



Máster Universitario en Formación del Profesorado de Educación
Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional,
Enseñanzas de Idiomas y Enseñanzas Artísticas de la Universidad
Internacional de La Rioja.

TRABAJO FIN DE MÁSTER

ALUMNA: María Cristina Bueno Asensio.

DIRECTORA DEL TFM: Dra. Yolanda Rodríguez Luengo.

TÍTULO: -“Introducción de coaching educativo en los Ciclos Formativos de Grado Medio y en los Programas de Cualificación Profesional Inicial. Una propuesta aplicada a la Comunidad Autónoma de La Rioja”-.

CONVOCATORIA: Enero 2013.

A mis padres.

AGRADECIMIENTOS

Me gustaría expresar en este apartado mi más profundo y sincero agradecimiento a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización del presente trabajo, muy especialmente a la Dra. Yolanda Rodríguez Luengo, directora de este TFM, por la orientación, supervisión, motivación y apoyo recibido a lo largo de la realización del mismo.

Merecen un especial reconocimiento por el interés mostrado por mi trabajo y la ayuda recibida, el profesor D. Alberto Mendoza (Colegio Salesiano “Los Boscos” de Logroño) y la Dra. Pilar Alejandra Cortés de la Cátedra de Coaching Educativo de la Universidad de Zaragoza, así como por su colaboración a través de las entrevistas que se les han realizado.

Quisiera hacer extensiva mi gratitud al director, director académico, orientador, equipo (docente y no docente) y alumnado del Departamento de Secundaria, Ciclos Formativos y Programas de Cualificación Profesional Inicial del Centro Concertado Salesiano “Los Boscos” de Logroño, por su maravillosa acogida durante los meses de octubre y noviembre de 2012 en la realización de mis prácticas, las cuales fueron el punto de partida de este trabajo.

También quiero dar las gracias a D. Ignacio Sobrón y D. Antonio Mendaza, de la Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma de La Rioja, sin cuyo asesoramiento hubiera sido imposible la realización de mis prácticas en dicho centro, y por consiguiente la realización de este TFM.

Por último, un agradecimiento muy especial a mi marido Jesús, y a mis hijos Carlos, Isabel y Andrés por su apoyo, comprensión y ayuda.

A todos ellos, muchas gracias.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	
1.1 Justificación del tema	1
1.2 Objetivos del trabajo.....	3
1.3 Metodología.....	3
2. COACHING EDUCATIVO: UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA	
2.1 El coaching educativo: definición y fundamentos.....	6
2.2 El coaching educativo actual en España	8
3. CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO Y SUPERIOR Y PROGRAMAS DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL INICIAL EN LA RIOJA: UNA VISIÓN CRÍTICA.....	9
4. PROPUESTA DE SERVICIO DE COACHING EN LOS CFGM Y PCPI EN LA RIOJA	
4.1 Selección de alumnos para el programa.....	12
4.2 Primer encuentro del coach con los coachees	13
4.3 Programación de las sesiones	13
4.4 Contenido de las sesiones	13
5. CONCLUSIONES.....	15
6. REFLEXIÓN PERSONAL.....	16
7. BIBLIOGRAFÍA	17
ANEXOS	
ANEXO I: Entrevista a Dña. Pilar Alejandra Cortés.....	19
ANEXO II: Entrevista a D. Alberto Mendoza	21
ANEXO III: Currículos de los módulos FOL y EIE para los CFGS en la Comunidad Autónoma de La Rioja	26
ANEXO IV: Currículos de los módulos FOL y EIE para los CFGM en la Comunidad Autónoma de La Rioja	43
ANEXO V: Currículo del módulo OSL para los PCPI en la Comunidad Autónoma de La Rioja	59
ANEXO VI: Requisitos de acceso para los CFGS, CFGM y PCPI en la Comunidad Autónoma de La Rioja	63

RESUMEN

La finalidad de este trabajo es, en primer lugar, demostrar que existe una programación inadecuada para dos de los módulos de Ciclos Formativos de Grado Medio en la Comunidad Autónoma de La Rioja. En concreto, los módulos “Formación y Orientación Laboral” y “Empresa e Iniciativa Emprendedora”, ya que son exactamente iguales que los que se cursan en los Ciclos Formativos de Grado Superior, siendo el perfil académico del alumnado muy superior en este último caso.

Por otro lado, se presenta el módulo “Orientación Sociolaboral”, perteneciente al currículo de los Programas de Cualificación Profesional Inicial en la Comunidad Autónoma de La Rioja, junto a los requisitos de acceso a dichos programas, para demostrar que los objetivos y competencias a alcanzar en dicha asignatura, son imposibles para algunos alumnos que acceden al programa.

Así mismo, se muestra a través de una entrevista a un profesor de dichos módulos en la Comunidad Autónoma de La Rioja, el grado general de desmotivación entre los alumnos que acceden a estos estudios, y la falta de interés y esfuerzo que observa en ellos debido a dicha falta de motivación.

Se presenta la disciplina llamada coaching educativo como una posible solución a este problema. Se muestran los beneficios que tiene en el educando además de mostrar ejemplos de aplicación práctica de dicha disciplina en España

Por último, a partir de todo ello, se realiza una propuesta de servicio de coaching educativo para los alumnos de CFGM y PCPI de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Palabras clave: competencias, proceso de enseñanza-aprendizaje, coaching educativo, motivación.

ABSTRACT

The purpose of this work is to demonstrate the existence of two courses belonging to the Medium-Level Technical Degrees in the Region of La Rioja (Spain) without a proper educational planning. Specifically, the courses titled “Professional Training” and “Business and Entrepreneurship” are exactly the same for High-Level Technical Degrees although the profile of the students is higher in the latter case.

On the other hand, the course “Professional Training” within the educational planning of the Low-Level Technical Degree Professional Training in the Region of La Rioja is also submitted to the entry requirements, in order to demonstrate the

difficulty for many pupils who study this professional training, to reach its objectives and develop its competences.

In addition to this, an interview to a teacher of these courses in La Rioja is also made to show the high level of demotivation founded in many students who attend these courses, with no interest and enough effort to afford the course successfully.

Educational coaching as a discipline is presented as a possible solution to this problem. Benefits in students as well as some examples of this practice in Spain are showed.

Finally, an educational coaching proposal for the Medium-Level and Low Technical Degree students is made in the Region of La Rioja.

Key words: Objectives, competences, demotivation, educational coaching.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación del tema

Durante el mes de octubre de 2011 realicé mis prácticas del Máster en Educación Secundaria, Bachillerato, Ciclos formativos y Enseñanzas de idiomas de la UNIR en el Centro Salesiano “Los Boscos” de Logroño. Mi especialidad es “Economía y Empresa” y estuve asignada al Departamento de Ciclos Formativos y Programas de Cualificación Profesional Inicial (en adelante, PCPI), en concreto a los módulos “Formación y Orientación Laboral”(en adelante, FOL), “Empresa e Iniciativa Emprendedora”(en adelante, EIE) y “Orientación Sociolaboral”(en adelante, OSL).

Las dos primeras asignaturas son impartidas en 1º y 2º de Ciclos Formativos de Grado Medio (en adelante, CFGM) y la tercera en los programas PCPI. Todos ellos pertenecientes a las familias profesionales de “Mecanizado”, “Electricidad” e “Informática”.

Desde el primer minuto de mi periodo de prácticas observé que los dos primeros módulos que he nombrado anteriormente, son exactamente iguales a los impartidos en los Ciclos Formativos de Grado Superior (en adelante CFGS).¹ Así mismo me di cuenta de que el perfil general del alumnado tenía serias dificultades para asimilar los contenidos de las unidades didácticas.

En los programas PCPI en las que el módulo es de menos dificultad, se dieron casos de jóvenes de origen chino, pakistaní o marroquí que no entendían ni hablaban el idioma castellano, por lo que el seguimiento de las sesiones era imposible para ellos. También fueron evidentes los casos de alumnos con problemas de atención e incluso algunos con enormes dificultades de aprendizaje debido a alguna discapacidad.

Una de esas mañanas del mes de octubre, leyendo la historia de San Juan Bosco, fundador de los Salesianos, reparé en un pensamiento que tuvo el Santo mientras observaba en la calle a chicos con dificultades que se estaban convirtiendo en delincuentes: “Si tuvieran un amigo que les ayudara...”

Esa lectura y el panorama de alumnos con los que contaba en el Centro me hicieron reflexionar, y llegué a la conclusión de que seguía habiendo jóvenes que necesitaban que alguien les ayudase, tal como sintió Don Bosco aquel día en Turín.

¹ Ver Anexos III y IV.

Mantuve varias conversaciones con el profesor de dichos módulos, D. Alberto Mendoza², sobre este tema que me preocupaba, contando que, a veces, quedaba con un pequeño grupo de alumnos fuera del horario escolar para explicarles contenidos que se suponían adquiridos previamente, pero que desconocían y que eran fundamentales para avanzar en las asignaturas. Se trata de una gran idea. Pero su dedicación centrada en horas libres no lectivas, suponía que no todos los alumnos acudían a su llamada aunque necesitaran su ayuda por problemas de horario o por falta de interés.

Así mismo Mendoza (Comunicación personal, 2012) manifestó la falta de motivación general que tenían muchos de sus alumnos, lo que desembocaba en un absoluto desinterés por el estudio de estos y otros módulos. Esta desmotivación provocaba que, a pesar de sus intentos por ayudar a los alumnos a mejorar en sus asignaturas, los resultados que obtenía no eran buenos. Era necesario inculcarles la ilusión y la cultura del esfuerzo para obtener resultados mejores, pero no encontraba tampoco el suficiente apoyo en las familias de los alumnos.

Esta circunstancia me hizo pensar en la posibilidad de dedicar mi Trabajo Fin de Máster a programar un servicio personalizado de ayuda a los alumnos que tuvieran problemas en estos módulos y que estuviera ubicado en el horario escolar.

Un servicio que ayudara a estos alumnos a encontrar la motivación adecuada no sólo para avanzar en dichas asignaturas, sino también para avanzar en todas las facetas de su vida, consiguiendo que tuvieran una visión más positiva de la misma. Para ello, el servicio debía ser individual y dirigido por una persona con una visión positiva de los alumnos, un claro amor por ellos y una formación adecuada.

En el trabajo de Field, Parker, Sawilowsky y Rolands (2010) se describen perfectamente los beneficios del coaching educativo en alumnos con déficit de atención. Igualmente, en la aportación de Van Niewerburgh (2012) se demuestra dicho beneficio no sólo en todo tipo de alumnos sino también en los educadores y en los propios padres.

Todo ello junto a las ideas halladas en las primeras búsquedas bibliográficas sobre el tema, permitieron la delimitación del marco conceptual sobre el que se ha desarrollado el presente trabajo.

² Ver Anexo II. Entrevista a D. Alberto Mendoza. Profesor titular de los módulos FOL, EIE y OSL en el Centro Salesiano "Los Boscos" de Logroño.

1.2 Objetivos del trabajo

Como se ha explicado anteriormente, el objetivo general de este trabajo es ayudar a los alumnos que presentan dificultades en los módulos de “FOL”, “EIE” y “OSL” de los CFGM y PCPI de La Rioja mediante un servicio personalizado. Para ello, se marcan los siguientes objetivos específicos:

- Demostrar que los módulos de “Formación y Orientación Laboral” y “Empresa e Iniciativa Emprendedora” son exactamente iguales para los CFGM que para los CFGS en la Comunidad Autónoma de La Rioja, a pesar de ser muy diferentes los requisitos de acceso a dichos ciclos.

Para acceder a los CFGS hay que tener el Bachillerato aprobado o haber realizado un CFGM y un curso puente mientras, para los CFGM sólo es necesaria la ESO o una prueba de acceso. Los alumnos afrontan estas dos mismas asignaturas en ambos casos, siendo su perfil académico muy diferente y suponiendo una dificultad añadida a los segundos.

- Mostrar que el módulo de “Orientación Sociolaboral” de los programas de PCPI en la Comunidad Autónoma de La Rioja requiere el dominio de la lengua castellana, así como una mínima capacidad de atención, requisitos no indispensables para el acceso a dichos programas.

En los PCPI de la Comunidad Autónoma de La Rioja se admiten alumnos con trastornos de hiperactividad o déficit de atención, así como alumnos extranjeros que no hablen castellano e incluso a alumnos con discapacidades graves. El módulo es de un perfil curricular bajo, pero requiere unas destrezas mínimas que algunos alumnos ni siquiera poseen.

- Proponer un servicio de coaching educativo para estos alumnos, como una posible ayuda académica y personal a todos ellos. Es decir, un servicio integrado en el horario escolar, voluntario y gratuito, lo que supone el diseño de un modelo de seguimiento de dicho servicio para su continua mejora y posibles adaptaciones o cambios.

1.3 Metodología

Se ha realizado una metodología cualitativa orientada hacia:

- Una revisión bibliográfica.
- Técnicas observacionales.
- Instrumentos de recogida de información: entrevistas.

La revisión bibliográfica se ha hecho a dos niveles. En primer lugar se estudian los currículos de los CFGM, CFGS y PCPI, en concreto lo referente a los módulos de FOL, EIE y OSL³, así como los requisitos de acceso a dichos estudios.⁴ En segundo lugar, se ha realizado un estado de la cuestión de los trabajos y programas de coaching educativo que existen actualmente en España y resto del mundo.

Con la primera revisión se pretende demostrar que los módulos FOL y EIE son exactamente iguales, para alumnos que han alcanzado los objetivos de Bachillerato que para los que sólo han alcanzado los objetivos ESO. Igualmente, se desea poner de manifiesto que al módulo de OSL puede accederse con trastornos de atención, de comportamiento, con bajo o nulo nivel de castellano e incluso con alguna discapacidad grave.

Con la segunda revisión se demuestra que existen soluciones prácticas para ayudar y motivar a alumnos con dificultades en las aulas y que el coaching educativo es una de ellas y sus beneficios van más allá de lo académico, ya que se busca la motivación general del alumno así como mejorar su visión de la vida.

Las técnicas observacionales se realizan durante las prácticas que realiza la autora del TFM en el Centro Salesiano “Los Boscos” de Logroño. Se observa el comportamiento de los alumnos durante las clases en los módulos de FOL, EIE y OSL, durante el recreo y en los cambios de clase, siendo evidentes los problemas lingüísticos de algunos alumnos, de atención de otros y de evidentes carencias académicas de muchos, tanto en los PCPI como en los CFGM. Así mismo se observa al profesor D. Alberto Mendoza y a todo el equipo docente y no docente del centro comprobando cómo realizan constantes intentos de dirigir correctamente el proceso de enseñanza-aprendizaje de estos alumnos.

Como instrumentos de recogida de información se realizan dos entrevistas a D. Alberto Mendoza, profesor de dichos módulos en dicho centro, y a la Dra. Pilar Alejandra Cortés, Catedrática de la Universidad de Zaragoza y directora de la Cátedra de Innovación Educativa, en la que se está desarrollando actualmente un programa de coaching educativo en colaboración con el Colegio Juan de Lanuza de la misma ciudad. Dichas entrevistas se realizan para poner de manifiesto la realidad del actual alumnado de los CFGM y PCPI en el primer caso, y para ofrecer una solución práctica y factible a dicha realidad en el segundo. A través de dichas entrevistas se desea poner patente la falta de motivación del alumnado de dichos estudios y la posibilidad de aplicación de la disciplina llamada coaching educativo,

³ Ver Anexos III, IV y V. Currículos de FOL, EIE y OSL para CFGS, CFGM y PCPI respectivamente en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

⁴ Ver Anexo VI. Requisitos de acceso a CFGS, CFGM y PCPI en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

con el fin de ayudar a los estudiantes a encontrar esa motivación, conllevando una mejora en el rendimiento escolar y en todas las facetas de la vida de los mismos.

2. COACHING EDUCATIVO: UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA

2.1 Definición y fundamentos

Los niños deben dedicarse a las letras durante el tiempo que sea necesario para que aprendan a leer y a escribir. Por lo que hace a aquéllos que por sus condiciones naturales no hayan podido llegar en los tres años a leer y escribir con propiedad y corrientemente, no debemos apurarnos por esto.

(Platón, La República, 370 a.C.,)

Como puede apreciarse en la cita anterior, la idea de ayudar personalmente al alumno a alcanzar los objetivos marcados, adecuándolos al ritmo y necesidades de cada uno, es muy antigua. Belda (2010) informa que ya su maestro Sócrates había creado un método que, a través del diálogo con sus discípulos, lograba que sacaran los conocimientos que tenían dentro. Lo bautizó como Mayeútica, que en griego significa matrona, para demostrar que él también ayudaba a nacer. En su caso no era un niño el que nacía, sino una persona que había estado oculta.

Sin embargo el término coaching educativo no lo es tanto.

En Europa se usa por primera vez aplicado a un tutor en la Universidad de Oxford en 1830 como un término informal para denominarlo.

Según Belda (2010), la palabra “coach” es de origen húngaro y significa coche o carro para transportar personas, aunque no es hasta 1980 cuando el concepto de coaching actual aparece oficialmente en EEUU en el terreno deportivo (tenis, rugby, golf...). También transporta a las personas desde donde están hasta donde les gustaría estar mañana, siendo el coach-educador un facilitador de este viaje, un acompañante de lujo en el camino (Belda 2010).

En el diccionario anglosajón aparece actualmente como “alguien cuyo trabajo consiste en enseñar a la gente cómo mejorar en un deporte, destreza o asignatura”⁵.

En relación a los estudios de Bou (2007) y Hashuel (2010) si se centra el significado del anglicismo en su faceta docente actual, se puede definir el coaching educativo como una disciplina dentro del principio pedagógico de intervención educativa, que enseña al educando a desarrollar sus destrezas, a encontrar la motivación adecuada para estudiar, a la organización para dicho estudio, y a aprender a aprender (Field et al., 2010).

⁵ Traducción libre de “someone whose job is to teach people to improve at a sport, skill, or school subject” (Cambridge Dictionary, 2009).

El coaching educativo es una técnica relativamente nueva ya que se podrían relacionar pensamientos de filósofos como Platón, según se ha visto anteriormente. Desde principios de los ochenta se implantó en EEUU⁶ y poco a poco, se ha ido extendiendo por diversos países europeos.

No requiere estar encuadrado en ninguna asignatura en particular, sino que ayuda en general al aprendizaje global de los estudios que se estén realizando.

Según Bou (2007), requiere una visión positiva de los alumnos adheridos o coachees y una clara vocación docente que incluya un claro amor por los alumnos, ya que el educando que precisa esta disciplina es, en general, un estudiante con varios e importantes problemas de aprendizaje.

Para Pifer (2012), un programa de coaching educativo ayuda al estudiante a desarrollar destrezas y utilizar recursos para conseguir su titulación. Si está bien planificado no requiere muchas horas semanales de trabajo con el coachee, sino sesiones bien programadas que pueden ser semanales. En ellas se identifican las necesidades del coachee, se planifica el tiempo, se acompañan esfuerzos, se desarrollan estrategias para saber cómo trabajar con los profesores de los diferentes módulos, se ayuda al alumno a ajustarse con éxito al centro de estudio y se celebran los éxitos u objetivos conseguidos, siendo esto una motivación más para continuar con el proceso.

El conocimiento de uno mismo, la autosuperación, la motivación para el esfuerzo y la alegría de vivir son cuatro pilares de esta disciplina que el coach debe hacer florecer en el educando a través de dichas sesiones, tal y como se recoge en Van Niewerburgh (2012).

Robinson (2004) informa que con el sistema educativo actual reinante en todo el mundo, en el que no se fijan las obvias diferencias de aprendizaje, de capacidades, de ver como sujeto al alumno, se está desperdiciando capacidades de algunos y desconcertando a los que no llegan a captar los conocimientos requeridos sumiéndolos en un abismo de repeticiones y fracasos académicos que consiguen dejar al alumno abrumado. También alerta de que muchos de estos alumnos son final y erróneamente diagnosticados como personas con trastornos de hiperactividad o de déficit de atención, y tratados con la consiguiente medicación.

Desde esta perspectiva, y ateniéndonos a la idea de Van Niewerburgh (2012), el coaching educativo es una disciplina a tener en cuenta en el sistema educativo ya

⁶ Son relevantes los programas de coaching educativo en algunas universidades americanas como “Student Success Coaching” de la NAU (Northern Arizona University).

que busca mejorar el rendimiento de las personas, para lo cual trata de liberar su potencial y así incrementar sus posibilidades de éxito.

2.2. El coaching educativo actual en España

En los últimos años se ha despertado en nuestro país un cierto interés por el concepto de coaching educativo (en adelante, CE).

Son conocidos los trabajos de Bou (2007) y Embid (2010), así como las influencias de autores extranjeros destacando (Hashuel 2010), entre otros en relación a programas de CE que ofrecen empresas privadas e innovadoras como el Centro Europeo de Coaching Ejecutivo.⁷

Sin embargo, se encuentran escasas referencias sobre estudios e iniciativas de CE en España. Resulta cuanto menos llamativo que el Ministerio de Educación español, a través del Centro de Investigación en Innovación Educativa (CNIIE) no tenga actualmente ninguna línea evidente de aplicación de CE en ningún centro educativo español.

Por todo lo anterior, se pone en evidencia tras el estudio bibliográfico, que el interés suscitado por el CE actualmente en España queda patente en un ámbito muy reducido, referido al de las empresas y autores que lo ofertan más que entre las propias instituciones educativas.

A pesar de ello, cabe destacar la Cátedra de la Dra. Pilar Alejandra Cortés de la Universidad de Zaragoza como ejemplo de aplicación de CE.⁸

El objetivo de esta Cátedra es el de apoyar e incentivar los proyectos de investigación en el ámbito del emprendimiento en educación y otros proyectos educativos como una línea de innovación pedagógica y de investigación y de aplicación de coaching educativo.

Resulta original e interesante este acuerdo entre una institución privada puntera en innovación educativa, como es el Colegio Juan de Lanuza de la misma ciudad, y una institución pública de prestigio, como es la Universidad de Zaragoza.

En el caso español, en el que se conocen los beneficios del CE pero es difícil encontrar aplicaciones del mismo en los centros educativos, puede considerarse dicha Cátedra, por lo tanto, como un referente.

⁷ Existen iniciativas innovadoras como la impulsada por este último, en colaboración con la Asociación Coval de Escuelas Católicas y materializada en un audiovisual demostrativo sobre el CE. <http://www.youtube.com/watch?v=o2M5M76j2Q8>

⁸ La Universidad de Zaragoza y el Colegio Juan de Lanuza de la misma ciudad firman el 12 de marzo de 2012 un convenio para la creación de esta Cátedra, cuya directora es Dra. Pilar Alejandra Cortés. En el Anexo I se muestra información adicional sobre dicha Cátedra así como la transcripción de la entrevista realizada a Dra. Pilar Alejandra Cortés.

3. CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO Y SUPERIOR Y PROGRAMAS DE CUALIFICACION PROFESIONAL INICIAL EN LA RIOJA: UNA VISION CRÍTICA

Es necesario, para lograr el primer objetivo de este TFM, el estudio de estos módulos y programas. Se ha comprobado el alto grado de desmotivación general que se encuentra en el perfil del alumno que cursa CFGM y PCPI y debe profundizarse en el diseño curricular de los módulos de “Formación y Orientación Laboral” y “Empresa e Iniciativa emprendedora” para averiguar las razones por las que los alumnos encuentran tanta dificultad en dichas asignaturas.

Es significativo que en los Ciclos Formativos de Grado Superior, a los que se accede directamente desde Bachillerato o por medio de un curso puente tras haber cursado un CFGM, existan dos módulos con idéntico nombre, FOL y EIE.

Se estudian dichos módulos y se comprueba que son exactamente iguales.⁹

Igualmente, se comprueban los requisitos de acceso para los dos ciclos.¹⁰ Tras dicho estudio, se desprende como resultado clave para el presente trabajo que se han diseñado las mismas dos asignaturas tanto para alumnos que han alcanzado previamente los objetivos de Bachillerato como para los que solo han alcanzado los objetivos ESO.

Como ejemplo de la exactitud de los dos currículos, se extrae a continuación uno de los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación para los alumnos que estudian el módulo de “EIE” en los Ciclos formativos de Grado Superior de La Rioja.

En concreto se cita el que está en cuarto lugar del currículo: “Realiza actividades de gestión administrativa y financiera de una pyme, identificando las principales obligaciones contables y fiscales y cumplimentando la documentación” (Boletín Oficial de La Rioja, 21 de octubre de 2011, p. 8767).

Y a continuación, se cita el cuarto resultado y criterio de evaluación del módulo “EIE” para los alumnos que estudian los Ciclos Formativos de Grado Medio: “Realiza actividades de gestión administrativa y financiera de una pyme, identificando las principales obligaciones contables y fiscales y cumplimentando la documentación” (Boletín Oficial de La Rioja, 19 de enero de 2011, p. 501).

De la misma forma, los materiales didácticos a elegir por los profesores de dichos módulos son los mismos para los alumnos de Grado Medio y los de Grado

⁹ Ver Anexos III y IV.

¹⁰ Ver Anexo VI.

Superior, aunque sean más adecuados al nivel académico de estos últimos, según Mendoza (2012, Comunicación personal).

Se concluye con que existe una disonancia entre dichos requisitos y los objetivos y competencias a alcanzar en dichos módulos. Es evidente que no pueden exigirse los mismos objetivos y competencias a desarrollar a un alumno que ha alcanzado las competencias de Bachillerato, que a otro que solamente ha logrado alcanzar las competencias de ESO.

Con este estudio se demuestra que algunos alumnos de CFGM necesitan un apoyo extra que acompañe su proceso de enseñanza-aprendizaje, logre la motivación general del educando y le ayude a afrontar con ilusión unos módulos que están claramente diseñados para un perfil académico superior al suyo.

Así mismo, se estudian los requisitos para acceder a los PCPI en La Rioja¹¹ y los objetivos y competencias a alcanzar en el módulo de OSL de dichos programas.¹²

Se comprueba que en los PCPI se admiten alumnos con trastorno de déficit de atención, diferentes discapacidades y poco o nulo nivel de castellano, y el módulo al que se hace referencia requiere cierta capacidad de atención, estudio y un buen nivel lingüístico.¹³

Se concluye con que existe también una disonancia entre dichos requisitos y los objetivos y competencias a alcanzar en el citado módulo, y que algunos alumnos de PCPI necesitan el mismo apoyo que el arriba mencionado.

Para ilustrar este análisis, y tras un periodo de observación durante el periodo de prácticas realizado por la autora de este TFM en el centro educativo ya mencionado, se presentan a continuación tres casos reveladores que manifiestan la poca adecuación e inconsistencia de los módulos referenciados más arriba. De esta forma, se pretende demostrar, mediante ejemplos reales, que los dos últimos casos (b y c) son víctimas de un diseño curricular inadecuado, y que si no reciben una ayuda extra, como la de un servicio de CE, estos alumnos están destinados a un último e inevitable fracaso escolar.

- a) Alumno español de 18 años que tras haber cursado 1º y 2º de Bachiller y haber aprobado la Selectividad en la CA de La Rioja, accede directamente a un CFGS en el Centro Sagrado Corazón de Jesús de Logroño y cursa los módulos de “Formación y Orientación Laboral” y “Empresa e Iniciativa Emprendedora” según el currículo anteriormente expuesto. Para lograr los objetivos y

¹¹ Ver Anexo VI.

¹² Ver Anexo V.

¹³ Ver Anexos II y VI.

competencias de dichos módulos dedica varias horas semanales al estudio de los mismos.

- b) Alumno español de 16 años que tras haber terminado la ESO a través del Programa de Diversificación Curricular, al que accedió a través de un informe psicopedagógico que demostraba un Trastorno de Déficit de Atención, accede a un CFGM en el Centro Concertado Salesiano “Los Boscos” y cursa los módulos de “Formación y Orientación Laboral” y “Empresa e Iniciativa Emprendedora” según el mismo currículo.
- c) Alumno de origen chino de 16 años que tras haber intentado en dos centros de Logroño alcanzar los objetivos ESO, y debido a su paupérrimo nivel de castellano le ha sido imposible, accede, aconsejado por su último orientador, a cursar un PCPI en el Centro Concertado Salesiano “Los Boscos” en el cual cursa en estos momentos el módulo de OSL.

Los alumnos b y c tienen escasas posibilidades de alcanzar los objetivos marcados por estos programas, a los que han accedido como última salida en su largo y arduo camino hacia una titulación. Si no se ayuda a estos jóvenes con un apoyo extra y una motivación adecuada, estarán siendo abocados a una más que probable exclusión social.

4. PROPUESTA DE SERVICIO DE COACHING EN LOS CFGM Y PCPI EN LA RIOJA

Tras el estudio del programa de CE que el colegio Juan de Lanuza tiene en colaboración con la Universidad de Zaragoza a través de la Cátedra que dirige la Dra. Pilar Alejandra Cortés, se realiza una propuesta de un servicio similar pero adecuado a los CFGM y PCPI de La Rioja.

4.1 Selección de alumnos para el programa

Al principio del curso escolar, el centro informará a los alumnos, a través del tutor y del coach, del nuevo servicio de CE implantado para el curso. Es de vital importancia que todo el equipo docente y no docente del centro haya sido, previa y suficientemente, informado de dicho servicio por medio de reuniones explicativas en las que quede demostrada la utilidad del CE y en las que se haya logrado la implicación de toda la plantilla para su correcta puesta en marcha.

En dichas reuniones, en las que habrá participado el coach, que puede ser el orientador del centro o uno o varios de los tutores convenientemente formados para la tarea, se habrán marcado definitivamente las horas dedicadas a los encuentros de los alumnos y el coach, dentro del horario escolar de cada grupo. Para un programa de 20 coachees serán necesarios al menos dos coaches.

Tras la información dada a los alumnos, se enviará una carta explicativa a las familias.

Durante el primer mes del curso escolar, el profesor de los módulos FOL, EEI, y OSL realizará una “evaluación cero” por la cual realizará la selección de los alumnos que son candidatos a participar en el programa de CE. Serán elegidos aquellos que no alcancen los conocimientos mínimos necesarios que, al criterio del profesor de dichos módulos, son vitales como punto de partida para el correcto proceso de enseñanza-aprendizaje de dichas asignaturas.

Como ejemplos de carencias más significativas, mostramos las siguientes:

- Dificultad moderada o grave de lectura y escritura.
- Dificultad para realizar operaciones matemáticas propias de los contenidos de 4º de la ESO (solo para alumnos de CFGM).
- Dificultad para entender y/o expresarse en castellano.

4.2 Primer encuentro del coach con los coachees

Una vez realizada esta selección, el coach mantendrá el primer contacto personal con estos alumnos, a través de una primera reunión individual en la que se buscarán los siguientes objetivos:

- Crear un clima acogedor y alegre en el que el coach se muestre como un líder positivo.
- Enfatizar las expectativas positivas del coach hacia los coachees sin excepciones, logrando que al final de la reunión el clima sea esperanzador para todos.
- Mostrar los futuros beneficios del nuevo servicio a los alumnos.
- Ofrecer una clara distribución del horario del servicio personal de coaching para que ellos puedan visualizarlo perfectamente en su horario.
- En el caso de los alumnos extranjeros que no hablen ni entiendan castellano correctamente, realizar una guía atractiva visual (mapa conceptual, comic...) en el idioma materno de dichos coachees, por medio de la cual se logren los tres objetivos anteriores.
- Entregarles un pequeño y atractivo cuestionario en el que el alumno muestre lo que espera del nuevo servicio y se adhiera voluntariamente si lo desea.

4.3 Programación de las sesiones

El coach distribuirá a los coachees en las horas programadas para esta actividad, creando un horario de servicio en el que cada uno de los alumnos tenga una hora semanal de encuentro personal con él.

Además de estas sesiones, el coach mantendrá conversaciones con el tutor de los grupos para que los alumnos que lo necesiten acudan a clases de castellano dentro del horario escolar. La Consejería de Educación de La Rioja, en el currículo de dichos ciclos y programas, permite la programación e integración de dicha asignatura¹⁴.

4.4 Contenido de las sesiones

El coach deberá diagnosticar la situación actual del coachee en la primera sesión, a través de una observación objetiva de las creencias que tiene sobre sí mismo y sobre el mundo que le rodea. Deberá realizar una detección de áreas de mejoras personales y una programación positiva de las siguientes reuniones.

¹⁴ Según la Resolución número 1563, de 31 de marzo de 2009, de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte por la que se establece el currículo de los Programas de Cualificación Profesional Inicial en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Durante ésta y las demás sesiones, el coach a través de la escucha activa y de la correcta motivación, logrará que el coachee se marque y cumpla objetivos y con esto conseguirá que las dificultades se conviertan en retos.

Se lograrán mejoras conductuales, académicas y socio-afectivas a través del buen ejercicio del CE.

El coach facilitará al coachee pautas y materiales para que, al ritmo adecuado, este último vaya superando las dificultades que le impiden alcanzar los objetivos de los módulos a los que se ha hecho referencia en este TFM.

El coach programará cada encuentro de forma que se revisen las tres áreas mencionadas y que se finalice siempre con una visión positiva del alumno y sus creencias.

Se realizará una revisión trimestral del servicio de CE que consistirá en reuniones de los coaches con los tutores de los coachees y el director y orientador del centro (en caso de que éste no esté ejerciendo de coach).

En dichas reuniones se valorarán los resultados obtenidos, tanto positivos como negativos realizando un plan de mejora y revisión que servirá como apoyo al plan inicial.

Al finalizar el primer año de implementación se valorarán los resultados obtenidos y se utilizarán, junto al anteriormente citado plan de mejora, para la consiguiente revisión y ampliación del plan original. Dicho plan revisado se implementará en el curso siguiente.

5. CONCLUSIONES

Queda patente que los alumnos de los Ciclos Formativos de Grado Medio de La Rioja cursan dos asignaturas que están diseñadas para alumnos de los Ciclos Formativos de Grado Superior, y que les supone una dificultad añadida en su proceso de enseñanza-aprendizaje.

Así mismo se evidencia el importante grado de desmotivación para el estudio que tienen algunos de estos alumnos mencionados anteriormente.

Se ha demostrado también que en los Programas de Cualificación Profesional Inicial de algunos centros de la Comunidad Autónoma de La Rioja, estudian alumnos con bajo o nulo nivel de castellano y graves problemas de atención o incluso discapacidades, a pesar de que en el módulo de Orientación Sociolaboral es necesaria una mínima capacidad de atención, de trabajo y un adecuado nivel de castellano.

Igualmente queda claro el importante grado de desmotivación de algunos de estos alumnos.

Así mismo, se han expuesto los beneficios del coaching educativo en los alumnos con falta de motivación y dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Por todo ello, se ha propuesto un servicio de coaching educativo en los Ciclos Formativos de Grado Medio y en los Programas de Cualificación Profesional Inicial en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

La docencia en España no solamente debe centrar su atención en modelos interesantes como es el caso de Finlandia, ni en dotar a los centros con recursos informáticos o convertirlos en centros bilingües. Desde el corazón de las instituciones educativas, se debe así mismo intentar ayudar a los jóvenes que actualmente, y al borde o superando la mayoría de edad, tienen dificultades para lograr unos objetivos que les permitan obtener una mínima titulación y con ella un pasaporte al mundo profesional. El CE es una disciplina factible para todos los centros y posible de realizar con los recursos humanos y materiales de los mismos.

6. REFLEXIÓN PERSONAL

Quisiera traer a este punto uno de los epígrafes que he estudiado en este Máster. Concretamente, pertenece a la asignatura de “Metodología de la especialidad”.

Según Espot (2006), en un centro educativo el protagonista es el alumno y el profesor debe ser capaz de dirigir la clase. Esa capacidad debe basarse en su autoridad y su destreza. Centrémonos en la primera.

La autoridad la da su prestigio, que se obtiene a través de su competencia profesional, su amor por los alumnos y su coherencia de vida.

Durante mis años como alumna, profesora y madre de alumnos, he observado con tristeza cómo a muchos de los docentes españoles les falta la segunda condición para lograr la autoridad: el amor por los alumnos.

Uno de los éxitos de la disciplina coaching educativo no es otro que el amor vocacional que el coach siente por sus coachees, sin distinción. Cuando el educando siente ese cariño y siente que alguien se preocupa realmente por él, se produce la magia de la motivación. Ése es el secreto.

Me gustaría terminar mi TFM con unos versículos de la Sagrada Biblia, que pueden ser aplicados perfectamente al sistema educativo actual:

Aunque yo hablara las lenguas de los hombres y de los ángeles, si no tengo caridad, soy como bronce que suena o címbalo que retiñe.

Aunque tuviera el don de profecía y conociera todos los misterios y toda ciencia, aunque tuviera plenitud de fe como para trasladar montañas, si no tengo caridad, nada soy.

1 Cor. 13:1,2 (Biblia de Jerusalén)

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Artola, A. (1975). *Biblia de Jerusalén*. Bilbao: Editorial Española Desclée de Brouwer.

Belda, G. (2010). *Emotivación*. Recuperado el (13 de diciembre de 2012) de <http://www.emotivacion.com>

Bou, J. (2007). *Coaching para docentes*. Alicante: Editorial Club Universitario.

Cambridge Advanced Learner's Dictionary. (2009). Cambridge: Cambridge University Press.

Coaching educativo. González Hernando, S., González Hernando, E (Directoras) (2010). [<http://www.youtube.com/watch?v=o2M5M76j2Q8>] YouTube.

Cortés, P. A. (2012). *Cátedra Colegio Juan de Lanuza de Innovación Educativa*. (Cátedra). Universidad de Zaragoza. Zaragoza.

Embid, A. (2009). Comunicación personal. *Coaching para empezar*. Recuperado el (15 de diciembre de 2012) de <http://www.coachingparaempezar.es>

Espot, M.R. (2006) *La autoridad del profesor: qué es la autoridad y cómo se adquiere*. Barcelona: Wolters Kluwer España.

Field, S., Parker, D., Sawilowsky, S., Rolands, L. (2010). *Quantifying the Effectiveness of Coaching for College Students with Attention Deficit/Hyperactivity Disorder*. (Final Report). Edge Foundation. Seattle.

Hashuel, P. (2010). *El coaching llega a la educación*. Buenos Aires: Triskel Press.

Platón (2005). *La República*. Madrid: Alianza Editorial.

Pifer, E. (2011). *Student Success Coaching*. Recuperado el (02 de diciembre de 2012) de <http://nau.edu/University-College/Student-Resources/Student-Success-Coaching/>

Robinson, K. (2009). *The Element. How Finding Your Passion Changes Everything*. New York: Penguin/Viking Books.

Van Nieuwerburgh, C. (2012). *Coaching in education: Getting better results for students, educators and parents*. London: Karnac Books.

ANEXOS

ANEXO I

PRESENTACIÓN DE LA CÁTEDRA COLEGIO JUAN DE LANUZA DE INNOVACIÓN EDUCATIVA. ENTREVISTA A SU DIRECTORA LA DRA. DÑA PILAR ALEJANDRA CORTÉS.

La Universidad de Zaragoza y el Colegio Juan de Lanuza de la misma ciudad firman el 12 de marzo de 2012 un convenio para la creación de esta Cátedra cuya directora es Dña. Pilar Alejandra Cortés.

Diplomada en Maestra de Educación Especial por la Universidad de Zaragoza en 1996, Licenciada en Psicopedagogía por la Universidad del País Vasco en 1998, Diplomada en Estudios Europeos por la Universidad del País Vasco en 1998 y Doctora en Psicopedagogía por la Universidad del País Vasco en 2001.

Los objetivos de la Cátedra son los siguientes:

- Apoyar e incentivar proyectos de investigación en el ámbito del emprendimiento en educación y otros proyectos educativos.
- Crear una línea de innovación pedagógica y de investigación sobre coaching y programación neurolingüística a nivel educativo.
- Difundir el método fonético del aprendizaje de inglés que usa el Colegio Juan de Lanuza a otros ámbitos educativos de la enseñanza del inglés, como es el universitario.
- Incrementar la participación del profesorado del Colegio en la Universidad, para compartir experiencias adquiridas; organizar formación continua para los profesionales del Colegio, adaptada a sus necesidades específicas.
- Participación de estudiantes del Colegio en las actividades de la cátedra.
- Apoyo a la realización de tesis doctorales y proyectos fin de carrera.

ENTREVISTA REALIZADA A DÑA. PILAR ALEJANDRA CORTÉS

- **Dña. Alejandra, ¿Cuál es su primer contacto con el coaching educativo y qué sensaciones le produce la primera vez que oye hablar de él?**

En el año 2010. Gran curiosidad, magnetismo, cambio.

- **¿En qué momento de su carrera decide incorporarlo a sus prioridades y por qué?**

2010, porque veo que puede ser un excelente complemento en educación apreciando otras perspectivas educativas.

- **¿Qué beneficios reales aporta el CE en su opinión?**

1. Adquirir conocimiento y **autoconocimiento** de nosotros mismos.
2. Conocer y comprender **los sentimientos**.
3. Superar los bloqueos y **las resistencias al cambio**.
4. **Abordar los conflictos** tanto personales como de los compañeros de trabajo, padres y alumnos.
5. Desarrollar relaciones de **confianza**.
6. Desarrollar técnicas de **comunicación**.
7. **Humildad**.
8. **Tomar conciencia de la realidad educativa y formativa**. Desarrollar **técnicas de liderazgo dentro del aula**.
9. Desarrollar mejores **estrategias de aprendizaje con los alumnos/as**.
10. Desarrollar técnicas de **planificación estratégica en clase**.
11. Mejorar **técnicas de delegación en las instituciones educativas**.
12. Dirigir y apoyar un **cambio organizativo en el mundo de la educación**.
13. Liderar **iniciativas de remodelación y reestructuración en contexto escolar**.
14. **Contribuir al espíritu emprendedor e innovador educativo y formativo**.

- **¿En qué líneas se está trabajando y cómo dentro de la Cátedra de Innovación de la que usted es directora?**

Emprendimiento, coaching educativo, inteligencia emocional, avances tecnológicos y educación.

- **¿Con qué recursos personales, materiales y temporales debería contar un buen programa de coaching educativo en un Centro de Formación Profesional con 20 alumnos adheridos a dicho programa?**

2 ó 3 coach/docentes, y un año por lo menos para su implementación, así como más tiempo para su posterior revisión.

ANEXO II

ENTREVISTA A D. ALBERTO MENDOZA, PROFESOR DE LOS MÓDULOS DE FOL, EIE Y OSL EN EL CENTRO CONCERTADO SALESIANO “LOS BOSCOS” DE LOGROÑO.

- **D. Alberto, con respecto a los módulos de FOL y EIE de 1º y 2º cursos de los CFGM, ¿Piensa que están correctamente programados para el perfil del alumnado que accede a estos estudios? ¿Por qué?**

En mi opinión, el problema no es la programación, el papel lo aguanta todo. Lo que es evidente es que la preparación que traen no es la más adecuada teniendo en cuenta que muchos alumnos proceden de Prueba de acceso a CFGM. En la Rioja la prueba es más dura que en otras comunidades vecinas y, aun así, es hablar de extranjeros.

Por ello habría que pedir que no se regalen títulos: ¿cómo puede un alumno obtener un título de graduado en ESO sin idea de matemáticas o de lenguaje? (esto lo he experimentado personalmente).

Por otro lado pretender que un alumno de CFGM adquiriera los mismos conocimientos que uno de CFGS me parece bastante utópico.

- **¿Cuáles son los problemas más graves que encuentra en el aula (carencias académicas del alumnado) a la hora de impartir estas asignaturas?**

Una buena parte de los alumnos vienen procedentes de Prueba de Acceso a CFGM y, normalmente, a estos ciclos los que vienen con el título de graduado en ESO no son los de mejor expediente académico.

También he observado alumnos que, aun viniendo con el graduado en ESO, presentan unas carencias enormes (con mi experiencia docente, me inclino a pensar que se “regalan” muchos títulos de graduado). Cuando vienen procedentes de la prueba de acceso las carencias son, en general, muchísimo más evidentes:

- En lenguaje no saben expresarse correctamente, las frases que utilizan son muy pobres (muchas incluso las escriben sin completarlas). Las faltas de ortografía son horribles. Cada día encuentro en exámenes nuevas faltas de ortografía que nunca hubiera imaginado se pudieran cometer. La “Antología del Disparate” está siendo superada cada día.
- En matemáticas hay bastantes que tienen problemas para despejar una incógnita en una ecuación de primer grado. Si además en un ejercicio se sustituye la clásica

incógnita “X” por precio de venta “Pv” o precio de compra “Pc” se produce el desastre.

- Para cualquier cálculo, por pequeño se sea, necesitan usar la calculadora. Muchos son incapaces de realizar sencillos cálculos mentales.
 - No tienen hábito de trabajo, estudian como mucho la víspera de las evaluaciones. Otros se presentan a ver si ese día hay suerte.
 - Ante cualquier dificultad, por pequeña que sea, en lugar de tratar de encontrar la solución se rinden y es muy común escuchar “no entiendo nada” cuando les pregunto “¿qué es lo que no entiendes?” Es decir, ni siquiera se han molestado en mirar nada.
- **¿Qué material didáctico existe hoy en el mercado para la docencia de estos módulos? ¿Hay alguno específico para los Ciclos de Grado Medio?**

Desconozco todo el material que se ofrece en el mercado. En general las editoriales hacen para FOL y EIE un único manual, que sirve tanto para CFGM como para CFGS.

Participé en un foro de la editorial que utilizo en ciclos y, por más que dije que el nivel que se utiliza es alto, que dan por sabido un montón de cosas que en grado medio mis alumnos desconocen, al final no quisieron hacerme caso.

Generalmente los contenidos son excesivos para el nivel CFGM (a veces pienso que en FOL quieren formar pequeños abogados). En los manuales se utilizan tecnicismos que los alumnos no entienden y no les importa no saberlo. Tengo que ser yo quien les interroge sobre el significado (normalmente no lo saben) y que de esta manera puedan escribir en el libro de texto un significado comprensible para ellos.

En EIE, dadas las carencias matemáticas, ¿cómo les vas a hablar de un VAN o de un TIR si no resuelven apenas ecuaciones?

Todas las editoriales suelen ofrecer gratuitamente programas tipo conta-plus, factura-plus etc. Se perdería muchísimo tiempo en tratar de explicárselos pues se trata de una herramienta para personas que tienen muy claros los conceptos contables. Únicamente sirven para ciclos de la rama administrativa, al resto en general nos sobra.

Hay otra editorial que en un manual de FOL o OSL (Orientación Socio Laboral, u otras denominaciones parecidas) dirigido a PCPI han quitado de la portada esas

siglas y también lo ofertan para grado medio. La conclusión es que se trata de un manual totalmente insuficiente. A eso hay que añadir que cada Comunidad Autónoma tiene un cierto grado de discrecionalidad al redactar la materia que entra en los currículos de los ciclos y PCPI,s. impartidos en su territorio.

- **Respecto al módulo de OSL de los PCPI, ¿qué conocimientos mínimos deberían tener los alumnos para poder comprender y asimilar esta materia?**

Más que conocimientos mínimos lo que hace falta es tener un mínimo de interés y ganas de trabajar, además de un mínimo dominio del castellano.

Además mi experiencia me dice que recibo todo el alumnado que no quiere la ESO. Es una salida que encuentran ciertos orientadores para quitarse los alumnos más complicados. Esta complicación parece ser debida a la mala conducta, a los malos conocimientos/rendimientos, al desconocimiento del idioma, al total desinterés por hacer nada y a no ser capaces de realizar un mínimo esfuerzo.

Piensan que porque a un alumno se le cambie de centro y tenga casi la mitad del tiempo de sus estudios en un taller se producirá el milagro que soluciona el problema.

Se ha dado el caso concreto de un alumno que, no hablando casi castellano, el primer día del curso se propuso a la inspección que acudiera previamente a un curso de inmersión lingüística, y la respuesta fue que la Administración no contempla el paso desde un PCPI (**a donde no debería haber llegado**) a un curso o aula de inmersión, y se quedaron tan frescos.

Otro problema es la nula implicación de la familia, que lo único que le importa es que mantengan al chico escolarizado hasta junio. Es decir, se trata de una “guardería de adultos”.

Algunas familias quieren mantenerlos matriculados a toda costa porque de lo contrario tendrían que responder ante el juzgado de menores o los servicios sociales, o perderían ayudas sociales etc. La marcha académica les trae sin cuidado.

Además el chico que suspende 1º de PCPI automáticamente tiene plaza para repetir, **a pesar de no haber hecho nada** se le premia con la continuidad. Con ello los padres están contentos por tener al chaval escolarizado y el chaval no muestra ni mostrará el menor interés.

- **Usted se reúne un par de veces al mes con alumnos que no alcanzan los objetivos mínimos de las unidades didácticas para ayudarlos. Sé**

que lo hace en su tiempo libre y de forma desinteresada. ¿Qué resultados obtiene?

No es que me reúna dos veces al mes, únicamente me ofrezco a ir cuantas tardes sean necesarias para explicar todo aquello que no hayan entendido en clase o incluso debido a sus ausencias. Este mensaje lo repito con frecuencia.

También me ofrezco para que todos los días, en el primer recreo, atenderles cuantas veces haga falta o quedar en otro momento para prestarles más atención y más personalizada.

Además, sirve para ver qué alumnos están interesados y quiénes no.

Ahora, al comienzo del 2º trimestre, la primera sesión la utilizo para motivarles y hacerles ver que, a pesar del resultado positivo o negativo del trimestre anterior, nadie tiene garantía de aprobar y nadie puede decir que está ya suspendido y no puede aprobar. Les animo a trabajar día a día y no dejar todo para el final.

Por las tardes también doy la opción de poder hacer recuperaciones sin pérdidas de clase. De esta forma, quienes no muestran interés no vienen y cuando dicen que sí lo tienen hay hechos para desarmar su palabrería y demostrar lo contrario, tanto a los alumnos como a sus familias.

Todo lo anterior es un ofrecimiento mío, no es ninguna obligación.

- **Por último, D. Alberto ¿qué le parecería un servicio de coaching educativo para los alumnos más desfavorecidos en el que se les motivara, ayudara a organizarse el trabajo y a tener una visión positiva del aprendizaje y de la vida en general (alguien que les acompañara en un proceso de búsqueda de la mejor versión de sí mismos)?**

No puedo opinar sobre algo que no conozco en profundidad. Se trata de una disciplina reciente y podemos encontrar opiniones de todos los gustos sobre su uso y resultados.

Habría que ver cómo está planteado y cómo es desarrollado en la realidad en estos alumnos para ver si resulta efectivo.

El trabajar con los alumnos y más concretamente con sus procesos emocionales y mentales, como no lo haga un personal muy bien cualificado, puede obtener resultados no deseados e incluso contrarios de lo que se pretende.

En mi opinión hay que crear la conciencia de que las cosas cuestan esfuerzo, que ante un problema que se presenta podemos encontrar, la mayoría de las veces, varias soluciones. Aquél que no se esfuerce no logrará nada.

La crisis también desmotiva, la falta de oportunidad de trabajar hace que los chavales no quieran pensar en el futuro y esforzarse, únicamente piensan en el presente, en la diversión fácil e inminente, lo demás les trae sin cuidado. Si no cambiamos este clima, no lograremos nada.

Un coaching bien diseñado y ejecutado podría colaborar a lograrlo, sería una opción a tener en cuenta.

ANEXO III

MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL EN LOS CFGS DE LA RIOJA.

Orden 23/2011 de 10 de octubre, de la Consejería de Educación, Cultura y Turismo, por la que se establece la estructura básica del currículo del ciclo formativo de Técnico Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados. Boletín Oficial de La Rioja, de 21 de octubre de 2011.

Técnico superior en sistemas electrotécnicos y automatizados.

Módulo Profesional: Formación y orientación laboral. 1º Curso. 90 horas.

Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación

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

Criterios de evaluación:

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

b) Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional del técnico superior en sistemas electrotécnicos y automatizados.

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

d) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico superior en sistemas electrotécnicos y automatizados.

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

f) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.

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

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

Criterios de evaluación:

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

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

Criterios de evaluación:

- a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho laboral.
- b) Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.
- c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.
- d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.
- e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- f) Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.

g) Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran.

h) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.

i) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de técnico superior en sistemas electrotécnicos y automatizados.

j) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.

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

Criterios de evaluación:

a) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.

b) Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.

c) Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social.

d) Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de Seguridad Social.

e) Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.

f) Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.

g) Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos.

h) Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.

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

Criterios de evaluación:

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

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

Criterios de evaluación:

- a) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- b) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los diferentes criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.
- d) Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.

e) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones que se deben realizar en caso de emergencia.

f) Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del técnico superior en sistemas electrotécnicos y automatizados.

g) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de una pequeña y mediana empresa.

7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico superior en sistemas electrotécnicos y automatizados.

Criterios de evaluación:

a) Se han definido las técnicas de prevención y de protección individual y colectiva que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.

b) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.

c) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.

d) Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.

e) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.

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

Contenidos básicos:

Búsqueda activa de empleo:

- Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del técnico superior en sistemas electrotécnicos y automatizados.
- Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.
- Identificación de itinerarios formativos relacionados con el técnico superior en sistemas electrotécnicos y automatizados.
- Responsabilización del propio aprendizaje. Conocimiento de los requerimientos y de las expectativas previstas.
- Definición y análisis del sector profesional del técnico superior en sistemas electrotécnicos y automatizados.
- Planificación de la propia carrera:
 - Establecimiento de objetivos laborales a medio y largo plazo compatibles con necesidades y preferencias.
 - Objetivos realistas y coherentes con la formación actual y la proyectada.
- Proceso de búsqueda de empleo en pequeña, medianas y grandes empresas del sector.
- Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa. Europass, Ploteus.
- Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.
- Valoración del autoempleo como alternativa para la inserción profesional.
- El proceso de toma de decisiones.
- Establecimiento de una lista de comprobación personal de coherencia entre plan de carrera, formación y aspiraciones.

Gestión del conflicto y equipos de trabajo:

- Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización.
- Clases de equipos en la industria de los sistemas electrotécnicos y automatizados según las funciones que desempeñan.
- Análisis de la formación de los equipos de trabajo.

- Características de un equipo de trabajo eficaz.
- La participación en el equipo de trabajo. Análisis de los posibles roles de sus integrantes.
- Definición de conflicto: características, fuentes y etapas del conflicto.
- Métodos para la resolución o supresión del conflicto: mediación, conciliación y arbitraje.

Contrato de trabajo:

- El derecho del trabajo.
- Intervención de los poderes públicos en las relaciones laborales.
- Análisis de la relación laboral individual.
- Determinación de las relaciones laborales excluidas y relaciones laborales especiales.
- Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.
- Derechos y deberes derivados de la relación laboral.
- Condiciones de trabajo. Salario, tiempo de trabajo y descanso laboral.
- Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Representación de los trabajadores.
- Negociación colectiva como medio para la conciliación de los intereses de trabajadores y empresarios.
- Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del técnico superior en sistemas electrotécnicos y automatizados.
- Conflictos colectivos de trabajo.
- Nuevos entornos de organización del trabajo: subcontratación, teletrabajo.
- Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad, beneficios sociales, entre otros.

Seguridad Social, Empleo y Desempleo:

- El Sistema de la Seguridad Social como principio básico de solidaridad social.
- Estructura del Sistema de la Seguridad Social.
- Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social: afiliación, altas, bajas y cotización.
- La acción protectora de la Seguridad Social.
- Clases, requisitos y cuantía de las prestaciones.
- Concepto y situaciones protegibles en la protección por desempleo.
- Sistemas de asesoramiento de los trabajadores respecto a sus derechos y deberes.

Evaluación de riesgos profesionales:

- Importancia de la cultura preventiva en todas las fases de la actividad preventiva.
- Valoración de la relación entre trabajo y salud.
- El concepto de riesgo profesional. Análisis de factores de riesgo.
- La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psico-sociales.
- Riesgos específicos en la industria de sistemas electrotécnicos y automatizados.
- Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas.

Planificación de la prevención de riesgos en la empresa:

- Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- Responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.
- Gestión de la prevención en la empresa.
- Representación de los trabajadores en materia preventiva.
- Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.

- Planificación de la prevención en la empresa.
- Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo.
- Elaboración de un plan de emergencia en una pyme del sector.

Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa:

- Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva.
- Protocolo de actuación ante una situación de emergencia.
- Urgencia médica/primeros auxilios. Conceptos básicos.
- Aplicación de técnicas de primeros auxilios.
- Formación a los trabajadores en materia de planes de emergencia y aplicación de técnicas de primeros auxilios.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores.

Orientaciones pedagógicas

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 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 de sistemas electrotécnicos y automatizados.
- La realización de pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de las habilidades sociales.
- La preparación y realización de currículos (CV) y entrevistas de trabajo.
- Identificación de la normativa laboral que afecta a los trabajadores del sector, manejo de los contratos más comúnmente utilizados y 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 colaborar en la definición de un plan de prevención para una pequeña empresa, así como las medidas necesarias para su implementación.

MÓDULO DE EMPRESA E INICIATIVA EMPRENDEDORA EN LOS CFGS DE LA RIOJA.

Orden 23/2011 de 10 de octubre, de la Consejería de Educación, Cultura y Turismo, por la que se establece la estructura básica del currículo del ciclo formativo de Técnico Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados. Boletín Oficial de La Rioja, de 21 de octubre de 2011.

Técnico superior en sistemas electrotécnicos y automatizados.

Módulo Profesional: Empresa e Iniciativa Emprendedora. 2º Curso. 60 horas.

Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación

1. Reconoce las capacidades asociadas a la iniciativa emprendedora, analizando los requerimientos derivados de los puestos de trabajo y de las actividades empresariales.

Criterios de evaluación:

- a) Se ha identificado el concepto de innovación y su relación con el progreso de la sociedad y el aumento en el bienestar de los individuos.
- b) Se ha analizado el concepto de cultura emprendedora y su importancia como fuente de creación de empleo y bienestar social.
- c) Se ha valorado la importancia de la iniciativa individual, la creatividad, la formación y la colaboración como requisitos indispensables para tener éxito en la actividad emprendedora.
- d) Se ha analizado la capacidad de iniciativa en el trabajo de una persona empleada en una pyme dedicada al desarrollo de sistemas electrotécnicos y automatizados.
- e) Se ha analizado el desarrollo de la actividad emprendedora de un empresario que se inicie en el sector de sistemas electrotécnicos y automatizados.
- f) Se ha analizado el concepto de riesgo como elemento inevitable de toda actividad emprendedora.
- g) Se ha analizado el concepto de empresario y los requisitos y actitudes necesarios para desarrollar la actividad empresarial.

h) Se ha descrito la estrategia empresarial relacionándola con los objetivos de la empresa.

i) Se ha definido una determinada idea de negocio del ámbito de sistemas electrotécnicos y automatizados que servirá de punto de partida para la elaboración de un plan de empresa.

2. Define la oportunidad de creación de una pequeña empresa, valorando el impacto sobre el entorno de actuación e incorporando valores éticos.

Criterios de evaluación:

a) Se han descrito las funciones básicas que se realizan en una empresa y se ha analizado el concepto de sistema aplicado a la empresa.

b) Se han identificado los principales componentes del entorno general que rodea a la empresa; en especial el entorno económico, social, demográfico y cultural.

c) Se ha analizado la influencia en la actividad empresarial de las relaciones con los clientes, con los proveedores y con la competencia como principales integrantes del entorno específico.

d) Se han identificado los elementos del entorno de una pyme de sistemas electrotécnicos y automatizados.

e) Se han analizado los conceptos de cultura empresarial e imagen corporativa y su relación con los objetivos empresariales.

f) Se ha analizado el fenómeno de la responsabilidad social de las empresas y su importancia como un elemento de la estrategia empresarial.

g) Se ha elaborado el balance social de una empresa de sistemas electrotécnicos y automatizados, y se han descrito los principales costes sociales en que incurren estas empresas, así como los beneficios sociales que producen.

h) Se han identificado, en empresas de sistemas electrotécnicos y automatizados, prácticas que incorporan valores éticos y sociales.

i) Se ha llevado a cabo un estudio de viabilidad económica y financiera de una pyme de sistemas electrotécnicos y automatizados.

3. Realiza actividades para la constitución y puesta en marcha de una empresa, seleccionando la forma jurídica e identificando las obligaciones legales asociadas.

Criterios de evaluación:

- a) Se han analizado las diferentes formas jurídicas de la empresa.
- b) Se ha especificado el grado de responsabilidad legal de los propietarios de la empresa en función de la forma jurídica elegida.
- c) Se ha diferenciado el tratamiento fiscal establecido para las diferentes formas jurídicas de la empresa.
- d) Se han analizado los trámites exigidos por la legislación vigente para la constitución de una pyme.
- e) Se ha realizado una búsqueda exhaustiva de las diferentes ayudas para la creación de empresas de sistemas electrotécnicos y automatizados en la localidad de referencia.
- f) Se ha incluido en el plan de empresa todo lo relativo a la elección de la forma jurídica, estudio de viabilidad económico-financiera, trámites administrativos, ayudas y subvenciones.
- g) Se han identificado las vías de asesoramiento y gestión administrativa externas existentes a la hora de poner en marcha una pyme.

4. Realiza actividades de gestión administrativa y financiera de una pyme, identificando las principales obligaciones contables y fiscales y cumplimentando la documentación.

Criterios de evaluación:

- a) Se han analizado los conceptos básicos de contabilidad, así como las técnicas de registro de la información contable.
- b) Se han descrito las técnicas básicas de análisis de la información contable, en especial en lo referente a la solvencia, liquidez y rentabilidad de la empresa.
- c) Se han definido las obligaciones fiscales de una empresa de sistemas electrotécnicos y automatizados.
- d) Se han diferenciado los tipos de impuestos en el calendario fiscal.
- e) Se ha cumplimentado la documentación básica de carácter comercial y contable (facturas, albaranes, notas de pedido, letras de cambio, cheques y otros) para una

pyme de sistemas electrotécnicos y automatizados, y se han descrito los circuitos que dicha documentación recorre en la empresa.

f) Se han identificado los principales instrumentos de financiación bancaria.

g) Se ha incluido la anterior documentación en el plan de empresa.

Contenidos básicos:

Iniciativa emprendedora:

- Innovación y desarrollo económico. Principales características de la innovación en sistemas electrotécnicos y automatizados (materiales, tecnología, organización de la producción, entre otros.).
- La cultura emprendedora como necesidad social.
- El carácter emprendedor.
- Liderazgo y dirección.
- Resolución de problemas y toma de decisiones.
- Transmisión de órdenes y proceso de comunicación.
- Factores claves de los emprendedores: iniciativa, creatividad y formación.
- La colaboración entre emprendedores.
- La motivación.
- La negociación.
- La actuación de los emprendedores como empleados de una empresa de sistemas electrotécnicos y automatizados.
- La actuación de los emprendedores como empresarios, de una pequeña empresa en el sector de sistemas electrotécnicos y automatizados.
- El riesgo en la actividad emprendedora.
- Concepto de empresario. Requisitos para el ejercicio de la actividad empresarial.
- Objetivos personales versus objetivos empresariales.
- Plan de empresa: la idea de negocio en el ámbito de sistemas electrotécnicos y automatizados.

- Buenas prácticas de cultura emprendedora en la actividad montaje y desarrollo de instalaciones eléctricas y en el ámbito local.

La empresa y su entorno:

- Funciones básicas de la empresa.
- La empresa como sistema.
- El entorno general de la empresa.
- Análisis del entorno general de una pyme de sistemas electrotécnicos y automatizados.
- El entorno específico de la empresa.
- Análisis del entorno específico de una pyme de sistemas electrotécnicos y automatizados.
- Relaciones de una pyme de sistemas electrotécnicos y automatizados con su entorno.
- Relaciones de una pyme de sistemas electrotécnicos y automatizados con el conjunto de la sociedad.
- La cultura de la empresa: imagen corporativa.
- La responsabilidad social corporativa.
- El balance social.
- La ética empresarial.
- Responsabilidad social y ética de las empresas del sector de las instalaciones eléctricas.
- Respeto por la igualdad de género.

Creación y puesta en marcha de una empresa:

- Concepto de empresa.
- Tipos de empresa.
- La responsabilidad de los propietarios de la empresa.

- La fiscalidad en las empresas.
- Elección de la forma jurídica. Dimensión y número de socios.
- Trámites administrativos para la constitución de una empresa.
- Viabilidad económica y viabilidad financiera de una pyme de sistemas electrotécnicos y automatizados.
- Análisis de las fuentes de financiación y elaboración del presupuesto de una empresa relacionada con el montaje y desarrollo de instalaciones eléctricas.
- Ayudas subvenciones e incentivos fiscales para las pymes relacionada con el montaje y desarrollo de instalaciones eléctricas.
- Plan de empresa: elección de la forma jurídica, estudio de viabilidad económica y financiera, trámites administrativos y gestión de ayudas y subvenciones.
- Respeto por el cumplimiento de los trámites administrativos y legales.

Función administrativa:

- Concepto de contabilidad y nociones básicas.
- Operaciones contables: registro de la información económica de una empresa.
- La contabilidad como imagen fiel de la situación económica.
- Análisis de la información contable.
- Obligaciones fiscales de las empresas.
- Requisitos y plazos para la presentación de documentos oficiales.
- Gestión administrativa de una empresa de sistemas electrotécnicos y automatizados.
- Valoración de la organización y orden en relación con la documentación administrativa generada.

Orientaciones pedagógicas

Este módulo profesional contiene la formación necesaria para desarrollar la propia iniciativa en el ámbito empresarial, tanto hacia el autoempleo como hacia la asunción de responsabilidades y funciones en el empleo por cuenta ajena.

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

- El manejo de las fuentes de información sobre el sector de los sistemas electrotécnicos y automatizados, incluyendo el análisis de los procesos de innovación sectorial en marcha.
- La realización de casos y dinámicas de grupo que permitan comprender y valorar las actitudes de los emprendedores y ajustar la necesidad de los mismos al sector industrial relacionados con los procesos de sistemas electrotécnicos y automatizados.
- La utilización de programas de gestión administrativa para pymes del sector.
- La realización de un proyecto de plan de empresa relacionada con los sistemas electrotécnicos y automatizados y que incluya todas las facetas de puesta en marcha de un negocio, así como justificación de su responsabilidad social.

ANEXO IV

MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL EN LOS CFGM EN LA RIOJA.

Orden 3/2011 de 10 de enero, de la Consejería de Educación, Cultura y Turismo, por el que se establece la estructura básica del currículo del ciclo formativo de Técnico en Instalaciones de Telecomunicaciones y su aplicación en la Comunidad Autónoma de La Rioja. Boletín Oficial de La Rioja, de 19 de enero de 2011.

Técnico en instalaciones de telecomunicaciones.

Módulo Profesional: Formación y orientación laboral. 1º Curso. 90 horas.

Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación.

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

Criterios de evaluación:

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

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

Criterios de evaluación:

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

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

Criterios de evaluación:

- a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho laboral.
- b) Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.
- c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.
- d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.
- e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- f) Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.
- g) Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran.

h) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.

i) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de técnico de instalaciones de telecomunicaciones.

j) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.

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

Criterios de evaluación:

a) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.

b) Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.

c) Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social.

d) Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de Seguridad Social.

e) Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.

f) Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.

g) Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos.

h) Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.

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

Criterios de evaluación:

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

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

Criterios de evaluación:

- a) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- b) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los diferentes criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.
- d) Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- e) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones que se deben realizar en caso de emergencia.

f) Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del técnico de instalaciones de telecomunicaciones.

g) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de una pequeña y mediana empresa.

7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico en instalaciones de telecomunicaciones.

Criterios de evaluación:

a) Se han definido las técnicas de prevención y de protección individual y colectiva que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.

b) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.

c) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.

d) Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.

e) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.

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

Contenidos básicos:

Búsqueda activa de empleo:

- Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del técnico de instalaciones de telecomunicaciones.

- Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.

- Identificación de itinerarios formativos relacionados con el técnico de instalaciones de telecomunicaciones.
- Responsabilización del propio aprendizaje. Conocimiento de los requerimientos y de las expectativas previstas.
- Definición y análisis del sector profesional del técnico de instalaciones de telecomunicaciones.
- Planificación de la propia carrera:
 - Establecimiento de objetivos laborales a medio y largo plazo compatibles con necesidades y preferencias.
 - Objetivos realistas y coherentes con la formación actual y la proyectada.
- Proceso de búsqueda de empleo en pequeña, medianas y grandes empresas del sector.
- Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa. Europass, Ploteus.
- Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.
- Valoración del autoempleo como alternativa para la inserción profesional.
- El proceso de toma de decisiones.
- Establecimiento de una lista de comprobación personal de coherencia entre plan de carrera, formación y aspiraciones.

Gestión del conflicto y equipos de trabajo:

- Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización.
- Clases de equipos en la industria de las instalaciones de telecomunicaciones según las funciones que desempeñan.
- Análisis de la formación de los equipos de trabajo.
- Características de un equipo de trabajo eficaz.
- La participación en el equipo de trabajo. Análisis de los posibles roles de sus integrantes.
- Definición de conflicto: características, fuentes y etapas del conflicto.
- Métodos para la resolución o supresión del conflicto: mediación, conciliación y

arbitraje.

Contrato de trabajo:

- El derecho del trabajo.
- Intervención de los poderes públicos en las relaciones laborales.
- Análisis de la relación laboral individual.
- Determinación de las relaciones laborales excluidas y relaciones laborales especiales.
- Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.
- Derechos y deberes derivados de la relación laboral.
- Condiciones de trabajo. Salario, tiempo de trabajo y descanso laboral.
- Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Representación de los trabajadores.
- Negociación colectiva como medio para la conciliación de los intereses de trabajadores y empresarios.
- Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del técnico de instalaciones de comunicaciones.
- Conflictos colectivos de trabajo.
- Nuevos entornos de organización del trabajo: subcontratación, teletrabajo.
- Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad, beneficios sociales, entre otros.

Seguridad Social, Empleo y Desempleo:

- El Sistema de la Seguridad Social como principio básico de solidaridad social.
- Estructura del Sistema de la Seguridad Social.
- Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social: afiliación, altas, bajas y cotización.
- La acción protectora de la Seguridad Social.
- Clases, requisitos y cuantía de las prestaciones.

- Concepto y situaciones protegibles en la protección por desempleo.
- Sistemas de asesoramiento de los trabajadores respecto a sus derechos y deberes.

Evaluación de riesgos profesionales:

- Importancia de la cultura preventiva en todas las fases de la actividad preventiva.
- Valoración de la relación entre trabajo y salud.
- El concepto de riesgo profesional. Análisis de factores de riesgo.
- La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psico-sociales.
- Riesgos específicos en la industria de sistemas de telecomunicaciones.
- Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas.

Planificación de la prevención de riesgos en la empresa:

- Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- Responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.
- Gestión de la prevención en la empresa.
- Representación de los trabajadores en materia preventiva.
- Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- Planificación de la prevención en la empresa.
- Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo.
- Elaboración de un plan de emergencia en una pyme del sector.

Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa:

- Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva.

- Protocolo de actuación ante una situación de emergencia.
- Urgencia médica/primeros auxilios. Conceptos básicos.
- Aplicación de técnicas de primeros auxilios.
- Formación a los trabajadores en materia de planes de emergencia y aplicación de técnicas de primeros auxilios.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores.

Orientaciones pedagógicas

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 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 al sector de las instalaciones de telecomunicaciones.
- La realización de pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de las habilidades sociales.
- La preparación y realización de currículos (CV) y entrevistas de trabajo.
- Identificación de la normativa laboral que afecta a los trabajadores del sector, manejo de los contratos más comúnmente utilizados y 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 colaborar en la definición de un plan de prevención para una pequeña empresa, así como las medidas necesarias para su implementación.

MÓDULO DE EMPRESA E INICIATIVA EMPRENDEDORA EN LOS CFGM DE LA RIOJA

Orden 3/2011 de 10 de enero, de la Consejería de Educación, Cultura y Turismo, por el que se establece la estructura básica del currículo del ciclo formativo de Técnico en Instalaciones de Telecomunicaciones y su aplicación en la Comunidad Autónoma de La Rioja. Boletín Oficial de La Rioja, de 19 de enero de 2011.

Técnico de instalaciones de telecomunicaciones.

Módulo Profesional: Empresa e Iniciativa Emprendedora. 2º Curso. 60 horas.

Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación

1. Reconoce las capacidades asociadas a la iniciativa emprendedora, analizando los requerimientos derivados de los puestos de trabajo y de las actividades empresariales.

Criterios de evaluación:

a) Se ha identificado el concepto de innovación y su relación con el progreso de la sociedad y el aumento en el bienestar de los individuos.

b) Se ha analizado el concepto de cultura emprendedora y su importancia como fuente de creación de empleo y bienestar social.

c) Se ha valorado la importancia de la iniciativa individual, la creatividad, la formación y la colaboración como requisitos indispensables para tener éxito en la actividad emprendedora.

d) Se ha analizado la capacidad de iniciativa en el trabajo de una persona empleada en una pyme dedicada al montaje y mantenimiento de las instalaciones de telecomunicaciones.

e) Se ha analizado el desarrollo de la actividad emprendedora de un empresario que se inicie en el sector de instalaciones de telecomunicaciones.

f) Se ha analizado el concepto de riesgo como elemento inevitable de toda actividad emprendedora.

g) Se ha analizado el concepto de empresario y los requisitos y actitudes necesarios para desarrollar la actividad empresarial.

h) Se ha descrito la estrategia empresarial relacionándola con los objetivos de la empresa.

i) Se ha definido una determinada idea de negocio del ámbito de las instalaciones de telecomunicaciones que servirá de punto de partida para la elaboración de un plan de empresa.

2. Define la oportunidad de creación de una pequeña empresa, valorando el impacto sobre el entorno de actuación e incorporando valores éticos.

Criterios de evaluación:

a) Se han descrito las funciones básicas que se realizan en una empresa y se ha analizado el concepto de sistema aplicado a la empresa.

b) Se han identificado los principales componentes del entorno general que rodea a la empresa; en especial el entorno económico, social, demográfico y cultural.

c) Se ha analizado la influencia en la actividad empresarial de las relaciones con los clientes, con los proveedores y con la competencia como principales integrantes del entorno específico.

d) Se han identificado los elementos del entorno de una pyme de sistemas electrotécnicos y automatizados.

e) Se han analizado los conceptos de cultura empresarial e imagen corporativa y su relación con los objetivos empresariales.

f) Se ha analizado el fenómeno de la responsabilidad social de las empresas y su importancia como un elemento de la estrategia empresarial.

g) Se ha elaborado el balance social de una empresa de instalaciones de telecomunicaciones, y se han descrito los principales costes sociales en que incurren estas empresas, así como los beneficios sociales que producen.

h) Se han identificado, en empresas de instalaciones de telecomunicaciones, prácticas que incorporan valores éticos y sociales.

i) Se ha llevado a cabo un estudio de viabilidad económica y financiera de una pyme de instalaciones de telecomunicaciones.

3. Realiza actividades para la constitución y puesta en marcha de una empresa, seleccionando la forma jurídica e identificando las obligaciones legales asociadas.

Criterios de evaluación:

- a) Se han analizado las diferentes formas jurídicas de la empresa.
- b) Se ha especificado el grado de responsabilidad legal de los propietarios de la empresa en función de la forma jurídica elegida.
- c) Se ha diferenciado el tratamiento fiscal establecido para las diferentes formas jurídicas de la empresa.
- d) Se han analizado los trámites exigidos por la legislación vigente para la constitución de una pyme.
- e) Se ha realizado una búsqueda exhaustiva de las diferentes ayudas para la creación de empresas de instalaciones de telecomunicaciones en la localidad de referencia.
- f) Se ha incluido en el plan de empresa todo lo relativo a la elección de la forma jurídica, estudio de viabilidad económico-financiera, trámites administrativos, ayudas y subvenciones.
- g) Se han identificado las vías de asesoramiento y gestión administrativa externas existentes a la hora de poner en marcha una pyme.

4. Realiza actividades de gestión administrativa y financiera de una pyme, identificando las principales obligaciones contables y fiscales y cumplimentando la documentación.

Criterios de evaluación:

- a) Se han analizado los conceptos básicos de contabilidad, así como las técnicas de registro de la información contable.
- b) Se han descrito las técnicas básicas de análisis de la información contable, en especial en lo referente a la solvencia, liquidez y rentabilidad de la empresa.
- c) Se han definido las obligaciones fiscales de una empresa de instalaciones de telecomunicaciones.
- d) Se han diferenciado los tipos de impuestos en el calendario fiscal.
- e) Se ha cumplimentado la documentación básica de carácter comercial y contable (facturas, albaranes, notas de pedido, letras de cambio, cheques y otros) para una

pyme de instalaciones de telecomunicaciones, y se han descrito los circuitos que dicha documentación recorre en la empresa.

f) Se han identificado los principales instrumentos de financiación bancaria.

g) Se ha incluido la anterior documentación en el plan de empresa.

Contenidos básicos:

Iniciativa emprendedora:

- Innovación y desarrollo económico. Principales características de la innovación en sistemas electrotécnicos y automatizados (materiales, tecnología, organización de la producción, entre otros).
- La cultura emprendedora como necesidad social.
- El carácter emprendedor.
- Liderazgo y dirección.
- Resolución de problemas y toma de decisiones.
- Transmisión de órdenes y proceso de comunicación.
- Factores claves de los emprendedores: iniciativa, creatividad y formación.
- La colaboración entre emprendedores.
- La motivación.
- La negociación.
- La actuación de los emprendedores como empleados de una empresa de instalaciones de telecomunicaciones.
- La actuación de los emprendedores como empresarios, de una pequeña empresa en el sector de las instalaciones de telecomunicaciones.
- El riesgo en la actividad emprendedora.
- Concepto de empresario. Requisitos para el ejercicio de la actividad empresarial.
- Objetivos personales versus objetivos empresariales.
- Plan de empresa: la idea de negocio en el ámbito de las instalaciones de telecomunicaciones.

- Buenas prácticas de cultura emprendedora en la actividad de las instalaciones de telecomunicaciones y en el ámbito local.

La empresa y su entorno:

- Funciones básicas de la empresa.
- La empresa como sistema.
- El entorno general de la empresa.
- Análisis del entorno general de una pyme de instalaciones de telecomunicaciones.
- El entorno específico de la empresa.
- Análisis del entorno específico de una pyme de instalaciones de telecomunicaciones.
- Relaciones de una pyme de instalaciones de telecomunicaciones con su entorno.
- Relaciones de una pyme de instalaciones de telecomunicaciones con el conjunto de la sociedad.
- La cultura de la empresa: imagen corporativa.
- La responsabilidad social corporativa.
- El balance social.
- La ética empresarial.
- Responsabilidad social y ética de las empresas del sector de las instalaciones de telecomunicaciones.
- Respeto por la igualdad de género.

Creación y puesta en marcha de una empresa:

- Concepto de empresa.
- Tipos de empresa.
- La responsabilidad de los propietarios de la empresa.
- La fiscalidad en las empresas.
- Elección de la forma jurídica. Dimensión y número de socios.
- Trámites administrativos para la constitución de una empresa.

- Viabilidad económica y viabilidad financiera de una empresa de instalaciones de telecomunicaciones.
- Análisis de las fuentes de financiación y elaboración del presupuesto de una empresa relacionada con el montaje y desarrollo de instalaciones de telecomunicaciones.
- Ayudas subvenciones e incentivos fiscales para empresas de instalaciones de telecomunicaciones.
- Plan de empresa: elección de la forma jurídica, estudio de viabilidad económica y financiera, trámites administrativos y gestión de ayudas y subvenciones.
- Respeto por el cumplimiento de los trámites administrativos y legales.

Función administrativa:

- Concepto de contabilidad y nociones básicas.
- Operaciones contables: registro de la información económica de una empresa.
- La contabilidad como imagen fiel de la situación económica.
- Análisis de la información contable.
- Obligaciones fiscales de las empresas.
- Requisitos y plazos para la presentación de documentos oficiales.
- Gestión administrativa de una empresa de instalaciones de telecomunicaciones.
- Valoración de la organización y orden en relación con la documentación administrativa generada.

Orientaciones pedagógicas

Este módulo profesional contiene la formación necesaria para desarrollar la propia iniciativa en el ámbito empresarial, tanto hacia el autoempleo como hacia la asunción de responsabilidades y funciones en el empleo por cuenta ajena.

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

- El manejo de las fuentes de información sobre el sector de las instalaciones de telecomunicaciones, incluyendo el análisis de los procesos de innovación sectorial en marcha.
- La realización de casos y dinámicas de grupo que permitan comprender y valorar las actitudes de los emprendedores y ajustar la necesidad de los mismos al sector industrial relacionados con los procesos de instalaciones de telecomunicaciones.
- La utilización de programas de gestión administrativa para pymes del sector.
- La realización de un proyecto de plan de empresa relacionada con la actividad de instalaciones de telecomunicaciones y que incluya todas las facetas de puesta en marcha de un negocio, así como justificación de su responsabilidad social.

ANEXO V

MÓDULO DE ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL EN LOS PCPI DE LA RIOJA

Resolución número 1563, de 31 de marzo de 2009, de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte por la que se establece el currículo de los Programas de Cualificación Profesional Inicial en la Comunidad Autónoma de La Rioja. Boletín Oficial de La Rioja, de 22 de abril de 2009.

Operario de instalaciones eléctricas de comunicaciones.

Módulo Profesional: Orientación sociolaboral. 1 Curso.

Objetivos específicos:

1. Desarrollar actitudes, valores, y hábitos sociolaborales que permitan ejercer la actividad laboral futura como profesionales conscientes de sus posibilidades y capacidades.
2. Conocer sus derechos y deberes como trabajador.
3. Conocer el entorno laboral y las opciones a su alcance (Centro Ocupacional, Centro Especial de Empleo, Trabajo con apoyo.) con el fin de formarse para la búsqueda de un puesto de trabajo.
4. Familiarizarse con el marco legal, los derechos y deberes de los trabajadores., así como formarse para la búsqueda de un puesto de trabajo.
5. Conocer nuevos materiales, herramientas y equipos de trabajo relacionados con el oficio y las salidas laborales del mismo.
6. Desarrollar hábitos de orden, puntualidad, de seguridad e higiene en el trabajo, de responsabilidad y de trabajo en equipo.
7. Tomar conciencia de la importancia de encontrar un puesto de trabajo y defenderle responsable y competentemente.
8. Valorar la formación y orientación laboral que se está recibiendo para el futuro profesional.
9. Abordar las dudas, tensiones y nuevos retos que puedan surgir en el trabajo, con espíritu de superación y afán de mejorar.

Bloque 1. Habilidades sociolaborales: actitudes y hábitos de trabajo.

Contenidos:

Importancia y valor del trabajo. Relaciones en el entorno laboral.

Adquisición de competencias en un oficio. Relaciones con otros oficios.

Consecución y conservación del empleo: Puntualidad, responsabilidad, orden y limpieza, respeto a los compañeros, materiales e instalaciones, iniciativa, creatividad y gusto por el trabajo bienhecho, trabajo en equipo, superación de las limitaciones y características personales, aceptación de normas y órdenes, resistencia a la fatiga, constancia y atención.

Conciencia de problemática laboral actual y del valor de encontrar un puesto de trabajo que permita una vida autónoma e independiente.

Criterios de evaluación:

1. Valora la importancia de una buena formación cultural y laboral para la consecución de un puesto de trabajo.
2. Participa activamente en las clases con interés y motivación por los temas.
3. Aporta el material que se solicita.
4. Respeta los horarios y las normas y pautas de trabajo establecidas.
5. Demuestra constancia, responsabilidad e iniciativa en el trabajo de manera individual y grupal.
6. Aplica los conocimientos adquiridos en distintas situaciones.
7. Muestra actitud crítica con los comportamientos negativos propios y de sus compañeros.
8. Supera dificultades y se enfrenta con entusiasmo a los nuevos retos.
9. Se adapta a los tiempos de descanso respetando la continuidad y perseverancia en el trabajo.

Bloque 2. Conocimiento de la dinámica del mercado laboral (relacionada con la familia profesional del Programa).

Contenidos:

Concepto de mercado de trabajo. Oferta y demanda.

El proceso de búsqueda de empleo.

Fuentes de información y empleo.

Currículum vitae. Cartas de presentación, instancias, solicitudes..

Inscripción en las oficinas de empleo.

El proceso de selección de personal. La entrevista.

Contrato de trabajo. Tipos, modalidades, modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.

Concepto de salario. La nómina.

Concepto de Sindicato.

Conflictos colectivos. La huelga.

El convenio colectivo. Participación de los trabajadores en la empresa.

Programas de Fomento de Empleo.

Las agencias de colocación.

Las empresas de trabajo temporal.

La Seguridad Social. Prestaciones.

Criterios de evaluación:

1. Interpreta los derechos y deberes derivados de la relación laboral.
2. Reconoce las distintas modalidades de contratación laboral que permite la legislación vigente.
3. Identifica las situaciones que pueden dar lugar a la modificación, suspensión y extinción del contrato.
4. Selecciona información relativa a puestos de trabajo acorde a sus posibilidades e intereses.
5. Elabora y cumplimenta documentación necesaria para acceder a un puesto de trabajo.
6. Valora la importancia de las buenas relaciones laborales entre empresa y trabajadores.

7. Interpreta a grandes rasgos los diferentes conceptos de una nómina.
8. Toma conciencia de las consecuencias negativas de los conflictos colectivos en el mundo laboral.

Bloque 3. Seguridad e higiene en el trabajo.

Contenidos:

Normas de seguridad e higiene en el trabajo. Señalizaciones.

Factores de riesgo: físicos, químicos, biológicos y organizativos.

Daños derivados del trabajo. Enfermedad laboral y accidente de trabajo.

Prevención de los riesgos laborales. Los equipos de protección.

Obligaciones de los trabajadores.

Obligaciones del empresario.

Salud laboral y calidad de vida.

Primeros auxilios. Nociones generales.

Criterios de evaluación:

1. Identifica, en situaciones de trabajo, los factores de riesgo existente.
2. Respeta las normas de seguridad e higiene en el trabajo. Identifica y evita áreas peligrosas.
3. Describe los daños que para la salud generan las malas condiciones laborales.
4. Identifica las medidas de protección y prevención en función de las situaciones de riesgo en diferentes trabajos.
5. Relaciona y aplica las medidas a seguir en caso de accidentes (primeros auxilios en situaciones simuladas).

ANEXO VI

REQUISITOS DE ACCESO A LOS CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO, GRADO SUPERIOR Y PROGRAMAS DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL INICIAL EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA.

ACCESO A CICLOS FORMATIVOS

Orden 19/2007, de 10 de mayo, de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, por la que se regula el proceso de admisión y matrícula de alumnos en los ciclos formativos de formación profesional que se imparten en los centros docentes sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de La Rioja

Tendrán ACCESO DIRECTO a la Formación Profesional Específica de **GRADO MEDIO** quienes acrediten hallarse en posesión del Título de Graduado en Educación Secundaria o que acrediten:

- Título de Técnico Auxiliar (Formación Profesional de Primer Grado).
- Segundo de BUP superado.
- Segundo curso del Primer ciclo experimental de la reforma de las enseñanzas medias, superado.
- Tercer curso del plan de 1963 o el Segundo curso de comunes experimental, de las Enseñanzas de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos.
- Otros estudios declarados equivalentes a efectos académicos con alguno de los anteriores.

Titulación que se obtiene: TÉCNICO en la especialidad escogida. Es un título oficial con validez en todo el territorio del estado.

Tendrán ACCESO DIRECTO a la Formación Profesional Específica de **GRADO SUPERIOR** quienes acrediten estar en posesión del Título de Bachiller o que acrediten:

- Segundo curso completo de Bachillerato Experimental.
- COU aprobado.
- Título de Técnico Especialista (Formación Profesional de Segundo Grado).
- Título de Técnico Superior.
- Titulación universitaria o equivalente.

No obstante, también podrá acceder a la Formación Profesional Específica, tanto de GRADO MEDIO como de GRADO SUPERIOR, sin cumplir los requisitos académicos anteriores, quienes superen una PRUEBA DE ACCESO, en la que el aspirante demuestre tener preparación suficiente para cursar con aprovechamiento estas enseñanzas.

Titulación que se obtiene: TÉCNICO SUPERIOR en la correspondiente especialidad. Es un título oficial con validez en todo el territorio del estado.

Dan acceso directo a la universidad, según se establece en el Real Decreto 777/1998, disposición transitoria primera, anexo X.

ACCESO A PCPI

Orden 12/2010, de 12 de mayo, de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, por la que se regula el proceso de admisión y matrícula de alumnos en los Programas de Cualificación Profesional Inicial que se imparten en los centros docentes sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Se podrán incorporar a estos Programas los alumnos o jóvenes en los que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Aquellos que, escolarizados o no, tengan dieciséis años y sean menores de 21, cumplidos ambos en el año natural de inicio del programa y no hayan obtenido el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.
- b) Aquellos que cumpliendo 15 años en el año natural de inicio del Programa, tras la oportuna emisión de informe de orientación educativa y profesional reúnan las siguientes condiciones: haber cursado segundo curso de Educación Secundaria Obligatoria, no estar en condiciones de promocionar a tercero y haber repetido ya una vez en la etapa. En este caso será preciso el acuerdo de alumnos y padres o tutores.
- c) También podrán acceder a estos programas los jóvenes con necesidades educativas especiales que, teniendo un nivel de autonomía personal y social que les permita acceder a un puesto de trabajo no puedan integrarse en una modalidad ordinaria, o aquellos que padezcan graves trastornos de conducta y hayan cursado la escolarización básica en centros ordinarios o en centros de educación especial.

Modalidades

- a) Iniciación Profesional: dirigido a jóvenes, preferentemente escolarizados, que por desear insertarse laboralmente necesitan obtener una cualificación

profesional básica, así como a aquellos alumnos que desean proseguir su formación en otras enseñanzas. Esta modalidad será impartida en centros educativos autorizados.

- b) Taller Profesional: dirigido a jóvenes, escolarizados o no, que no poseyendo una titulación básica su obtención les permita acceder más rápidamente al mercado de trabajo. Esta modalidad, podrá ser desarrollada mediante convenio de colaboración con la Administración educativa, subvención, o cualquier otra fórmula contemplada en la legalidad vigente, por entidades locales, por organizaciones empresariales o por entidades privadas sin ánimo de lucro.
- c) Iniciación Profesional Especial: dirigido a alumnos con necesidades educativas especiales.