

PROGRAMACIÓN
MODULO PROFESIONAL
“ITINERARIO PERSONAL PARA LA EMPLEABILIDAD”

CURSO PRIMERO
CICLO FORMATIVO DE GRADO BÁSICO - SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
IES “ÁLVARO DE MENDAÑA”
DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN

Curso 2024 / 2025
Profesora: M^a del Mar González Álvarez

Índice

1. INTRODUCCIÓN. CONTEXTO CURRICULAR DE LOS CICLOS FORMATIVOS DE GRADO BÁSICO
CONCEPTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA MATERIA
 - 1.1 Sistema de formación profesional
 - 1.2 Objetivos
 - 1.3 Justificación del módulo de Itinerario Personal para la Empleabilidad en ciclos formativos Grado Básico
 - 1.4 Nivel Básico en Prevención de Riesgos Laborales
2. RESULTADOS DE APRENDIZAJE-CRITERIOS DE EVALUACIÓN
3. LOS CONTENIDOS O SABERES BÁSICOS DEL ÁMBITO PROFESIONAL.
4. CONTENIDOS DE CARÁCTER TRANSVERSAL QUE SE TRABAJAN DESDE LA MATERIA
- 5.MATERIALES Y RECURSOS.
6. METODOLOGÍA DIDÁCTICA..
 - 6.1. Estilos de enseñanza
 - 6.2. Agrupamientos
7. SECUENCIA DE UNIDADES TEMPORALES DE PROGRAMACIÓN
8. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES
9. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE DEL ALUMNADO
 - 9.1. Técnicas e instrumentos de evaluación asociados a los Criterios de evaluación.
 - 9.2. Momentos y agentes evaluadores.
 - 9.3. Criterios de calificación
10. ATENCIÓN A LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES DEL ALUMNADO.
11. PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN DE AULA Y LA PRÁCTICA DOCENTE.

1. INTRODUCCIÓN: CONTEXTO CURRICULAR DE LOS CICLOS FORMATIVOS DE GRADO BÁSICO

CONCEPTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA MATERIA

1.1 Sistema de formación profesional

La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, regula la constitución y ordenación de un sistema único e integrado de formación profesional en España que sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida. A la vez, ha de ser también un poderoso instrumento para el fortalecimiento y sostenibilidad de la economía que satisfaga las competencias demandadas por el mundo laboral, tanto para el aumento de la productividad como para la generación de empleo y su mantenimiento por parte de los sectores productivos.

El Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional tiene por objeto el desarrollo de un sistema único e integrado de Formación Profesional regulado por la Ley Orgánica 3/2022.

El Real Decreto 69/2025, de 4 de febrero, por el que se desarrollan los elementos integrantes y los instrumentos de gestión del Sistema Nacional de Formación Profesional.

El Real Decreto 86/2025, de 11 de febrero, de evaluación y acreditación de las competencias básicas adquiridas por experiencia laboral, por vías no formales de formación y aprendizajes informales.

La Orden EFD/658/2024, de 25 de junio, por la que se determina el currículo y se regulan determinados aspectos organizativos para los ciclos formativos de grado básico en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

El Real Decreto 498/2024, de 21 de mayo, por el que se modifican determinados reales decretos por los que se establecen títulos de Formación Profesional de grado básico y se fijan sus enseñanzas mínimas.

La ORDEN EDU/1285/2024, de 26 de noviembre, por la que se establece el currículo de los ciclos formativos de grado básico, correspondiente a la oferta de grado D y nivel 1, del sistema de formación profesional, conducente a la obtención de los títulos de Técnico Básico y Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, en la Comunidad de Castilla y León.

ORDEN EDU/1575/2024, de 23 de diciembre, por la que se regula el proceso de evaluación del alumnado que curse enseñanzas de grados D y E del sistema de formación profesional en la Comunidad de Castilla y León.

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE), modificada por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre (LOMLOE), regula la **formación profesional dentro del sistema educativo**, que la define como un conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica, que se corresponde con el **grado D**.

Los estándares de competencia del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales seguirán los criterios acordes con los comúnmente establecidos a escala europea, relativos a conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad de las tareas, que en los ciclos formativos de **grado básico es de nivel 1**, y los ciclos de grado medio y de grado superior son de nivel 2 y 3, respectivamente.

El Grado D del Sistema de Formación Profesional se corresponde con los ciclos formativos de formación profesional que forman parte del sistema educativo español en los términos establecidos en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, debiendo contribuir, además de a los objetivos del Sistema de Formación Profesional, a los previstos para este tipo de enseñanzas en dicha ley orgánica para cada uno de los grados básico, medio y superior.

Los ciclos formativos de formación profesional tienen un carácter modular y están referidos al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales y al Catálogo Modular de Formación Profesional y deben una fase de formación en empresa u organismo equiparado, de la que podrán quedar exentos quienes acrediten una experiencia laboral.

En la organización modular de los ciclos formativos se integrarán los resultados de aprendizaje adecuados a los diversos campos profesionales e incluye:

- a) Módulos profesionales asociados a los estándares de competencia profesional.
- b) Módulos asociados a las habilidades y capacidades transversales, a la orientación laboral y el emprendimiento pertinentes para el conocimiento de los sectores productivos y para la madurez profesional. En este apartado se encuadran los módulos de **Itinerario Personal para la Empleabilidad**.
- c) Módulos específicos, vinculados a la optatividad en grado medio y superior.
- d) Proyecto intermodular.

Todos los ciclos formativos se desarrollarán, con carácter dual, entre el centro de formación y la empresa, incluyendo una fase de formación en empresa.

Esta norma establece que en los Ciclos formativos de Grado Básico el ámbito profesional tendrá un currículo organizado en módulos profesionales definidos en la normativa que establezca cada título, e incluirá el módulo profesional de **itinerario personal para la empleabilidad**, y que *“las comunidades autónomas desarrollarán el currículo de cada ciclo formativo”*.

1.2 Objetivos

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*. Según el RD 659/2023 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.

Los ciclos formativos de grado básico se adaptarán a las características específicas del alumnado, adoptando preferentemente una organización del currículo por proyectos de ***aprendizaje colaborativo desde una perspectiva aplicada, y fomentarán el desarrollo de habilidades sociales y emocionales, el trabajo en equipo y la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación. Se proporcionarán los apoyos***

necesarios para remover las barreras de aprendizaje, de acceso a la información y a la comunicación y garantizar la igualdad de oportunidades.

A partir de aquí, la programación del módulo de Itinerario Personal para la Empleabilidad asume los objetivos concretos fijados en el currículo del ciclo formativo correspondiente, aún pendientes de desarrollo por la normativa oficial de la comunidad autónoma, y que se alcanzarán a través de la consecución de los resultados de aprendizaje del módulo.

Estos resultados de aprendizaje se adquirirán mediante la asimilación de los contenidos, que se distribuye en unidades, y que estarán contrastados en función de los criterios de evaluación que se fijarán para cada una de ellas

1.3 Justificación del módulo de Itinerario Personal para la Empleabilidad en los ciclos formativos de Grado Básico

Este módulo profesional de **Itinerario Personal para la Empleabilidad**, presente en todos los ciclos formativos de grado básico, debe ser adaptado, en medida de lo posible, al sector productivo concreto en el que se incardine la especialidad del ciclo, en este caso Servicios Administrativos.

Este módulo profesional se justifica constituir una *«formación que dota de mayor relevancia a las competencias para la empleabilidad, de carácter transversal, que, junto a las competencias profesionales, configuran a un profesional de calidad, marcando su valor añadido»*. Contribuye a la consecución de la madurez profesional y se consideran imprescindibles para la consecución de las competencias generales, profesionales y para la empleabilidad previstas. A tal fin, incorpora aspectos culturales, científicos, tecnológicos, laborales y organizativos, así como otros vinculados a la digitalización y la sostenibilidad medioambiental aplicada, la innovación e investigación aplicada, el emprendimiento, la versatilidad tecnológica, la comunicación en otros idiomas, las habilidades para la gestión de la carrera profesional, u otras cuestiones, siempre que estén vinculadas al desempeño profesional.

Al incluir este módulo en el título del ciclo formativo de Grado básico se han tenido en cuenta las siguientes consideraciones:

- Mejorar la empleabilidad del alumnado.
- Desarrollar un proceso de autoconocimiento y de mejora de habilidades sociales en el alumnado que le lleve a elaborar e implementar su propio itinerario personal y profesional.
- Concienciar al alumnado de la necesidad de prepararse ante la creciente demanda de una mayor calidad del servicio profesional por parte de la sociedad en general y del sector productivo concreto.
- La contextualización del módulo de IPE a las características propias del ciclo formativo y a su entorno laboral.

1.4 Nivel Básico en Prevención de Riesgos Laborales

El módulo profesional de **Itinerario Personal para la Empleabilidad** incorpora la formación en la prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de su tratamiento transversal en otros módulos profesionales, según lo exija el perfil profesional.

La **Disposición adicional segunda del I Real Decreto 498/2024**, regula el nivel básico de la actividad preventiva.

“De conformidad con el artículo 88.3 del Real Decreto 659/2023, antes de iniciar el periodo de formación en empresa u organismo equiparado, las administraciones competentes garantizarán que el alumnado haya adquirido las competencias y los contenidos relativos a los riesgos específicos y las medidas de prevención en las actividades profesionales correspondientes al perfil profesional de cada título profesional de grado básico, según se requiera en la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales”

La **ORDEN EDU/1285/2024, que establece el currículo de los ciclos formativos de grado básico**, desarrolla en su Disposición adicional primera este ámbito.

Establece que en el conjunto del currículo de los módulos profesionales del ámbito Profesional de primer curso de los ciclos formativos correspondientes a los títulos de Técnico Básico en cada especialidad, se incluyen los resultados de aprendizaje que capacitan para llevar a cabo las funciones del nivel básico de prevención recogidas en la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales específica del sector.

También establece que se concretará en la programaciones didácticas la duración de la formación en función del sector, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención.

En todo caso, la formación relativa a la prevención de riesgos laborales se desarrollará en la primera vigesimoquinta semana del primer curso

2. RESULTADOS DE APRENDIZAJE-CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La duración del módulo de Itinerario personal para la empleabilidad prevista en el borrador legislativo de Castilla y León es de 68 horas. La siguiente tabla relaciona los resultados de aprendizaje establecidos con los criterios de evaluación.

Resultados de aprendizaje	Criterios de evaluación
1. Desarrolla actividades de autoconocimiento que le permiten orientarse a	a. Se han evaluado los propios intereses, motivaciones, habilidades y destrezas en el marco de un proceso de autoconocimiento.

campos profesionales motivadores en los que puede desplegar todas sus capacidades.	b. Se han determinado las competencias personales y sociales con valor para el empleo. c. Se ha valorado el concepto de autoestima en el proceso de búsqueda de empleo. d. Se han identificado las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades propias para la inserción profesional, así como las estrategias para sacarles el mayor aprovechamiento. e. Se han identificado expectativas de futuro para la inserción profesional analizando competencias, intereses y destrezas personales.
2. Desarrolla habilidades sociales concretas que se han demostrado como fundamentales a la hora de encontrar un empleo y mantenerlo.	a. Se ha valorado la importancia de las competencias personales y sociales en la empleabilidad. b. Se han aplicado estrategias para canalizar las emociones de manera asertiva en las relaciones con otras personas, diferenciándolas de conductas agresivas o pasivas. c. Se han puesto en práctica técnicas de presentación, orales y escritas, para una comunicación efectiva y afectiva valorando su importancia como recurso personal para la empleabilidad. d. Se han identificado los beneficios del trabajo en equipo, así como las diferentes formas de llevarlo a cabo. e. Se ha reaccionado de forma flexible y positiva ante conflictos y situaciones nuevas, aprovechando las oportunidades y gestionando las dificultades, y haciendo uso de estrategias relacionadas con la inteligencia emocional.
3. Accede a la información de los posibles itinerarios académicos o profesionales que tiene a su alcance a través de la investigación y la reflexión libre de estereotipos vocacionales.	a. Se ha determinado la realidad del entorno sociolaboral actual. b. Se han identificado los itinerarios académicos y profesionales afines a sus intereses, y se han valorado las opciones que mejor se ajustan a sus perfiles profesionales y sus preferencias. c. Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para el empleo y la adaptación al cambio.
4. Pone en marcha un itinerario propio analizando las distintas opciones educativas y profesionales, valorando las ventajas e inconvenientes de cada una de ellas y examinando aquellas que mejor se ajustan a sus	a. Se han valorado las ventajas e inconvenientes de cada una de las opciones posibles. b. Se han analizado y seleccionado las opciones que más se ajustan a sus perfiles profesionales. c. Se ha realizado un proceso de toma de decisiones identificando el itinerario académico y profesional personal, a partir de sus preferencias profesionales, intereses y metas en el marco de un proyecto profesional.

posibilidades y preferencias.	
5. Conoce las estrategias de acceso al mercado de trabajo por cuenta ajena y utiliza las herramientas necesarias para el proceso de inserción laboral.	a. Se ha analizado la búsqueda de empleo como un proceso. b. Se han identificado las diferentes fuentes de información de acceso al empleo. c. Se han analizado las distintas técnicas utilizadas para la búsqueda de empleo por cuenta ajena. d. Se han puesto en práctica las diferentes herramientas que permitan una búsqueda de empleo óptima.
6. Adquiere las competencias necesarias para el desempeño de las funciones de nivel 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. LOS CONTENIDOS O SABERES BÁSICOS DEL ÁMBITO PROFESIONAL

Los contenidos aúnan los conocimientos (saber), las destrezas (saber hacer) y las actitudes (saber ser) necesarios para la adquisición de los resultados de aprendizaje de este módulo.

1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO E IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES	a. El trabajo y la salud: conceptos básicos. b. Análisis de las condiciones de trabajo y su impacto en la salud del trabajador. c. Daños derivados del trabajo. I. Accidentes de trabajo. II. Enfermedades profesionales. III. Otras patologías derivadas de la actividad laboral. d. Riesgos laborales generales: análisis de los riesgos relacionados con las condiciones de seguridad, condiciones medioambientales, condiciones ergonómicas y condiciones psicosociales. e. Riesgos laborales específicos: análisis de sus posibles consecuencias para la seguridad y salud de los trabajadores en el sector en el que se ubica el título.
2. APLICACIÓN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN EN LA EMPRESA. TÉCNICAS BÁSICAS EN PRIMEROS AUXILIOS	a. Medidas de prevención y protección de riesgos laborales. I. Medidas de prevención. II. Medidas de protección colectiva: señalización de seguridad. III. Medidas de protección individual: equipos de protección individual. IV. Aplicación de las medidas de prevención y protección en el sector profesional. b. Primeros auxilios. I. Principios generales de actuación ante una situación de emergencia. II. Técnicas básicas de auxilio. III. Protocolo de actuación frente a otras emergencias. IV. Composición y uso del botiquín de primeros auxilios.
3. EL AUTOCONOCIMIENTO COMO HERRAMIENTA DE ORIENTACIÓN EN CAMPOS PROFESIONALES MOTIVADORES	a. El autoconocimiento y la identidad personal: rasgos de la personalidad, intereses, motivaciones, valores, hábitos. Herramientas para el proceso de autoconocimiento. Percepción en relación con la propia imagen: imagen percibida e imagen proyectada. Protección de datos personales e identidad digital. b. La aceptación y sus ventajas en el desarrollo del potencial personal y profesional.

	c. La autoestima como herramienta clave para una mentalidad de crecimiento personal y la mejora de la empleabilidad. Estrategias para mejorar la autoconfianza. d. Las competencias personales y sociales más demandadas en el mercado laboral. Autoanálisis. Capacidad autocrítica: identificación de las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades para el empleo. Aspectos para mejorar. e. Perspectiva laboral personal. Aspiraciones y metas.
4. LAS HABILIDADES SOCIALES FUNDAMENTALES EN EL PROCESO DE BÚSQUEDA Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO	a. Importancia de las competencias personales y sociales para la mejora de la empleabilidad. b. Estrategias para el aprendizaje y desarrollo de habilidades sociales y de comunicación: empatía, asertividad, escucha activa, inteligencia emocional, toma de decisiones y liderazgo. c. Técnicas de comunicación: planificación, diseño y organización del contenido. Barreras y técnicas de comunicación asertiva. La comunicación verbal y no verbal. d. El trabajo en equipo. Estrategias ágiles de trabajo en equipo. Los roles grupales. e. Gestión y resolución de conflictos en un equipo de trabajo utilizando las habilidades sociales y comunicativas desarrolladas. f. Evaluación del desempeño del equipo y propuestas de mejora.
5. ITINERARIOS ACADÉMICOS Y PROFESIONALES	a. Análisis del entorno sociolaboral actual y, en concreto, del sector profesional del título del ciclo formativo. b. Tendencias del mercado laboral: nuevas profesiones y sectores emergentes. Importancia de la inteligencia artificial y la digitalización. c. Itinerarios académicos relacionados con el título del ciclo formativo. La formación profesional. Grados. Los ciclos formativos de formación profesional. Cursos de especialización. Formación universitaria. d. Actividades de formación en otros entornos académicos y profesionales según intereses y desarrollo profesional. Oportunidades de formación en Europa. e. La formación permanente en la trayectoria profesional como herramienta para mejorar la empleabilidad.
6. DISEÑO Y DESARROLLO DEL ITINERARIO ACADÉMICO Y PROFESIONAL PERSONAL	a. Análisis de las ventajas y de los inconvenientes de las opciones educativas y profesionales desde el autoconocimiento. b. Opciones profesionales: I. Trabajar por cuenta ajena. Concepto de relación laboral. Partes y contenido mínimo de un contrato de trabajo. Los derechos y deberes básicos derivados de la relación laboral. II. Trabajar por cuenta propia. Autónomo.

	III. Trabajar en la Administración Pública. Sistemas de acceso a la función pública. IV. Trabajar en Europa. c. Proyecto profesional. Identificación del objetivo. Recogida de información. Toma de decisiones. Plan de acción para lograr el objetivo marcado. Cronograma: objetivos y acciones. Puntos de mejora personal.
7. ESTRATEGIAS DE ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO POR CUENTA AJENA	a. El proceso de búsqueda de empleo. Búsqueda de ofertas de empleo en el sector profesional del título. Fuentes de información. Estrategias. Herramientas y recursos digitales: páginas web de empleo y redes sociales profesionales. b. Análisis y selección de ofertas según el perfil profesional personal. c. Creación y difusión de la marca personal. Red de contactos. Riesgos de un mal uso. d. El <i>curriculum vitae</i>. Herramientas digitales para su elaboración. Curriculum Europass. e. La carta de motivación.

4. CONTENIDOS DE CARÁCTER TRANSVERSAL QUE SE TRABAJAN DESDE LA MATERIA

Los principales contenidos de los temas transversales que de modo particular se trabajan en el módulo de IPE, 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 el 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 al 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 (art. 4 y 5 TRET).
- 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. Es preciso mencionar la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que introduce un importante cambio en las relaciones laborales entre empresas y trabajadores y sobre todo suponen un revulsivo en la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Educación moral y cívica. Relacionada con los deberes que presiden la relación laboral, recogidos en el art. 5.a) TRET, 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) TRET.
- 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 asunto 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), etc.
- De acuerdo con al Agenda 2030, debe garantizarse que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otros elementos mediante la educación para el desarrollo sostenible y la adopción de estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible. Es por ello que en también en este modulo se incluyan actividades y referencias a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

5. MATERIALES Y RECURSOS

El libro de texto que en este curso vamos a utilizar es:

“Itinerario personal para la empleabilidad”

Serie práctica - Ámbito profesional. Editorial Santillana.

El libro incluye materiales digitales, *LibroMedia*, y proporciona recursos de enriquecimiento y ampliación.

Cada unidad didáctica participa del uso de variedad de instrumentos didácticos La presencia de distintos formatos (libro del alumno, recursos digitales, textos, dinámicas, etc.) en el proceso de enseñanza-aprendizaje contribuye a desarrollar las capacidades y las habilidades del alumnado, a enriquecer su experiencia de

aprendizaje y comprensión, así como a mejorar su capacidad de observación y obtención de conclusiones.

Todas las unidades se desarrollan con una situación de aprendizaje, que recibe el nombre "*Mi historia, mi proyecto*" que tiene la finalidad de fomentar la reflexión personal, el autoconocimiento y dotarles de instrumentos para elaborar su propio proyecto de empleabilidad.

Los recursos empleados para canalizar la acción docente serán:

Recursos audiovisuales: El material audiovisual tiene también una gran relevancia como recurso para la enseñanza..

Recursos digitales y actividades interactivas. Recursos digitales que fomenten el trabajo autónomo de los alumnos y la labor de investigación y en la búsqueda de la información para la elaboración de trabajos sobre los contenidos de la materia y permitan el desarrollo de sus destrezas en el uso de las tecnologías.

La interacción profesor-alumno en el entorno digital debe convertirse en un canal habitual que favorezca la comunicación y el intercambio. De forma preferente se utiliza Ms Teams.

Otros recursos. Fichas de trabajo y recursos del libro digital y otras elaboradas por la profesora.

6. METODOLOGÍA DIDÁCTICA..

6.1. Estilos de enseñanza

Las líneas de actuación en el proceso enseñanza-aprendizaje que se utilizarán en el módulo de Itinerario Personal para la Empleabilidad que permiten alcanzar los resultados de aprendizaje del módulo y sus criterios de evaluación asociados versarán sobre:

- El manejo de las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral.
- La realización de pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de las habilidades sociales.
- La identificación de opciones académicas y profesionales del entorno sociolaboral y la selección y toma de decisiones para la elaboración de un itinerario personal adaptado.
- La preparación y realización de currículos y entrevistas de trabajo.
- El análisis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que le permita la evaluación de los riesgos derivados de las actividades desarrolladas en el sector productivo y colaborar en la definición de un plan de prevención para la empresa, así como las medidas necesarias que deban adoptarse para su implementación.

La base metodológica del módulo tiene una orientación fundamentalmente práctica y participativa, orientada no tanto a la adquisición teórica de conocimientos como a su puesta en práctica.

A lo largo de las diferentes unidades del libro se propone la resolución de casos prácticos, participación en debates, exposiciones orales de los alumnos, búsqueda de información en internet, visualización de vídeos breves, etc.

Se utilizará una metodología mixta: inductiva y deductiva.

- La metodología inductiva sirve para realizar un aprendizaje más natural y motivar la participación de los alumnos mediante el uso de:

- Pequeños debates en los que se intentarán detectar las ideas previas, preconcepciones o esquemas alternativos del alumno como producto de su experiencia diaria y personal.
 - Elaboración de informes individuales de las actividades realizadas con el uso de tablas de datos, gráficos, dibujos de montajes y conclusiones en los que interesa más el aspecto cualitativo que el cuantitativo.
- La metodología deductiva y el uso de las estrategias expositivo-receptivas favorecen la actividad mental como complemento al proceso de aprendizaje inductivo. Para ello se presentará cada idea, concepto o hecho con una experiencia, lo más sencilla posible:
 - El profesor debe guiar y graduar todo este proceso, planteando actividades en las que es necesario consultar diversas fuentes de información, datos contrapuestos, recoger información en el exterior del aula y, además, debe fomentar el rigor en el uso del lenguaje.
 - En todas las actividades es conveniente reflexionar sobre lo realizado, recopilar lo que se ha aprendido, analizar el avance en relación con las ideas previas (punto de partida) y facilitar al alumno la reflexión sobre habilidades de conocimiento, procesos cognitivos, control y planificación de la propia actuación, la toma de decisiones y la comprobación de resultados.

6.2. Agrupamientos

Respecto al agrupamientos y organización del espacio, dependiendo de las actividades que se pretenda realizar en cada momento, el trabajo individual puede coordinarse con el trabajo de pequeñas agrupaciones flexibles, para ello sería interesante contar con espacios flexibles de aprendizaje.

El perfil de la actividad que se tenga que llevar a cabo determinará la forma de trabajo de los alumnos, que puede ser de tipo individual, en pequeños grupos, en grupos más numerosos o de forma colaborativa. Los trabajos individuales se centrarán especialmente en:

- Tareas que los alumnos desarrollen en sus casas, siempre con el sentido de apoyo y desarrollo de los contenidos explicados en cada sesión.
- Tareas permanentes de cada unidad, como es por ejemplo el diccionario de la materia que se va elaborando en cada unidad.
- Tareas de refuerzo que se irán realizando en cada unidad para comprobar el grado de adquisición de todo lo desarrollado.

Las actividades de pequeño grupo son preferentemente las de indagación, fomentando con ello el aprendizaje y el trabajo con las TIC.

Las tareas a desarrollar en gran grupo tendrán por objeto los debates que se vayan preparando a lo largo del curso.

AGRUPAMIENTOS DEL ALUMNADO Y ORGANIZACIÓN DE LOS ESPACIOS	
Grupo clase	Disposición en auditorios. Disposición en U.
Pequeño grupo	Disposición en círculo.

Individual	Disposición aislada.
------------	----------------------

7. SECUENCIA DE UNIDADES TEMPORALES DE PROGRAMACIÓN

UNIDAD 1. DESCUBRIENDO QUIÉN ERES

A lo largo de la unidad, los estudiantes harán una autoevaluación personal, identificarán sus competencias personales y sociales, y conocerán el concepto y alcance de la autoconfianza a la hora de buscar empleo. También realizarán un análisis DAFO personal y profesional. Para finalizar la unidad, aplicarán lo que han aprendido reflexionando sobre las competencias y habilidades estudiadas que observan en dos artistas conocidos.

El proyecto que se desarrolla a lo largo de esta unidad consiste en realizar un viaje para descubrir la identidad personal y profesional en el que realizarán una entrevista, responderán un cuestionario de personalidad y valorarán el proceso de búsqueda de empleo de una persona, así como escribirán una breve autobiografía.

Plan de trabajo. En esta unidad, los aspectos que se tratan son los siguientes:

1. Autoevaluación de intereses, motivaciones y habilidades.
2. Identificación de competencias personales y sociales.
3. El papel de la autoconfianza en la búsqueda de empleo.
4. Análisis DAFO personal y profesional.

Aplico lo aprendido. Mis competencias reflejadas en dos artistas.

Temporalización. Septiembre y octubre.

Programación de la unidad didáctica

Resultados de aprendizaje	Criterios de evaluación	Contenidos relacionados
1.	a. Se han evaluado los propios intereses, motivaciones, habilidades y destrezas en el marco de un proceso de autoconocimiento.	3. El autoconocimiento como herramienta de orientación... a, b, c, d, e. 4. Las habilidades sociales fundamentales... a.
	b. Se han determinado las competencias personales y sociales con valor para el empleo.	
	c. Se ha valorado el concepto de autoestima en el proceso de búsqueda de empleo.	
	d. Se han identificado las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades propias para la inserción profesional, así como las estrategias para sacarles el mayor aprovechamiento.	

	e. Se han identificado expectativas de futuro para la inserción profesional analizando competencias, intereses y destrezas personales.	
2.	a. Se ha valorado la importancia de las competencias personales y sociales en la empleabilidad.	3. El autoconocimiento como herramienta de orientación... a, b, c, d, e. 4. Las habilidades sociales fundamentales... a.
	c. Se han puesto en práctica técnicas de presentación, orales y escritas, para una comunicación efectiva y afectiva valorando su importancia como recurso personal para la empleabilidad.	

Evaluación

Indicadores de logro para la evaluación de competencias

Estos indicadores constituyen los ítems para la evaluación, que concretan los criterios de evaluación para cada unidad, valorados a través de los instrumentos de evaluación son:

1. Explica la diferencia entre motivación, intereses y habilidades, y reconoce lo que le hace sentirse motivado.
2. Identifica y diferencia las habilidades sociales y las profesionales.
3. Explica la utilidad de las habilidades sociales.
4. Realiza una entrevista para descubrir el interés y las habilidades que indican que una persona está motivada por una tarea, obtiene sus conclusiones y reflexiona sobre los intereses profesionales de la persona entrevistada y su relación con los intereses personales.
5. Analiza el ciclo de la procrastinación, reflexiona sobre los motivos que llevan a procrastinar y escribe un compromiso personal para evitarlo.
6. Identifica, diferencia y explica competencias blandas y duras y competencias personales y profesionales.
7. Realiza una tarea para descubrir sus competencias personales y completa un cuestionario de personalidad en este proceso de autoconocimiento.
8. Reconoce los niveles de las necesidades de Maslow y cita ejemplos.
9. Valora la importancia de la autoconfianza en la búsqueda de empleo y explica qué aspectos nos permiten tener más seguridad en nosotros mismos.
10. Enumera consejos para la búsqueda de empleo y valora la paciencia durante este proceso; analiza el proceso de búsqueda de empleo llevado a cabo por una persona.
11. Realiza un análisis DAFO personal y profesional, y valora la utilidad de esta herramienta.
12. Elabora una autobiografía destacando los momentos más importantes.
13. Analiza las competencias de dos artistas identificando sus competencias blandas y explica cómo se pueden adquirir; reflexiona sobre las competencias personales y sociales de estos artistas.

UNIDAD 2. NAVEGANDO EN EL MAR DE LAS RELACIONES

El alumnado valorará la importancia de las competencias personales y sociales, de la asertividad y las emociones en la comunicación y del trabajo en equipo y las estrategias de resolución de conflictos. A lo largo de la unidad, los estudiantes analizarán los dos tipos de competencias, personales y sociales, y la gestión emocional en dos personas diferentes. Reconocerán los elementos de un proceso de comunicación, comprenderán qué es la comunicación asertiva y emocional e identificarán los pasos de este proceso de comunicación. Valorarán la importancia del trabajo en equipo y conocerán estrategias para la resolución de conflictos que tendrán que aplicar en una situación concreta. También sabrán qué es la inteligencia emocional, reconocerán sus ventajas y analizarán ejemplos de su aplicación. Para finalizar la unidad, aplicarán lo que han aprendido reflexionando sobre sus relaciones y sus reacciones. El proyecto que se desarrolla a lo largo de esta unidad consiste en identificar sus competencias personales y sociales, reflexionar sobre el proceso de comunicación asertiva y las formas de llegar a acuerdos, y argumentar la importancia de gestionar sus emociones en la resolución de conflictos.

Plan de trabajo

En esta unidad, los aspectos que se tratan son los siguientes:

1. La importancia de las competencias personales y sociales.
2. Comunicación asertiva y emocional.
3. Trabajo en equipo y resolución de conflictos.
4. Inteligencia emocional en el entorno laboral.

Aplico lo aprendido. Mis relaciones y mis reacciones.

Temporalización. Noviembre

Programación de la unidad didáctica

Resultados de aprendizaje	Criterios de evaluación	Contenidos relacionados
1.	b. Se han determinado las competencias personales y sociales con valor para el empleo.	3. El autoconocimiento como herramienta de orientación... d, e.
	e. Se han identificado expectativas de futuro para la inserción profesional analizando competencias, intereses y destrezas personales.	4. Las habilidades sociales fundamentales... a.
2.	a. Se ha valorado la importancia de las competencias personales y sociales en la empleabilidad.	3. El autoconocimiento como herramienta de orientación... d, e.
	b. Se han aplicado estrategias para canalizar las emociones de manera asertiva en las relaciones con otras personas, diferenciándolas de conductas agresivas o pasivas.	4. Las habilidades sociales fundamentales... a, b, c, d, e, f.

	c. Se han puesto en práctica técnicas de presentación, orales y escritas, para una comunicación efectiva y afectiva valorando su importancia como recurso personal para la empleabilidad.	
	d. Se han identificado los beneficios del trabajo en equipo, así como las diferentes formas de llevarlo a cabo.	
	e. Se ha reaccionado de forma flexible y positiva ante conflictos y situaciones nuevas, aprovechando las oportunidades y gestionando las dificultades, y haciendo uso de estrategias relacionadas con la inteligencia emocional.	

Evaluación

Indicadores de logro para la evaluación de competencias

1. Explica qué son las competencias personales y sociales, las clasifica y valora su importancia para conseguir el éxito.
2. Relaciona las competencias personales y sociales con la gestión emocional y reconoce sus ventajas para mejorar la vida en comunidad.
3. Reconoce las competencias personales y sociales desarrolladas a lo largo de la vida en dos personas diferentes, y reflexiona sobre sus propias competencias.
4. Identifica los elementos de un proceso de comunicación y los de la comunicación emocional, explica qué es la comunicación asertiva y valora la importancia de la asertividad para evitar conflictos.
5. Conoce los beneficios de la escucha activa y explica la relación entre comunicación agresiva y pasiva.
6. Analiza el proceso de situaciones de comunicación asertiva y explica la relación entre los interlocutores.
7. Valora la importancia del trabajo en equipo para desarrollar la capacidad de resolución de conflictos; identifica los aspectos clave de la definición del trabajo en equipo.
8. Reconoce enfoques y estrategias de resolución de conflictos y sabe cómo aplicarlas fuera y dentro del entorno laboral.
9. Explica la importancia de la inteligencia emocional y conoce sus diferentes aplicaciones y sus ventajas en distintos contextos.
10. Reflexiona sobre sus relaciones y sus reacciones y elabora un listado de las diferentes reacciones que ha sentido, y explica cómo han podido aportarle algo favorable emocionalmente.

UNIDAD 3. UN MUNDO DE POSIBILIDADES

El alumnado profundizará en esta unidad en el entorno social y laboral, y valorará los cambios y las ventajas de adaptarse a estos cambios para convertirlos en posibilidades de mejora para desarrollarse como personas responsables. A lo largo de la unidad, los estudiantes analizarán el entorno sociolaboral utilizando la herramienta PEST.

Conocerán los itinerarios formativos y profesionales y sus características, y sabrán en qué consiste la formación permanente a lo largo de la vida teniendo en cuenta los cambios e identificando la manera de adaptarse y aceptarlos. Además, evaluarán y seleccionarán opciones profesionales. Para finalizar la unidad, aplicarán lo que han aprendido escribiendo cartas en el tiempo para valorar sus elecciones.

El proyecto que se desarrolla a lo largo de esta unidad consiste en transformar los cambios que se producen en el entorno en posibilidades para mejorar, a lo largo del cual comenzarán valorando los cambios en el entorno sociolaboral, conocerán las ventajas e inconvenientes del aprendizaje a lo largo de la vida, y valorarán la dificultad de adaptarse a los cambios para terminar eligiendo la profesión que les resulte la más adecuada.

Plan de trabajo

En esta unidad, los aspectos que se tratan son los siguientes:

1. Análisis del entorno sociolaboral.
2. Itinerarios formativos y profesionales.
3. Formación permanente y adaptación al cambio.
4. Evaluar y seleccionar opciones profesionales.

Aplico lo aprendido. Cartas en el tiempo para valorar mis elecciones.

Temporalización. Enero.

Programación de la unidad didáctica

Resultados de aprendizaje	Criterios de evaluación	Contenidos relacionados
3.	a. Se ha determinado la realidad del entorno sociolaboral actual.	3. El autoconocimiento como herramienta de orientación... e.
	b. Se han identificado los itinerarios académicos y profesionales afines a sus intereses, y se han valorado las opciones que mejor se ajustan a sus perfiles profesionales y sus preferencias.	5. Itinerarios académicos y profesionales... a, b, c, d, e.
	c. Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para el empleo y la adaptación al cambio.	
4.	a. Se han valorado las ventajas e inconvenientes de cada una de las opciones posibles.	5. Itinerarios académicos y profesionales... a, b, c, d, e.
	b. Se han analizado y seleccionado las opciones que más se ajustan a sus perfiles profesionales.	6. Las habilidades sociales fundamentales... a.

	c. Se ha realizado un proceso de toma de decisiones identificando el itinerario académico y profesional personal, a partir de sus preferencias profesionales, intereses y metas en el marco de un proyecto profesional.	
--	---	--

Evaluación

Indicadores de logro para la evaluación de competencias

1. Realiza un análisis del entorno sociolaboral utilizando la herramienta PEST, que valora aspectos políticos, económicos, sociales y tecnológicos.
2. Explica las consecuencias de las revoluciones industriales; valora la importancia de detectar las necesidades formativas de las empresas para elaborar itinerarios de formación.
3. Investiga sobre la Quinta Revolución industrial y explica su impacto.
4. Explica las diferencias entre formación reglada y no reglada, y valora las acreditaciones de competencias profesionales.
5. Explica qué son los itinerarios profesionales, su utilidad y cómo se pueden combinar.
6. Realiza una lista con las principales ventajas e inconvenientes que del aprendizaje a lo largo de la vida.
7. Describe qué es la formación permanente.
8. Explica qué son los empleos líquidos y comenta cómo afectan las nuevas tecnologías a los oficios que son una novedad en la actualidad.
9. Reconoce qué es la adaptación al cambio y explica cómo reacciona ante situaciones de cambio, e identifica las fases por las que se puede pasar durante un proceso de cambio.
10. Reconoce y aplica los pasos necesarios para evaluar las opciones profesiones que tiene cada persona y valora la importancia de mantener un enfoque reflexivo y proactivo.
11. Escribe cartas en el tiempo para valorar las elecciones profesionales, las comparte con el resto del grupo, participando en una lectura de todas las cartas para motivar la reflexión.

UNIDAD 4. DISEÑANDO TU FUTURO

En esta unidad, el alumnado abordará la creación de un plan de acción para diseñar su futuro decidiendo qué quiere ser en el futuro y cómo desea desarrollar la profesión que ha elegido, para ello profundizarán en la elaboración del perfil profesional.

A lo largo de la unidad, los estudiantes reconocerán las ventajas e inconvenientes de las opciones profesionales. Profundizarán además en la importancia de trazar un perfil profesional y reconocer las preferencias laborales. Aprenderán cómo se lleva a cabo un proceso de toma de decisiones y a diseñar un plan de toma de decisiones. También definirán su proyecto profesional personal.

Para finalizar la unidad, aplicarán lo que han aprendido realizando un análisis y autoevaluación de las opciones laborales. El proyecto que se desarrolla a lo largo de esta unidad consiste en enfrentarse a distintas opciones profesionales, las primeras que surgen y también las opciones futuras; elaborar su propio currículum; planear decisiones laborales y, por último, elaborar su proyecto profesional.

Plan de trabajo

En esta unidad, los aspectos que se tratan son los siguientes:

1. Ventajas e inconvenientes de las opciones profesionales.
2. Perfil profesional y preferencias laborales.
3. Proceso de toma de decisiones.
4. Definición de un proyecto profesional personal.

Aplico lo aprendido. Mis opciones laborales.

Temporalización. Febrero.

Programación de la unidad didáctica

Resultados de aprendizaje	Criterios de evaluación	Contenidos relacionados
4.	a. Se han valorado las ventajas e inconvenientes de cada una de las opciones posibles.	6. Diseño y desarrollo del itinerario académico... a, b, c.
	b. Se han analizado y seleccionado las opciones que más se ajustan a sus perfiles profesionales.	
	c. Se ha realizado un proceso de toma de decisiones identificando el itinerario académico y profesional personal, a partir de sus preferencias profesionales, intereses y metas en el marco de un proyecto profesional.	

Evaluación

Indicadores de logro para la evaluación de competencias

1. Expresa las ventajas que ofrecen las opciones profesionales y define qué es la marca personal.
2. Valora la utilidad de crear una red de contactos profesionales.
3. Enumera los inconvenientes del exceso de opciones profesionales y explica qué se puede hacer para evitar este problema.
4. Reflexiona sobre cómo influyen las opciones profesionales en el diseño del futuro laboral.
5. Explica qué es el perfil profesional, describe los distintos tipos de currículum y conoce y utiliza herramientas para mostrar el perfil profesional.
6. Explica qué son las preferencias profesionales, enumera sus categorías y reconoce motivos por lo que pueden cambiar a la hora de buscar empleo.
7. Elabora su propio currículum.
8. Explica qué es un proceso de toma de decisiones y reconoce la utilidad de los indicadores en este proceso.
9. Define qué es el coste de oportunidad.

10. Identifica los motivos que influyen en la toma de decisiones y valora las opciones cuando debe tomar una decisión.
11. Explica cómo reunir información para tomar decisiones y cuáles son las acciones previas que hay que llevar a cabo.
12. Valora la utilidad de realizar el diseño de un proyecto profesional personal y determina cuándo es oportuno hacerlo.
13. Elabora una lista de los niveles que se deben completar en el proyecto profesional personal; reconoce los requisitos que demandan las empresas que se deben valorar, y establece prioridades que hay que valorar en el proyecto profesional personal.
14. Analiza y autoevalúa opciones profesionales.
15. Elabora un proyecto profesional personal propio.
16. Investiga las profesiones que serán más demandadas en 2040.
17. Reflexiona sobre la importancia de nuestras habilidades personales y profesionales para poder optar a los puestos de trabajo futuros.
18. Valora la importancia de desarrollar habilidades que serán más demandadas en el futuro: creatividad, pensamiento crítico, inteligencia emocional, poder de negociación, etc.

UNIDAD 5. EN BUSCA DE OPORTUNIDADES LABORALES

En esta unidad, el alumnado profundizará en la organización, las estrategias y las herramientas necesarias para tener éxito a la hora de entrar en el mercado laboral y conseguir el empleo que se desea.

A lo largo de la unidad, los estudiantes averiguarán y comprenderán en qué consiste el proceso de búsqueda de empleo y reconocerán sus fases. Reconocerán la importancia de trabajar con las fuentes de información adecuadas para acceder al empleo. Aprenderán y aplicarán las técnicas de búsqueda activa de empleo.

También conocerán las herramientas para llevar a cabo una búsqueda de empleo eficiente y las aplicarán. Para finalizar la unidad, aplicarán lo que han aprendido preparando sus opciones laborales.

El proyecto que se desarrolla a lo largo de esta unidad consiste en reflexionar y hacer una valoración de dos casos de personas que llevan a cabo sus procesos de búsqueda de empleo. Para ello recurrirán a dos fuentes de información: un portal de empleo y una ETT, y así reflexionarán sobre el proceso de búsqueda de empleo; aplicarán estrategias de búsqueda de empleo y, por último, utilizarán las herramientas para llevar a cabo una búsqueda de empleo eficiente, enviando por correo electrónico dos tipos de carta de presentación que irán dirigidas a una empresa en relación con una oferta de trabajo.

Plan de trabajo

En esta unidad, los aspectos que se tratan son los siguientes:

1. Comprender el proceso de búsqueda de empleo.
2. Fuentes de información para el acceso al empleo.
3. Técnicas de búsqueda de empleo.
4. Herramientas para una búsqueda de empleo eficiente.

Aplico lo aprendido. Preparo mis opciones laborales.

Temporalización. Marzo

Programación de la unidad didáctica

Resultados de aprendizaje	Criterios de evaluación	Contenidos relacionados
2.	c. Se han puesto en práctica técnicas de presentación, orales y escritas, para una comunicación efectiva y afectiva valorando su importancia como recurso personal para la empleabilidad.	4. Las habilidades sociales fundamentales... a, b, c.
5.	a. Se ha analizado la búsqueda de empleo como un proceso.	7. Estrategias de acceso al mercado de trabajo por cuenta ajena. a, b, c, d, e.
	b. Se han identificado las diferentes fuentes de información de acceso al empleo.	
	c. Se han analizado las distintas técnicas utilizadas para la búsqueda de empleo por cuenta ajena.	
	d. Se han puesto en práctica las diferentes herramientas que permitan una búsqueda de empleo óptima.	

Evaluación

Indicadores de logro para la evaluación de competencias

1. Identifica los factores clave del proceso de búsqueda de empleo, explica en qué consiste la marca personal y define qué es una carta de presentación.
2. Reconoce las fases del proceso de búsqueda de empleo y determina qué fases son más importantes.
3. Reflexiona y hace una valoración de dos casos de personas que llevan a cabo sus procesos de búsqueda de empleo.
4. Reconoce las principales fuentes de información y explica su utilidad en el proceso de búsqueda de empleo.
5. Recurre a dos fuentes de información, un portal de empleo y una ETT, para reflexionar sobre el proceso de búsqueda de empleo.
6. Conoce y aplica las técnicas de búsqueda activa de empleo y las herramientas para llevar a cabo una búsqueda de empleo eficiente.
7. Explica la diferencia entre oferta de empleo abierta y oculta, y conoce la manera de confirmar que una empresa ha recibido nuestro currículum.
8. Valora la importancia de mostrar una actitud positiva en el proceso de búsqueda de empleo.
9. Reconoce cuáles son las herramientas más comunes hasta hace poco para buscar empleo.
10. Explica cómo es una carta de presentación completa y reconoce la estructura de un correo electrónico.
11. Explica qué es un portfolio y para qué sirve.

- 12.** Busca una oferta de trabajo y se prepara para acceder a un proceso de selección y realizar una entrevista de trabajo siguiendo unas pautas.

UNIDAD 6. PREPARÁNDOTE PARA EL MUNDO LABORAL

El alumnado profundizará en el proceso de inserción laboral y en las herramientas que va a necesitar para conseguirlo.

A lo largo de la unidad, los estudiantes realizarán un análisis del proceso de inserción laboral, reconociendo sus fases y las distintas formas de inserción laboral que hay. Además, se prepararán para las entrevistas y las evaluaciones de empleo; aprenderán qué es una red de contactos profesionales y la forma de desarrollarla.

También comprenderán en qué consiste un contrato de trabajo y diferenciarán las modalidades de trabajo que hay. Para finalizar la unidad, aplicarán lo que han aprendido analizando y valorando la experiencia de una persona que pasó por un proceso de inserción laboral.

El proyecto que se desarrolla a lo largo de esta unidad consiste en conocer experiencias diferentes de inserción laboral, una para trabajar por cuenta ajena y otra para emprender; preparar las respuestas a posibles preguntas de una entrevista de trabajo; valorar oportunidades para tener contactos profesionales y reflexionar sobre el primer día de trabajo de una persona, e investigar sobre modalidades de contratos de trabajo.

Plan de trabajo

En esta unidad, los aspectos que se tratan son los siguientes:

1. Análisis del proceso de inserción laboral.
2. Preparación para entrevistas y evaluaciones de empleo.
3. Desarrollo de una red de contactos profesionales.
4. El contrato de trabajo.

Aplico lo aprendido. Un viaje inspirador.

Temporalización. Abril.

Programación de la unidad didáctica

Resultados de aprendizaje	Criterios de evaluación	Contenidos relacionados
1.	d. Se han identificado las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades propias para la inserción profesional, así como las estrategias para sacarles el mayor aprovechamiento.	3. El autoconocimiento como herramienta de orientación... d, e. 4. Las habilidades sociales fundamentales... a, b, c.
	e. Se han identificado expectativas de futuro para la inserción profesional analizando competencias, intereses y destrezas personales.	
2.	a. Se ha valorado la importancia de las competencias personales y sociales en la empleabilidad.	4. Las habilidades sociales fundamentales... a, b, c.

	c. Se han puesto en práctica técnicas de presentación, orales y escritas, para una comunicación efectiva y afectiva valorando su importancia como recurso personal para la empleabilidad.	
5.	a. Se ha analizado la búsqueda de empleo como un proceso.	3. El autoconocimiento como herramienta de orientación... d, e. 4. Las habilidades sociales fundamentales... a, b, c. 7. Estrategias de acceso al mercado de trabajo por cuenta ajena. a, b, c, d, e.
	b. Se han identificado las diferentes fuentes de información de acceso al empleo.	
	c. Se han analizado las distintas técnicas utilizadas para la búsqueda de empleo por cuenta ajena.	
	d. Se han puesto en práctica las diferentes herramientas que permitan una búsqueda de empleo óptima.	

Evaluación

Indicadores de logro para la evaluación de competencias

1. Explica qué es el proceso de inserción laboral y valora la importancia de darse de alta como demandante de empleo al empezar a buscar trabajo.
2. Describe las fases del proceso de inserción laboral y las diferentes formas de acceder al mercado laboral.
3. Analiza y reflexiona sobre experiencias diferentes de inserción laboral, una para trabajar por cuenta ajena y otra para emprender.
4. Explica cómo se desarrolla una entrevista de trabajo y valora su utilidad.
5. Prepara una entrevista de trabajo elaborando las respuestas a posibles preguntas.
6. Explica qué es una red de contactos profesionales y explica cómo se puede hacer *networking* para ampliarla.
7. Valora las oportunidades para tener contactos profesionales.
8. Analiza y reflexiona sobre el primer día de trabajo de una persona.
9. Explica para qué sirve un contrato de trabajo, indica qué partes intervienen y comenta qué es el periodo de prueba.
10. Busca y encuentra la guía de los contratos en vigor.
11. Explica la diferencia entre los contratos para la formación en alternancia y los contratos para la obtención de la práctica profesional.
12. Describe los motivos por los que se pueden extinguir los contratos de trabajo.
13. Investiga sobre modalidades de contratos de trabajo y analiza casos concretos.
14. Analiza situaciones concretas y determina qué modalidad de contrato de trabajo seleccionaría en cada caso.

15. Analiza y valora la experiencia de una persona que pasó por un proceso de inserción laboral y tiene en cuenta lo que considera positivo y útil para su propio proceso de inserción laboral.

UNIDAD 7. PREVENIR LOS RIESGOS LABORALES

El alumnado abordará en esta última unidad la prevención de riesgos laborales y la protección, un aspecto muy importante en el entorno laboral.

A lo largo de la unidad, los estudiantes reconocerán los principales riesgos laborales; comprenderán la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, analizando los derechos y deberes de las personas trabajadoras; sabrán en qué consiste la evaluación de riesgos laborales; podrán explicar qué es la gestión preventiva manejando el concepto de cultura preventiva; describirán qué es el plan de autoprotección y el plan de emergencia, y aprenderán nociones básicas de primeros auxilios. Para finalizar la unidad, aplicarán lo que han aprendido creando un manual de prevención de riesgos laborales.

El proyecto que se desarrolla a lo largo de esta unidad consiste en conocer la normativa sobre prevención de riesgos laborales; evaluar los riesgos y conocer nuestra salud; reflexionar sobre una situación laboral que dio lugar a un accidente laboral y qué hacer ante una emergencia, y, por último, a valorar la importancia de actuar ante una emergencia.

En este contexto se abordan los siguientes aspectos:

- Lectura comprensiva y analítica de textos.
- Interpretación de esquemas, diagramas e imágenes.
- Reflexión crítica sobre distintos aspectos de la prevención de riesgos laborales.
- Exposición de opiniones argumentadas sobre un tema concreto.
- Valoración de la importancia de conocer los derechos y deberes de las personas trabajadoras.

Plan de trabajo

En esta unidad, los aspectos que se tratan son los siguientes:

1. La prevención de riesgos laborales.
2. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
3. Evaluación de los riesgos laborales.
4. La gestión preventiva.
5. El plan de autoprotección y el plan de emergencia.
6. Primeros auxilios.

Aplico lo aprendido. Mi manual de prevención.

Temporalización. Diciembre y junio.

Programación de la unidad didáctica

Resultados de aprendizaje	Criterios de evaluación	Contenidos relacionados
6.	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.	1. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo... a, b, c, d, e. 2. Aplicación de medidas de prevención y protección de la empresa... a, b.
--	--	---

Indicadores de logro para la evaluación de competencias

1. Explica la finalidad de la prevención de riesgos laborales y los clasifica en los seis grupos principales.
2. Define *patología psicosocial*.
3. Comprende la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y pone ejemplos de derechos y obligaciones de las personas trabajadoras y deberes de la empresa sobre prevención de riesgos laborales.
4. Conoce la normativa sobre prevención de riesgos laborales y analiza la evolución de la prevención laboral en España.
5. Lee y comprende la prevención de riesgos aplicada al teletrabajo.
6. Identifica el primer objetivo de la prevención de riesgos laborales, indica las seis fases del proceso de evaluación de riesgos laborales y valora su importancia.
7. Explica qué es la gestión preventiva.
8. Comprende el concepto e identifica los cuatro niveles de cultura preventiva y enumera cosas que la favorecen.
9. Conoce y diferencia las competencias y las facultades de los delegados y delegadas de prevención.
10. Comenta la utilidad del plan de prevención de una empresa.
11. Explica la importancia de recibir formación sobre riesgos laborales.
12. Utiliza y valora una herramienta para tener una primera evaluación de riesgos general.
13. Describe un reconocimiento médico llevado a cabo al inicio de una relación laboral.
14. Explica qué es el plan de autoprotección y el plan de emergencia.
15. Analiza y reflexiona sobre una situación laboral que dio lugar a un accidente laboral, y expresa sus conclusiones.
16. Adquiere nociones básicas de primeros auxilios y enumera lo que debe contener un plan específico de primeros auxilios.
17. Valora la importancia de actuar ante una emergencia y realiza un simulacro con sus compañeras y compañeros de clase.
18. Participa en la creación de un manual de prevención de riesgos laborales.

Programación y temporalización de las unidades

La temporalización prevista es la siguiente

Contenidos	Evaluación	Horas unidad
Unidad 1. Descubriendo quién eres	1	8
Unidad 2. Navegando en el mar de las relaciones	1	6
Unidad 7. Prevenir los riesgos laborales*	1,2	30

Unidad 4. Diseñando el futuro	2	6
Unidad 5. En busca de oportunidades laborales	2	6
Unidad 6. Preparándote para el mundo laboral	3	6
Unidad 3. Un mundo de posibilidades	3	6

* La formación relativa a la prevención de riesgos laborales se desarrollará en la primera vigesimoquinta semana del primer curso

8. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES

Se contempla la realización de aquellos programas, concursos y actividades que surjan a lo largo del curso relacionadas con la empresa y el empleo, con fechas y temporalizaciones diferentes según las respectivas convocatorias.

En particular, está ya concretada la realización de:

- TALLERES DE EMPRENDIMIENTO. Fundación General de la Universidad de León y de la Empresa , Universidad de León. Taller a realizar en el aula del centro, en el mes de febrero.

COMPETENCIAS BÁSICAS: CD, CPSAA Y CE

Del mismo modo, se considera la participación en programas y actividades que tengan lugar en el entorno cercano del centro (Casa de la Cultura, ULE, etc.) y en aquellos que cuyas convocatorias y contenidos de ajusten a los objetivos de esta materia.

9. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE DEL ALUMNADO

9.1. Técnicas e instrumentos de evaluación asociados a los criterios de evaluación.

La evaluación se llevará a cabo a lo largo del curso, tendrá un carácter continuo y sistemático.

Los instrumentos de evaluación serán variados y dotados de capacidad diagnóstica y de mejora. Prevalecerán los instrumentos que pertenezcan a técnicas observación y a técnicas de análisis del desempeño del alumnado, por encima de aquellos instrumentos vinculados a técnicas de rendimiento.

En concreto, con los instrumentos de evaluación se pretenden valorar todos los resultados de aprendizaje sujetos a evaluación a través de los criterios de evaluación en que se desarrollan. Para ello se utilizarán instrumentos diversos como el registro periódico del trabajo realizado, tanto de forma individual, como en los grupos de trabajo. También se realizará la evaluación de las actividades realizadas por el alumnado y el uso de pruebas orales y escritas para comprobar su proceso de aprendizaje. Además, se tendrá en cuenta la presentación y exposición de proyectos y/o actividades.

El proyecto personal para la empleabilidad, que se realiza a lo largo de todo el curso, está diseñado para facilitar la adquisición de las competencias clave de este módulo.

Los instrumentos de evaluación que se van a emplear en esta materia son suficientemente diversos, flexibles y adaptados a las distintas situaciones de aprendizaje que permitan la valoración objetiva del todo el alumnado y que las condiciones del proceso de evaluación se adapten al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo.

En concreto se utilizarán:

La observación y seguimiento sistemático del trabajo y desempeño del alumnado a través del diario de clase del profesor y el registro de anotaciones.

Análisis del desempeño a través de la evaluación de las tareas y actividades realizadas: cuaderno del alumno y la realización de proyectos o investigaciones.

Análisis del rendimiento a través de instrumentos como pruebas orales (debate, exposición oral, puesta en común, intervención en clase, entrevista) y escritas (de respuesta cerrada, abierta o mixta, o de ejercicio práctico, como análisis de casos o resolución de problemas).

9.2. Momentos y agentes evaluadores.

- Se evaluarán los aprendizajes del alumnado a lo largo de todo el curso, a través de los instrumentos arriba mencionados, que permiten el seguimiento del aprendizaje y evaluación para comprobar la adquisición de los objetivos.

- Al comienzo de cada curso se realizará una **evaluación inicial** según el nivel de partida del alumnado, a partir de una selección de resultados de aprendizaje y criterios de evaluación. Esta evaluación previa, permitirá identificar los conocimientos previos y detectar posibles dificultades de aprendizaje del alumnado

- En relación con la evaluación específica del resultado de aprendizaje de Prevención de riesgos laborales, La normativa vigente sobre evaluación establece que *“previamente a la incorporación de cada alumno o alumna a la fase de formación en empresa u organismo equiparado, se realizará **una sesión de evaluación específica**, que podrá ser coincidente con alguna de las parciales, en la que el equipo docente determinará la adquisición por parte del alumno o alumna, de las **competencias relativas a los riesgos específicos y las medidas de prevención de riesgos laborales en las actividades profesionales correspondientes al perfil profesional**, según se requiera en la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales”*.

Establece también que, en el caso de que el alumno o alumna no tiene adquiridas dichas competencias, se deberán adoptar medidas de apoyo orientadas a su superación. Esta sesión podrá realizarse en más de una ocasión para cada alumno o alumna, con el fin de que pueda realizar la fase de formación en empresa u organismo equiparado antes de la finalización del curso escolar.

- De forma complementaria a la evaluación continua, la evaluación sumativa permitirá determinar qué se ha logrado en cada trimestre del curso y la valoración final del curso.

En cada uno de los trimestres se realizarán varias pruebas de evaluación (heteroevaluación) de acuerdo con lo que se recoge en el apartado siguiente.

Para favorecer la autoevaluación se plantean distintos tipos de actividades, dentro de los diversos recursos y materiales didáctico que propone el libro de texto o elaborados por el profesor. La autoevaluación interactiva se desarrolla en el aula, a través actividades de debate y participación activa de los alumnos.

9.3 Criterios de calificación de la materia

Las calificaciones serán fijadas a partir de la de los criterios de evaluación y teniendo en cuenta las medidas de atención a la diversidad. Este proceso permitirá obtener de forma simultánea la calificación de la materia y cada competencia clave.

Para la valoración y calificación de los criterios de evaluación de esta materia, se establecen los siguientes criterios de calificación:

Rendimiento y desempeño:	
Pruebas escritas (exámenes) y proyecto personal	70%
Participación y evolución positiva	30%

PRUEBAS ESCRITAS: Se realizarán pruebas en cada una de las unidades temáticas, cada una de ellos valorada sobre 10 puntos. Para calcular la nota de esta parte se realizará la media aritmética de ellas. La celebración de esta prueba formal se anunciará previamente y su estructura puede estar formada por todos o alguno de los siguientes componentes:

- Preguntas de tipo test y verdadero o falso
- Preguntas cortas.
- Resolución de supuestos prácticos.
- Interpretación o comentario valorativo de textos, casos e informaciones de actualidad.
- Resolución de problemas
- Desarrollo de las actividades propuestas en el Proyecto personal.

Las herramientas de calificación estarán adaptadas a cada instrumento de evaluación, principalmente listas de cotejo, baremos y rúbricas.

Si durante la realización de una prueba específica objetiva y por escrito, el alumno o alumna es sorprendido con tenencia de ayuda extraordinaria (“chuletas”, notas escritas en las manos o pupitre, charla con compañeros / as, observación del examen de otros / as compañeros / as, etc.) HABRÁ SUSPENDIDO EL TRIMESTRE AUTOMÁTICAMENTE, independientemente de las notas que hubiera obtenido en el resto de los contenidos evaluables, y tendrá que superarlo acudiendo a las convocatorias extraordinarias de los exámenes.

DESEMPEÑO: A través de la evaluación de las tareas, proyectos o investigaciones. Podrán realizarse de forma individual y/o grupal,

La exposición oral de los trabajos se realizará en el aula, siempre y cuando sea posible. La elaboración de los grupos será a criterio del profesor, con diversas agrupaciones según la tarea propuesta.

Para la calificación de los trabajos y de las situaciones de aprendizaje se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Imprescindible que se presente en el momento o fecha indicada, salvo causa debidamente justificada.
- Si se ajusta a las características indicadas.
- El grado de elaboración y el valor de la información que ofrece (que no se limiten a copiar literalmente desde una fuente de información).

- Si ha reconocido o identificado la situación que se plantea.
- Si ha realizado una valoración crítica y argumentada de la información: opinión personal.
- Si emplea correctamente el lenguaje y ofrece una buena presentación.
- Si utilizan adecuadamente el tiempo que se le ofrece en clase para realizar el trabajo.
- Si es en grupo, el grado de coordinación y participación que manifiestan.

Si se estima oportuno, se podrá solicitar el cuaderno para su entrega en cualquier momento.

EL profesor podrá encargar la realización de ejercicios o actividades complementarias.

PARTICIPACIÓN Y EVOLUCIÓN POSITIVA

Aspectos que se valoran dentro de la evolución positiva del alumno son:

- Su relación con el profesorado, con los compañeros/as y con el resto de la comunidad educativa es respetuosa, tolerante y educada.
- La participación activa y positiva en clase con el trabajo diario (intervenciones orales, trabajo individual o en grupo...) mostrando interés por aquellas actividades que se desarrollan en el aula y una actitud correcta en el aula.
- La asistencia continuada a clase

*La evaluación continua del proceso formativo requiere la asistencia regular a las actividades lectivas programadas en este módulo. Un número de faltas de asistencia superior a las correspondientes a la tercera parte del curso determinará la imposibilidad de realizar la evaluación continua

Si el alumno no asiste a clase el día de la realización de una prueba escrita o entrega y/o exposición de actividades y/o trabajos, deberá presentar justificante oficial. Este tipo de reclamación deberá salir del alumno y será él quien lo transmita al profesor. En caso contrario, la calificación será de suspenso.

La evaluación y calificación de los Criterios de evaluación se establece a través de la secuenciación de estos a lo largo de los trimestres del curso y su desarrollo en unidades didácticas, como se recoge en el apartado correspondiente.

*El peso de cada **resultado de aprendizaje** es el expuesto en la siguiente tabla, estableciendo que cada uno de los **criterios de evaluación** tendrá el mismo porcentaje en cada uno de esos resultados.

RESULTADO DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN
1	a,b,c,d,e	20%
2	a,b,c,d,e	20%
3	a,b,c	15%
4	a,b,c	15%
5	a,b,c,d,	15%
6	a,b,c,d,e,f,g,h,i.	15%

Conforme a lo dispuesto en el artículo 31 del Real Decreto 217/2022, de 29 de marzo, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas mínimas de la Educación Secundaria Obligatoria, la calificación de los diferentes resultados de aprendizaje será diferenciada y numérica entre 1 y 10, sin decimales, considerándose positivas las calificaciones iguales o superiores a 5.

Para el cálculo de la nota final se tendrán en cuenta las diferentes calificaciones obtenidas en los resultados de aprendizaje, considerándose superados cuando se obtenga una puntuación igual o superior a 5.

La calificación final de cada evaluación será la media ponderada, siempre que se cumplan los criterios arriba indicados.

PROCEDIMIENTOS DE RECUPERACIÓN.

Para el alumnado que no haya logrado los objetivos y no haya alcanzado el adecuado grado de adquisición de las competencias, es decir, para quienes la media aritmética de las 3 evaluaciones diera una nota inferior al 5, en junio se realizará un examen sobre aquellos criterios de evaluación no superados.

De acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 659/2023, cada módulo podrá ser objeto de evaluación en dos convocatorias anuales, en las fechas que determine la consejería competente en materia de educación, siendo el máximo para cada módulo de cuatro.

Artículo 5. Convocatorias de evaluación ordinarias y extraordinarias.

Esta norma también establece que “con objeto de favorecer la conclusión de las enseñanzas de ciclos formativos de formación profesional, cada alumno o alumna podrá disponer de hasta un máximo de dos convocatorias de evaluación extraordinarias en el caso de que haya agotado las cuatro convocatorias de evaluación por motivos de enfermedad, discapacidad u otras razones que condicionen o impidan el seguimiento o aprovechamiento ordinario de la formación”

10. ATENCIÓN A LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES DEL ALUMNADO.

Tras la identificación de los alumnos o a las alumnas que necesitan un mayor seguimiento o personalización de estrategias en su proceso de aprendizaje, se concretarán las medidas curriculares a adoptar, así como sobre los recursos que se van a emplear, analizando el modelo de seguimiento que se va a utilizar con cada uno de ellos y el modo en que se va a compartir la información sobre cada alumno o alumna con el resto de docentes que intervienen en su itinerario de aprendizaje; especialmente, con el tutor.

Las principales pautas a seguir, de acuerdo con el Plan de atención a la diversidad son:

- Se favorecerá el trabajo en equipo, a través de agrupamientos flexibles y heterogéneos en los cuales los alumnos puedan trabajar unos con otros y favorecer tanto su integración como el apoyo entre ellos gracias a sus diferentes capacidades
- Se introducirán los contenidos de forma constructiva y progresiva, adecuando los contenidos que se proponen a las características y capacidades del alumnado.
- Con actividades y materiales diferenciados se atenderán las necesidades que se pongan de manifiesto. Las secciones finales de las unidades didácticas poseen distintos niveles de actividades divididas en básicas, de consolidación y avanzadas, que permiten establecer diferentes ritmos y niveles de aprendizaje

- A través del trabajo en equipo en grupos flexibles se favorecerá la integración y potenciación de capacidades de los alumnos con mayores dificultades.

11. EVALUACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN DE AULA Y LA PRÁCTICA DOCENTE.

La evaluación de la práctica docente se realizará como se desarrolla en la tabla siguiente:

ÍTEM		PROCEDIMIENTO / INSTRUMENTO	EVALUADOR	MOMENTO
PROGRAMACIÓN DE AULA	Elaboración de la programación de aula	Análisis de los resultados obtenidos, observación y diarios del profesor	Docente	Evaluación final
	Contenido de la programación de aula			
	Grado de cumplimiento de lo establecido en la programación de aula			
	Revisión de la programación de aula			
EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	Planificación de la práctica docente	Cuestionarios y grupos de discusión	Alumnado	Trimestralmente
	Motivación hacia el aprendizaje del alumnado			
	Proceso de enseñanza y aprendizaje			
	Seguimiento del proceso de enseñanza y aprendizaje			
	Evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje			