evaluación final prueba única:

A esta prueba deberá presentarse el alumnado que tengan alguna o algunas evaluaciones pendientes, Consistirá en una prueba de conocimientos..

La prueba se desarrollará en el espacio y horario acordado con la Jefatura de Estudios o de Familia Profesional. Consistirá en una prueba de conocimientos que, a juicio del profesor, podrá consistir en una prueba objetiva o de desarrollo. En el caso de incluir prueba práctica y teórica en el mismo examen, se deberán superar ambas partes con una nota mínima de 5 puntos para poder aprobar el módulo.

Medidas de subida de nota:

Respecto al alumnado que se presenta para **mejorar los resultados obtenidos**, puesto que ya han alcanzado los resultados de aprendizaje del módulo, se considera necesario que los instrumentos de evaluación reflejen una mayor exigencia que los aplicados durante las evaluaciones parciales, con el objetivo de comprobar si el alumnado ha alcanzado un mayor grado o nivel de los criterios de evaluación y resultados de aprendizaje del módulo. Por todo ello **se aplicará una única prueba teórico-práctica tomando como referente todos las capacidades terminales del módulo**.

11.- HÁBITOS SALUDABLES:

Insistiremos al alumnado acerca de los hábitos saludables, especialmente con nuestro ejemplo en el aula mantenido la distancia de seguridad, usando la mascarilla, manteniendo el aula ventilada…

Debemos señalar que el módulo de Fol es un módulo que se caracteriza por incluir la prevención de riesgos entre sus contenidos, por lo que la conexión con la salud del módulo es evidente. En este sentido en dicho bloque de contenidos trataremos especialmente de sensibilizar al alumnado sobre su responsabilidad con esta situación y la importancia de evitar comportamientos peligrosos (fiestas clandestinas, etc)

12.- ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES

La realización de actividades complementarias o extraescolares dependerá de la disponibilidad de tiempo, así como de las características del grupo y de las necesidades que puedan surgir, y se procurará la realización de las mismas en coordinación con otros módulos. En principio, se plantean las siguientes posibilidades:

• Actividades desarrolladas desde el departamento de Sanidad.

• Cualquier otra visita o charla de personal experto en cualquier tema relacionado con los contenidos del módulo.

En el caso de realizarse otras actividades, serían recogidas en la Memoria final del Curso.

En el departamento de FOL se proponen para el curso 2022/23 la realización de las siguientes actividades:

ACTIVIDAD	OBJETIVOS	FECHA
Taller de una empresa de del entorno y sector dely empresa del sector sanitario por determinar	Conocer el funcionamiento interno de las empresas y sus procesos de creación.	1º-2º trimestre
Charla de antiguos alumnos o emprendedores	Que muestren su experiencia en la inserción al mercado laboral. Conocer la experiencia de una persona que ha decidido dar el paso hacia el emprendimiento, constituyendo su propio negocio.	2º trimestre
Visita al Parque de las Ciencias de Granada	Conocer exposiciones monográficas sobre temas relacionados con el Módulo	2º trimestre
Vídeo-fórmula	Tratamiento de temas transversales	Final de cada bloque de contenidos
Charla de expertos	Motivación para el autoempleo	1º-2º trimestre

en materia laboral		
taller de primeros auxilios	ESO y Ciclos	primer y segundo trimestre
Taller de emprendimiento	incentivar el emprendimiento entre el alumnado y alcanzar los objetivos del Módulo.	Primer trimestre
taller de consumo	Trabajar la educación para el consumo como tema transversal	tercer trimestre
Visita al CADE de MARBELLA	Conocer el funcionamiento de un vivero de empresas local	2 trimestre
Charla a cargo del responsable de un sindicato profesional sanitario	Conocer las posibilidades de inserción laboral	
visita a la Feria de Empleo del Ayuntamiento de Marbella	conocer todo lo relacionado con el Empleo, empresas locales, intermediación , organismos relacionados , emprendimiento.	por determinarvisita al centro de Apoyo
Talleres a cargo de Juan José Frías (prestigioso empresario miembro de la Junta Directiva de APIMEN.	Conocer el funcionamiento y organización de una empresa	2º trimestre
Preparación para superación de procesos de selección de personal a cargo de Ignacio Zafra de B2B.	conocer como se desarrollan los procesos de selección en algunas empresas del sector	tercer trimestre
Simulación de entrevistas de trabajo a través de role play a cargo de secot	Adquisición de habilidades necesarias para superar los procesos de selección	tercer trimestre

Cualquier actividad de los programas del centro, especialmente INNICIA Y FORMA JOVEN