

Itinerario para la Empleabilidad I

CICLO DUAL DE GRADO MEDIO

SISTEMAS DE MICROINFORMÁTICA Y REDES

ASPECTOS GENERALES

Según el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio los módulos de Itinerario personal para la empleabilidad I y II, comunes a los ciclos formativos de grado medio y de grado superior, se impartirán, ambos, en cada ciclo formativo, sea este de grado medio o de grado superior, y tendrán como finalidad el desarrollo de habilidades y capacidades transversales, de orientación laboral y emprendimiento, incluyendo el emprendimiento colectivo en economía social, así como el conocimiento de los derechos laborales, para el conocimiento de los sectores productivos y para la madurez profesional.

1. Contextualización y relación con el Plan de centro.

La presente programación didáctica tiene una contextualización de doble vertiente. Por un lado se encuadra dentro de un contexto legislativo que se expone en el apartado siguiente y por otro lado se enmarca en un contexto educativo que se expone a continuación.

Esta Programación Didáctica está diseñada para el cuarto curso de Educación Secundaria Obligatoria del IES Alta Axarquía de Periana (Málaga), único instituto de la parte alta de la comarca malagueña de la Axarquía, a unos 15 minutos de la localidad granadina de Zafarraya y a unos 30 minutos de Vélez-Málaga. Esta localidad tiene unos 3.000 habitantes y el centro cuenta con alrededor de 450 alumnos y alumnas procedentes tanto de Periana y sus aldeas, como de localidades cercanas como Riogordo, Viñuela, Alfarnate o Alfarnatejo. Tanto el alumnado como el profesorado y las familias suelen ser bastante participativos, tener en general relaciones respetuosas y afectuosas entre ellos, y no suelen darse situaciones conflictivas más allá de las consideradas normales. Es reseñable el gran número de alumnado extranjero, procedente sobre todo de Marruecos.

Hablando más concretamente sobre el alumnado de este curso, diremos que son un grupo con un total de 20 alumnas y alumnos. La mayoría se han incorporado a este ciclo tras haber realizado la ESO en nuestro centro, si bien parte de ellos provienen de otros centros. Esto será un punto clave en nuestra labor planificadora a la hora de conocer a nuestros estudiantes, realizar la evaluación inicial y contextualizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que contaremos con un amplio abanico de perfiles, entre ellos varios NEAE. Aún no tienen su personalidad totalmente formada, si bien conocen bastante bien sus posibilidades y limitaciones. Hay buen ambiente de convivencia, si bien no poseen hábitos y técnicas de trabajo razonables, no prestan atención en clase,

y aunque tienen capacidad, no cuentan con la suficiente madurez y motivación en general. Varios de ellos se han matriculado en este ciclo por la imposibilidad de viajar a otras localidades y estudiar algo que se acerque más a sus gustos. Se expresan con cierta fluidez y tienen gran capacidad de memorización, lo cual no es del todo positivo, ya que va en detrimento del razonamiento y la comprensión que facilite una auténtica asimilación. Son poco autónomos, y trabajan más y mejor cuando tienen un guía que les oriente.

El IES Alta Axarquía es un centro con ganas de trabajar por, con y para la comunidad educativa, con inquietudes por los retos del siglo XXI y con gran capacidad de superación. Es un centro TIC, desarrolla numerosos proyectos como Escuela: Espacio de Paz, Proyecto CIMA, Interculturalidad, Coeducación y El proyecto lector y el Plan de uso de las Bibliotecas Escolares, además de diversos programas de Hábitos de vida saludable. Se trata asimismo de un centro Bilingüe que imparte diversas áreas no lingüísticas en la lengua extranjera Inglés.

2. Marco legal.

- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.
- Resolución de 26 de junio de 2024, de la Dirección General de Formación Profesional, por la que se dictan Instrucciones para regular aspectos relativos a la organización y al funcionamiento del curso 2024/2025 en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

3. Organización del Departamento de coordinación didáctica.

Durante el presente curso, el Departamento de Economía y FOL se compone de dos miembros:

- D. Germán Dionisio Guerrero, jefe del departamento y profesor del presente grupo de Itinerario para la empleabilidad en 1º de CDGB de Informática de Oficina, los dos grupos de Economía y Emprendimiento en 4º ESO, la materia Empresa y Diseño de modelos de Negocio en 2º de Bachillerato y un grupo de Itinerario para la Empleabilidad I en 1º CDGM en SMR.
- Dña. Sandra Aguilar Buisán, que impartirá el presente curso las materias Economía y Cultura Emprendedora y Empresarial de 1º Bachillerato, además de tres grupos de Formación y Orientación Personal y Profesional en 4º ESO y un grupo de Itinerario para la Empleabilidad II en 2º CDGM en SMR.

El departamento se reúne cada martes lectivo de forma telemática en horario de 17:30 a 18:30h.

4. Objetivos de la etapa.

Según el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, son finalidades del Sistema de Formación Profesional:

- a) La apertura de la Formación Profesional a toda la población, incluyendo la preparación para el primer acceso al mundo laboral, la formación profesional continua y la readaptación profesional, con la orientación profesional y acompañamiento que cada persona precise.
- b) La aportación, mediante ofertas formativas ordenadas, acumulables y acreditables, los conocimientos y las habilidades profesionales necesarios para una actividad profesional cualificada en un mundo laboral cambiante.
- c) Garantizar la formación profesional de personas trabajadoras, incluida la dirigida a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer la empleabilidad, de acuerdo con el artículo 4.2.b) del Estatuto de los Trabajadores.
- d) La adquisición, mantenimiento, adaptación o ampliación de las habilidades y competencias profesionales y el progreso en la carrera profesional.
- e) La reconversión profesional y la reconducción del itinerario profesional a un sector de actividad distinto de aquellas personas trabajadoras que necesiten o deseen dirigirse hacia otro sector profesional.
- f) El reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales.
- g) La promoción de la cooperación y gestión coordinada de las distintas administraciones públicas responsables de las políticas formativas de jóvenes y de personas trabajadoras, ocupadas o desempleadas, y la colaboración de la iniciativa privada.

Por otro lado, este Real Decreto habla de la función y objetivos generales del Sistema de Formación Profesional como sigue:

1. En cumplimiento de los principios prescritos en el artículo 3 y de la función legal prevista en el artículo 5, apartados 1 y 2, de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, es función del Sistema de Formación Profesional el desarrollo personal y profesional de la persona, la mejora continuada de su cualificación a lo largo de toda la vida y la garantía de la satisfacción de las necesidades formativas del sistema productivo y del empleo. Son objetivos del Sistema de Formación Profesional:

- a) Garantizar a todas las personas, en condiciones de equidad y a lo largo de la vida, una Formación Profesional de calidad, en diferentes modalidades, significativa personal y socialmente, que satisfaga tanto el desarrollo de la personalidad como las necesidades individuales de cualificación y recualificación permanentes con arreglo a itinerarios diversificados, y de respuesta a sus necesidades formativas a medida que se producen, atendiendo a sus circunstancias personales, sociales y laborales.
- b) Cualificar a las personas para el ejercicio de actividades profesionales, promoviendo la adquisición, consolidación y ampliación de competencias profesionales y básicas con la polivalencia y funcionalidad necesarias para el acceso al empleo, la continuidad en el mismo y la progresión y el desarrollo profesionales, así como la rápida adaptación a los retos de futuro derivados de entornos de trabajo complejos, todo ello orientado a la promoción y formación profesional dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y

acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

c) Desarrollar, en el marco del Sistema de Formación Profesional, el derecho a la formación de las personas trabajadoras ocupadas o en situación de desempleo, de acuerdo con el artículo 4.2.b) del Estatuto de los Trabajadores.

d) Proveer a las empresas y los sectores productivos con los perfiles profesionales necesarios en cada momento, con su participación efectiva en el Sistema de Formación Profesional, teniendo en cuenta el carácter determinante y la creación sostenida de valor para las personas y las empresas, de la cualificación de las personas trabajadoras, su flexibilidad, rapidez de adaptación, polivalencia y transversalidad, desde el obligado respeto al medioambiente.

e) Observar de manera continua la evolución de la demanda y la oferta de profesiones, ocupaciones y perfiles en el mercado de trabajo para la prospección e identificación de las necesidades de cualificación.

f) Ofertar formación actualizada y suficiente, que incorpore de manera proactiva y ágil tanto las competencias profesionales emergentes, como la innovación, la investigación aplicada, el emprendimiento, incluyendo el emprendimiento colectivo en economía social, la digitalización, la sostenibilidad y la emergencia climática, en tanto que factores estructurales de éxito en el nuevo modelo económico.

g) Configurar la Formación Profesional de manera flexible, modular y acorde con los planteamientos a escala de la Unión Europea, sobre la base de itinerarios formativos accesibles, progresivos, acumulables y adaptados a las necesidades individuales y colectivas, teniendo en cuenta la edad, el sexo, la discapacidad en su caso, y la situación personal, familiar o laboral, y dirigidos a un abanico de perfiles profesionales comprensivo, desde los generalistas hasta los altamente especializados.

h) Impulsar la dimensión dual de la Formación Profesional y de sus vínculos con el sistema productivo en un marco de colaboración público-privada entre administraciones, centros, empresas u organismos equiparados, organizaciones empresariales y sindicales, entidades y tercer sector para la creación conjunta de valor, el alineamiento de los objetivos y proyectos estratégicos comunes, la superación de la brecha urbano/rural a través de una adecuada adaptación territorial, y el uso eficaz de los recursos en entornos formativos y profesionales.

i) Operar con arreglo a un modelo de gobernanza que, respetando las competencias de las administraciones concernidas, incorpore el papel de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y su participación y cooperación con los poderes públicos en las políticas del Sistema de Formación Profesional.

j) Facilitar la acreditación y el reconocimiento de las competencias profesionales vinculadas al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, adquiridas mediante la experiencia laboral u otras vías no formales o informales.

k) Proveer orientación profesional que facilite a las personas, a lo largo de la vida, la toma de decisiones en la elección y gestión de sus carreras formativas y profesionales, combatiendo los estereotipos de género, los relacionados con la discapacidad o con las necesidades específicas de apoyo educativo o formativo, y colaborando en la construcción de una identidad profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones a la evolución de los procesos productivos y al cambio social, y favoreciendo el conocimiento de las oportunidades existentes o emergentes en los entornos rurales y las zonas en declive demográfico.

l) Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre las personas en el acceso y desarrollo de su proceso de formación profesional para todo tipo de opciones profesionales, y la eliminación del sesgo formativo existente entre mujeres y hombres.

m) Promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y, en

general, de personas y colectivos con dificultades de inserción socio-laboral en el acceso y el proceso de formación profesional habilitante y facilitadora de la inserción en el mercado laboral.

n) Incrementar la presencia social de la formación profesional como opción de valor para el empleo y la progresión académica, tanto reforzando la relación y cooperación entre los sistemas de formación profesional y universitario, como contribuyendo a la erradicación del abandono temprano sin una cualificación profesional que garantice una empleabilidad sostenida.

ñ) Impulsar la participación de las personas adultas, para su cualificación o recualificación, en acciones de formación profesional como elemento integrado en el desempeño profesional y la vida laboral y única forma de lograr el mayor grado de especialización que demandan ámbitos cada vez más complejos.

o) Promover la planificación integrada en cada territorio de una oferta de formación profesional a lo largo de la vida, así como de la complementariedad de las redes de centros del Sistema de Formación Profesional y el uso compartido de sus instalaciones y recursos.

p) Generar circuitos inter-autonómicos y transnacionales de transferencia de conocimiento entre centros, empresas u organismos equiparados, entidades, docentes, y personas en formación, promoviendo proyectos de movilidad.

q) Extender el conocimiento de lenguas extranjeras en el ámbito profesional.

r) Actualizar permanentemente las competencias del personal docente y formador que les permitan diseñar y adecuar los procesos formativos de acuerdo con las nuevas necesidades productivas y sectoriales, así como las propias del alumnado, especialmente el alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo.

s) Poner en marcha y mantener un proceso de evaluación y mejora continua de la calidad del Sistema de Formación Profesional, en particular su carácter dual, que proporcione información sobre su funcionamiento y adecuación a las necesidades formativas individuales y del sistema productivo, y promueva la investigación sobre el modelo de formación profesional, así como su impacto sobre las dimensiones de mejora del empleo y de la productividad.

t) Impulsar una oferta pública suficiente y adaptada a las necesidades y demandas de los sectores productivos.

5. Principios Pedagógicos.

Según la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo. el Sistema de Formación Profesional se desarrolla conforme a los principios de:

a) Desarrollo personal y profesional de la persona y mejora continua de su cualificación profesional a lo largo de la vida.

b) Satisfacción de las necesidades formativas de las personas en edad laboral que son de alto valor para el sistema productivo y el empleo, el fortalecimiento económico del país y su tejido productivo, con especial atención a las necesidades específicas de los entornos rurales y las zonas en declive demográfico, y el posicionamiento de las empresas en el mercado.

c) Promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer la empleabilidad, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

d) Garantía a todas las personas, en condiciones de equidad e igualdad, de una

formación profesional de calidad en diferentes modalidades y una cualificación y recualificación permanentes con arreglo a itinerarios diversificados, satisfaciendo sus necesidades formativas a medida que se producen y atendiendo a sus circunstancias personales, sociales y laborales.

e) Flexibilidad y modularidad de ofertas de formación acreditables y acumulables en un continuo de formación conducente a diversos niveles de acreditaciones, certificados y titulaciones.

f) Permeabilidad con otras etapas y enseñanzas del sistema educativo, facilitando el tránsito entre ellas y la formación profesional.

g) Participación de las empresas y los agentes económicos y sociales en el diseño, desarrollo, evaluación e innovación de la formación profesional, asegurando el circuito de transferencia de conocimiento formación-empresa y el interés público.

h) Centralidad de la persona, potenciando el máximo desarrollo de sus capacidades, promoviendo su participación activa, el desarrollo de sus habilidades interpersonales y contribuyendo a superar toda discriminación por razón de nacimiento, origen nacional o étnico, sexo, discapacidad, vulnerabilidad social o laboral, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

i) Transparencia, calidad, accesibilidad, igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre las personas, equidad e inclusión.

j) Eliminación de los estereotipos profesionales y sesgos de género en las opciones formativas profesionales.

k) Orientación profesional como elemento de acompañamiento para incentivar la identificación y uso de las oportunidades formativas en los itinerarios formativos y profesionales, así como en las múltiples transiciones a lo largo de la vida.

l) Actualización permanente, adaptación ágil y detección proactiva y anticipatoria de los cambios y necesidades emergentes en los sectores productivos, en particular los asociados a la digitalización, la transición ecológica, la sostenibilidad ambiental, la innovación territorial, la salud y la atención a las personas.

m) Fomento de la innovación, la investigación aplicada y el emprendimiento como ejes de la formación profesional.

n) Reconocimiento y acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, el voluntariado u otras vías no formales o informales.

o) Convergencia con los sistemas de formación profesional de la Unión Europea y terceros países, favoreciendo la internacionalización y la movilidad transnacional.

p) Calidad, eficacia, eficiencia, coordinación y transparencia en la gestión de los recursos públicos y en la evaluación de sus resultados.

q) Planificación y ajuste de la oferta formativa conforme a la prospección de las necesidades del sistema a corto, medio y largo plazo.

r) Suficiencia y adaptación de la oferta pública a las necesidades y demandas de los sectores productivos.

6. Evaluación.

Según el artículo Artículo 107 del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, el cual versa sobre la evaluación y la permanencia:

1. La evaluación será continua, se adaptará a las diferentes metodologías de aprendizaje, y deberá basarse en la comprobación de los resultados de aprendizaje en las condiciones de calidad establecidas en el currículo.

2. Se promoverá el uso generalizado de instrumentos de evaluación variados,

flexibles y adaptados a las distintas situaciones de aprendizaje que permitan la valoración objetiva de todas las personas en formación, y que garanticen, asimismo, que las condiciones de realización de los procesos asociados a la evaluación se adaptan a las personas con necesidad específica de apoyo. La evaluación respetará el carácter práctico de la formación, así como las necesidades de adaptación metodológica y de recursos de las personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo, garantizando la accesibilidad de la evaluación.

3. El profesorado o personas expertas responsables de cada módulo profesional evaluará tomando como referencia los objetivos, expresados en resultados de aprendizaje, y los criterios de evaluación. Las decisiones de evaluación final se adoptarán de manera colegiada en función del grado de adquisición de las competencias correspondientes al ciclo formativo.

4. El tutor o tutora dual de empresa colaborará, en los términos prescritos en esta disposición, en la evaluación de los resultados de aprendizajes trabajados conjuntamente entre centro de formación y empresa.

5. En el caso de la modalidad virtual, la evaluación final en cada uno de los módulos profesionales:

a) Se armonizará con los procesos de evaluación que se realicen a lo largo del curso de acuerdo con lo establecido con carácter general para la modalidad semipresencial o virtual en esta disposición.

b) Exigirá la superación de pruebas presenciales en centros autorizados y pertenecientes al Sistema de Formación Profesional, que aseguren el logro de los resultados de aprendizaje.

6. Las personas en formación podrán permanecer cursando un ciclo de grado medio o superior durante un máximo de dos cursos académicos, consecutivos o no, más que la duración prevista para el ciclo formativo, en matrícula completa y modalidad presencial. En modalidad virtual, podrán permanecer un máximo de seis cursos consecutivos.

7. Las administraciones regularán los términos para autorizar convocatorias excepcionales, recogiendo, al menos, las situaciones personales que así lo requieran, a juicio del equipo docente.

8. La limitación de permanencia estará asociada al ejercicio de la renuncia a convocatorias.

9. En el caso de personas con necesidades específicas de apoyo formativo escolarizadas en centros, tanto ordinarios como de educación especial, del sistema educativo, podrán permanecer cursando formación profesional hasta los 21 años.

7. Atención a las diferencias individuales.

Según el artículo Artículo 15 del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio:

1. Las administraciones responsables de cada oferta fomentarán la equidad e inclusión, la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la formación profesional a lo largo de la vida laboral, adoptando al efecto las medidas de flexibilización y las alternativas metodológicas de accesibilidad al currículo, de adaptación temporal y diseño universal que sean necesarias para conseguir que toda persona pueda acceder a una formación profesional de calidad a lo largo de la vida laboral en igualdad de oportunidades en todos y cada uno de los Grados previstos en el Sistema de Formación Profesional.

2. Se entenderá por personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo aquellas que, con independencia de que estas tengan su origen en

condiciones personales, sociales o de cualquier otro tipo, generen la necesidad de una atención diferente a la ordinaria durante su formación para que las personas puedan alcanzar las competencias profesionales y para la empleabilidad previstas en cada acción formativa.

3. La atención diferenciada que requieran determinadas personas se rige por:

- a) Los principios de normalización, inclusión y accesibilidad.
- b) La adaptación de condiciones facilitadoras de la adquisición de los aprendizajes y de las evaluaciones a las necesidades precisadas de apoyo formativo.

4. Corresponde a las administraciones competentes en cada caso disponer los medios necesarios para que puedan alcanzar los objetivos establecidos en términos de resultados de aprendizaje y adquirir las competencias profesionales correspondientes.

5. Las administraciones establecerán un porcentaje de plazas reservadas para personas con discapacidad, que no podrá ser inferior al cinco por ciento de la oferta de plazas.

CONCRECIÓN ANUAL

ITINERARIO PARA LA EMPLEABILIDAD I - CDGM SMR

Currículo básico:

Módulo Profesional: Itinerario personal para la empleabilidad I.

Equivalencia en créditos ECTS (en ciclos formativos de grado superior): 5.

Duración: 50 horas (3 horas semanales)

Código: 1709.

A) Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación:

1. Distingue las características del sector productivo y define los puestos de trabajo relacionándolos con las competencias profesionales expresadas en el título.

a) Se han analizado las principales oportunidades de empleo y de inserción laboral en el sector profesional, identificando las posibilidades de empleo y analizado sus requerimientos actuales para el perfil profesional.

b) Se ha comparado los diferentes requerimientos exigidos por el mercado laboral con las exigencias para el trabajo en la función pública relacionados con el sector privado.

c) Se ha reflexionado sobre las actitudes y aptitudes requeridas actualmente para la actividad profesional relacionadas con el título, así como las competencias personales sociales más relevantes para el sector identificando nuestra zona de desarrollo próximo.

2. Alcanza las competencias necesarias para la obtención del título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales.

a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos actividades de la empresa u organismo equiparado relacionado las condiciones laborales con la salud de la persona trabajadora identificando y clasificando los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos, especialmente las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del sector profesional relacionado con el título.

- b) 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 título.
- c) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa u organismo equiparado y definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias.
- d) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.
- e) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- f) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa u organismo equiparado, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales y determinado las formas de representación de las personas trabajadoras en la empresa u organismo equiparado en materia de prevención de riesgos.
- g) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa u organismo equiparado que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia y reflexionado sobre el contenido del mismo.
- h) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud de la persona trabajadora y su importancia como medida de prevención.
- i) 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.

3. Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de cambios y vicisitudes relevantes que se pueden presentar en la relación laboral en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.

- a) Se han analizado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, así como las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector profesional relacionado con el título.
- b) Se han comparado las principales modalidades de contratación, localizando los diferentes modelos en las fuentes oficiales.
- c) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo y los derechos que conlleva.
- d) Se han identificado los diferentes componentes del recibo de salario.
- e) Se han identificado los recursos laborales existentes ante las diferentes vicisitudes que se pueden dar en la relación laboral.
- f) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.
- g) Se han analizado las principales prestaciones derivadas de la suspensión y extinción de la relación laboral.

4. Analiza y evalúa su potencial profesional y sus intereses para guiarse en el proceso de autoorientación y elabora una hoja de ruta para la inserción profesional en base al análisis de las competencias, intereses y destrezas personales.

- a) Se han evaluado los propios intereses, motivaciones, habilidades y destrezas en el marco de un proceso de autoconocimiento.
- b) Se han analizado las cualidades y competencias personales afines a la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
- c) Se han determinado las competencias personales y sociales con valor para el empleo.

- d) Se han señalado las preferencias profesionales, intereses y metas en el marco de un proyecto profesional.
- e) Se ha valorado el concepto de autoestima en el proceso de búsqueda de empleo.
- f) Se han identificado las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades propias para la inserción profesional.
- g) Se han identificado expectativas de futuro para inserción profesional analizando competencias, intereses y destrezas personales.
- h) Se han valorado hitos importantes en la trayectoria vital con valor profesionalizador.
- i) Se han identificado los itinerarios formativos profesionales relacionados con el perfil profesional.
- j) Se han formulado objetivos profesionales y se ha determinado metas personales y profesionales para la mejora de la empleabilidad y las condiciones de inserción laboral.
- k) Se ha trazado un plan de acción para desarrollar las áreas de mejora y potenciar las fortalezas personales con valor para el empleo.

5. Aplica las estrategias para el aprendizaje autónomo reconociendo su valor profesionalizador, diseñando y optimizando su propio entorno de aprendizaje haciendo uso de las tecnologías digitales como herramientas de aprendizaje autónomo, siendo coherente con su identidad digital y sus propios objetivos profesionales planteados en su plan de desarrollo individual.

- a) Se ha tomado conciencia de la responsabilidad individual en el desarrollo profesional valorando la actitud de aprendizaje permanente para el desarrollo de propias y nuevas competencias.
- b) Se ha identificado la empleabilidad como capacidad de adaptación al entorno laboral.
- c) Se han conocido y utilizado herramientas, fuentes de información, conexiones y actividades para la configuración de un entorno personal de aprendizaje para la empleabilidad.
- d) Se ha puesto en práctica la competencia digital para configurar un entorno personal de aprendizaje para la empleabilidad.
- e) Se ha analizado el concepto de identidad digital y su impacto en la empleabilidad.
- f) Se ha justificado el diseño de su entorno de aprendizaje basado en cómo este mejora la empleabilidad.
- g) Se ha elaborado su plan de desarrollo individual como herramienta para la mejora de la empleabilidad.
- h) Se han aplicado las herramientas de aprendizaje autónomo para su desarrollo personal y profesional.
- i) Se ha diseñado el entorno de aprendizaje que permite alcanzar el plan de desarrollo individual.

B) Orientaciones metodológicas.

El planteamiento metodológico en relación con la FP debe estar orientado a favorecer en el alumnado la integración de los contenidos científicos, tecnológicos y organizativos, la capacidad de autoaprendizaje y el trabajo en equipo. La metodología a través de la cual se organizarán y seleccionarán las tareas y actividades de aula hará necesario tener en cuenta una serie de principios de intervención educativa:

- Partir del nivel de desarrollo del alumnado, para que tome conciencia de los conocimientos que tiene, que los ordene, exprese y comunique.
- Asegurar la construcción de aprendizajes significativos. Para ello debemos cumplir

los siguientes requisitos:

- Los contenidos a transmitir han de ser lógicos y estar organizados coherentemente con la lógica interna del módulo.
- Hemos de presentar los contenidos de manera clara y con un léxico adecuado al nivel del alumnado, pudiendo plantear la interrelación entre distintos contenidos del mismo módulo y entre contenidos de distintos módulos.
- Hemos de partir de los conocimientos previos del alumnado.
- Hemos de motivar al alumnado hacia las tareas que va a emprender, y esto lo podemos conseguir presentando de una forma atractiva los contenidos y apoyando los logros conseguidos entre otros.

Las estrategias didácticas a utilizar serán las expositivas y de indagación, para que el alumnado se encuentre en situaciones de acción-reflexión, al tiempo que le permitirán llegar a la resolución de problemas planteados. Para ello, la dinámica habitual de trabajo seguirá la siguiente secuencia:

1. Desarrollo teórico de los contenidos. El profesor introducirá y desarrollará los contenidos, buscando la participación del alumnado con preguntas, realizando exposiciones orales, apoyándose en esquemas resumen y tratando de contextualizar los contenidos en la vida real. En esta fase se utilizará la pizarra y el libro de texto y, cuando sea preciso, se complementarán los contenidos con fotocopias y/o apuntes o medios audiovisuales.
2. Desarrollo práctico de los contenidos. El profesor/a podrá realizar inicialmente un caso práctico típico, explicando la solución o desarrollo del mismo. Posteriormente, los alumnos irán resolviendo supuestos o cuestiones prácticas similares. Durante esta fase, el profesor/a ofrecerá asesoramiento y ayuda individualizada al alumno para superar las dudas o problemas encontrados. Se llevará a cabo la corrección de los supuestos planteados en la pizarra, bien por el profesor/a o por alguno de los alumnos, a fin de que el grupo pueda corregir los errores o plantear dudas. En esta fase se utilizará el libro de texto, apuntes, calculadora cuando sea necesario por la naturaleza de la prueba, ordenador y conexión a internet.
3. Evaluación de los contenidos teóricos. La adquisición de los contenidos teóricos se medirán a través de una prueba clásica tipo “examen” que será facilitada y recogida por el profesor/a al final del tiempo estipulado. Durante esta fase, el único material utilizado será el propio examen y los folios facilitados por el profesor.
4. Evaluación de los contenidos prácticos. La adquisición de los contenidos prácticos se medirán a través de la inclusión en la prueba escrita o examen trimestral de algún/os supuesto/s prácticos similares a los realizados anteriormente en el aula, así como a través de la valoración de las anotaciones en el cuaderno de aula del profesor, si hubiere lugar a ello, del trabajo realizado por el alumnado en las prácticas en clase.

Eventualmente, el profesor podrá encargar trabajos individuales o grupales sobre un tema concreto, para completar la evaluación y calificación del alumno.

C) Materiales y Recursos.

Para asegurar los resultados de aprendizaje y poder aplicar los criterios de evaluación como establece la normativa vigente, es necesario contar con los siguientes recursos:

- Aula – taller de informática en entorno de red con acceso a internet

- Varios manuales apuntes de la materia.
- Pizarra convencional o electrónica.
- Proyector.
- Ordenadores individuales que tengan instalado el sistema operativo Windows y acceso a internet.

D) Programación de las Unidades de Trabajo

- Unidad 1. Mi sector profesional.
- Unidad 2. La prevención de riesgos: conceptos básicos.
- Unidad 3. Factores de riesgo y su prevención.
- Unidad 4. Gestión de prevención y primeros auxilios.
- Unidad 5. Autoconocimiento profesional y plan de acción.
- Unidad 6. Derechos y deberes laborales.
- Unidad 7. El contrato de trabajo: tipos, modificación, suspensión y extinción.
- Unidad 8. El salario y la Seguridad Social.
- Unidad 9. Empleabilidad y entorno personal de aprendizaje.

E) Transversalidad

Los principales contenidos de los temas transversales que de modo particular se trabajan en este módulo, así como los aspectos más característicos de cada uno de ellos son los siguientes:

- **Educación ambiental y sostenibilidad**, relacionado con el bloque de salud laboral, concretamente con el tema de factores de riesgos físicos, químicos, biológicos... Teniendo en cuenta del sector productivo en el que se ubican los destinatarios de nuestra programación, es preciso sensibilizar al alumnado respecto a la necesidad de utilizar materiales y sistemas inocuos, con vistas a la protección del medio ambiente y aumento en los niveles de calidad y seguridad.
- **Educación para la salud**, presente en todo el bloque de salud laboral, especialmente en los temas de prevención de riesgos y también en el de primeros auxilios. Al tiempo que constituye un derecho y un deber de los trabajadores a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- **Educación para la paz**, que contribuirá a desarrollar en el alumnado la capacidad para consolidar su madurez personal, social, y moral permitiéndole actuar de forma pacífica en la resolución de conflictos, sea de la índole que sea, laboral, empresarial o de otro tipo.
- **Igualdad de oportunidades**. La igualdad se recoge en el art. 1 de la Constitución Española como valor superior del Ordenamiento Jurídico y en el art. 14 como un derecho fundamental. Además es objeto de desarrollo por el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en sus arts. 4.2 y 17, de manera que en la relación laboral los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo o una vez empleados por razón de sexo, estado civil..., entendiéndose nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan tales discriminaciones. Esta igualdad se deberá respetar en todo momento, incluso en el acceso al mercado laboral.
- **Educación moral y cívica**. Relacionada con los deberes que presiden la

relación laboral, recogidos en el art. 5.a), los trabajadores deben cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia. Siendo causa de despido disciplinario la trasgresión de la buena fe contractual de acuerdo con el art. 54.1ºd).

- **Educación del consumidor:** dirigida a generar un consumo responsable, sin olvidar los derechos y deberes de los consumidores.
- **Educación para la justicia.** Se trata de un tema íntimamente relacionado a la educación moral y cívica, basándose en los postulados democráticos. En este sentido juegan un papel imprescindible los Derechos Humanos y su estudio y reflexión desde todos los puntos de vista, ya sea político, económico y social.
- **Educación multicultural.** Para ello es fundamental transmitir actitudes y comportamientos a favor de la NO discriminación por razón de sexo, religión, ideología política, raza..., (íntimamente relacionado con el tema de igualdad de oportunidades).

F) Evaluación

1. El proceso de evaluación

La evaluación es uno de los elementos del proceso educativo de mayor importancia, y requiere una dedicación constante por parte del profesorado. Las concepciones sobre qué es, qué hay que evaluar, cómo se debe hacer y cuándo se ha de efectuar, son variadas y muy distintas según la concepción que tengan los profesores de la enseñanza.

¿Qué es la evaluación?

La evaluación se puede entender como un proceso continuo de recogida de información y de análisis, que nos permite conocer qué aprendizaje se está consiguiendo, qué variables influyen en dicho aprendizaje y cuáles son los obstáculos y dificultades que afectan negativamente al aprendizaje. Por lo tanto, podemos decir que la evaluación implica la emisión de un juicio de valor; comparativo, porque se hace con respecto a un referente, que son los criterios de evaluación; corrector, porque se hace con el fin de mejorar aquello que ha sido objeto de la evaluación; y continuo, porque requiere establecer tres momentos fundamentales en el proceso: el comienzo, el proceso y el final.

¿Qué hay que evaluar?

El objeto de la evaluación no es único. Podría entenderse que lo que hay que evaluar es el producto final, es decir, el aprendizaje logrado por el alumno o la alumna a lo largo de un periodo de tiempo. Pero, también es de suma importancia evaluar la influencia de todas las posibles variables que pueden influir en el rendimiento final, como la actitud y el trabajo de los alumnos, el proceso de enseñanza que ha llevado a cabo el profesor, los materiales didácticos empleados, etc.; todo ello se suele englobar en la llamada evaluación del proceso.

Dentro del concepto de evaluación del producto o aprendizaje, hay que tener presente que por objeto de aprendizaje hay que entender todo conocimiento teórico y práctico, así como las capacidades competenciales que se han enseñado de forma explícita. De todo ello se deduce que habrá que emplear diferentes instrumentos y procedimientos de evaluación que sean pertinentes con lo que se quiere evaluar, tanto para el producto (aprendizaje) como para el proceso (enseñanza).

¿Cómo se debe hacer?

La evaluación del aprendizaje ha de efectuarse mediante el uso de instrumentos y

procedimientos adecuados a lo que se pretende medir u observar. Los instrumentos y procedimientos deben ser variados y orientadores. Para la evaluación del proceso se precisa ser crítico y a la vez reflexivo, cuestionando constantemente lo que se hace, y procurando analizar los principales elementos que pueden distorsionar el proceso educativo; de esta forma podremos identificar los problemas e intentar poner remedio en la medida de nuestras posibilidades.

La evaluación de la propia práctica docente constituye una de las estrategias de formación más potentes que existen para la mejora de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, permitiendo las correcciones oportunas en su labor didáctica.

¿Cuándo se debe de hacer?

La evaluación ha de venir marcada por los tres momentos, citados anteriormente, que definen el proceso continuo de enseñanza-aprendizaje:

1. Evaluación inicial o diagnóstica. Se realiza al comienzo del proceso para obtener información sobre la situación de cada alumno y alumna, y para detectar la presencia de dificultades que actúen como obstáculos para el aprendizaje posterior. Esto conllevará una atención a sus diferencias y una metodología adecuada para cada caso.

2. Evaluación procesual o formativa. Permite ir ajustando el proceso de aprendizaje del alumnado. Es un tipo de evaluación que pretende regular, orientar y corregir el proceso educativo, al proporcionar una información constante que permitirá mejorar tanto los procesos como los resultados de la intervención educativa. Es, por tanto, la más apropiada para tener una visión de las dificultades y de los procesos que se van obteniendo en cada caso. Con la información disponible se valora si se avanza adecuadamente hacia la consecución de los objetivos planteados. Si en algún momento se detectan dificultades en el proceso, se tratará de averiguar sus causas y, en consecuencia, adaptar las actividades de enseñanza-aprendizaje.

3. Evaluación final o sumativa. Se trata de valorar los resultados finales de aprendizaje.

2. Instrumentos de evaluación.

Los instrumentos de evaluación se definen como aquellos documentos o registros utilizados por el profesorado para la observación sistemática y el seguimiento del proceso de aprendizaje del alumnado. De esta forma la evaluación debe apoyarse en la recogida de información. Por ello es necesario que el equipo de profesorado determine las características esenciales de los procedimientos de evaluación; entre ellas subrayamos las siguientes:

- Ser muy variados, de modo que permitan evaluar los distintos tipos de capacidades y contenidos curriculares y contrastar datos de la evaluación de los mismos aprendizajes obtenidos a través de sus distintos instrumentos.
- Poder ser aplicados, algunos de ellos, tanto por el profesor como por el alumnado en situaciones de autoevaluación y de co-evaluación.
- Dar información concreta de lo que se pretende evaluar, sin introducir variables que distorsionen los datos que se obtengan con su aplicación.
- Utilizar distintos códigos (verbales, sean orales o escritos, gráficos, numéricos, audiovisuales, etc.) cuando se trate de pruebas dirigidas al alumnado, de modo que se adecúen a las distintas aptitudes y que el código no mediatice el contenido que se pretende evaluar.
- Permitir evaluar la transferencia de los aprendizajes a contextos distintos de aquellos en los que se han adquirido, comprobando así su funcionalidad y la adquisición de las competencias profesionales, personales y sociales.

A continuación enumeramos algunos de los procedimientos e instrumentos que se pueden emplear para evaluar el proceso de aprendizaje:

- **Observación sistemática**
 - Observación directa del trabajo en el aula o talleres.
 - Registro anecdótico personal para cada uno del alumnado.
- **Analizar las producciones de los alumnos**
 - Revisión de los cuadernos o apuntes.
 - Resúmenes.
 - Actividades en el aula.
 - Prácticas profesionales propuestas.
 - Test de evaluación.
 - Actividades finales.
 - Trabajos monográficos.
- **Evaluar las exposiciones orales del alumnado**
 - Debates.
 - Puestas en común.
 - Diálogos.
 - Entrevistas.
 - Resolución oral de actividades en clase.
- **Realizar pruebas específicas**
 - Objetivas.
 - Abiertas.
 - Exposición de un tema, en grupo o individualmente.
 - Resolución de ejercicios.
 - Análisis de casos prácticos.
 - Autoevaluación.
 - Co-evaluación.

Los instrumentos de evaluación estarán formados por las pruebas escritas, exposiciones orales en clase y los trabajos prácticos realizados durante el curso.

Cada prueba y trabajo se evaluará con una nota de 0 a 10 puntos, que será la suma de las puntuaciones obtenidas en cada uno de los apartados de la prueba o trabajo. Para superar las pruebas o trabajos prácticos se precisará una nota superior a 5.

Se llevarán a cabo:

- **Pruebas escritas:** cuestiones y test.
- **Prácticas:** actividades realizadas de forma individual o en grupo por cada alumno/a.

La cualificación del módulo profesional se obtiene atendiendo a la ponderación de las distintas unidades de trabajo.

3. Criterios de calificación:

- La calificación de los Resultados de Aprendizaje podrá variar en cada caso en función de los instrumentos de evaluación utilizados. Siempre se procurará la utilización de más de un instrumento de evaluación para cada RA y cada uno de ellos puede tener un peso diferente sobre la calificación.
- Para el cálculo de la calificación siempre tendrá un peso importante la autonomía del alumnado, el esfuerzo, el interés, la responsabilidad y la participación en las actividades realizadas en clase. Las entregas de las tareas o trabajos se han de realizar en el momento determinado por la profesora, no admitiéndose retrasos (salvo causa debidamente justificada) en la entrega de los

mismos.

- Las faltas de ortografía podrán suponer una reducción de nota de hasta dos puntos en la calificación de las tareas o las pruebas escritas, especialmente si el texto resulta ilegible. Para poder ser evaluado positivamente, el alumno deberá obtener en el examen (puntuable de 0 a 10) al menos un 5.
- Copiar en la realización de las pruebas y actividades, así como emplear métodos de fraude obligarán al alumnado a realizar la prueba o la tarea de nuevo en fecha y modo decidido por el docente o bien obtener una calificación de cero.
- Para la calificación del alumnado que, una vez acabado el curso aún **no haya superado el módulo** se utilizará una prueba escrita final con un peso de un 70% y será obligatoria la entrega de las tareas, actividades o trabajos que no haya entregado a lo largo del curso, cuyo peso será del 30%.

G) Actividades complementarias y extraescolares.

Sin perjuicio de las actividades complementarias y extraescolares que realizan los departamentos de las familias profesionales, las actividades adaptadas al módulo de IPE podrán consistir en:

- Visitas a empresas, instituciones y organismos:
 - Empresas de ámbito local.
 - Mutuas de Accidentes de Trabajo (FREMAP, MUTUA UNIVERSAL, etc).
 - Cámara de Comercio de Málaga.
 - Centrales Sindicales (CCOO, UGT, CSI-CSIF, etc.).
 - Federaciones de Empresarios.
 - Viajes culturales, visita de empresas de ámbito tecnológico y asistencia al evento StartUp.
- Participación en proyectos europeos dirigidos a alumnos de Ciclos Formativos con el objetivo de conocer las posibilidades y oportunidades que supone la Unión Europea para los trabajadores comunitarios (por ejemplo, Erasmus).
- Participación en concursos relacionados con la realidad del módulo.
- Otras actividades complementarias o extraescolares que el departamento estime oportunas.
 - Asistencias a conferencias, presentaciones y mesas redondas.
 - Visita a las Jornadas de Formación Profesional.
 - Asistencia a las actividades relacionadas con el contenido de la materia Serán obligatorias y por lo tanto evaluables.