



# Programación didáctica:

## Módulo: Itinerario personal para la Empleabilidad I (IPE I).

Curso académico 2024-2025.

**Ciclos formativos de grado superior:**

- Desarrollo de Aplicaciones Web.
- Administración de Sistemas Informáticos en Red.

**Ciclo formativo de grado medio:**

- Sistemas Microinformáticos y Redes.

**IES CELIA VIÑAS**

---

Profesora: Carmen Navarro Gall

## **ÍNDICE:**

### **1.- Introducción y Justificación.**

### **2.- Marco Legislativo**

2.1.- Normativa.

2.2.- El sistema de la Formación Profesional.

2.3.- Grado D. Ciclos Formativos de Formación Profesional - Normativa.

2.4.- Organización modular de los Ciclos Formativos.

2.5.- Normativa referente a la FP Dual.

### **3.- Contextualización.**

3.1.- Características de Alumnado.

### **4.- Objetivos generales del Sistema de la Formación Profesional.**

4.1.- Objetivos.

4.2.- Finalidades del sistema de la FP y Competencias.

### **5.- Módulo de IPE I**

5.1.- Currículo básico.

### **6.- Contenidos.**

6.1.- Estructura de los contenidos.

6.2.- Unidades Didácticas.

### **7.- Temporalización.**

### **8.- Metodología.**

8.1.- Estrategias metodológicas.

8.2.- Principios metodológicos.



## **9.- Contenidos Transversales.**

## **10.- Atención a la Diversidad.**

## **11.- Evaluación**

11.1.- Evaluación criterial.

11.2.- La Calificación.

11.3.- Recuperación.

11.4.- Prueba Final de Recuperación o Superación de Competencias.

11.5.- Instrumentos de Evaluación.

## **12.- Actividades Complementarias y Extraescolares.**

## **13.- Materiales y Recursos Didácticos.**

13.1.- Tratamiento de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.

## **ANEXO**

## 1.- Introducción:

La programación responde a un intento de racionalizar la práctica didáctica, con objeto de que ésta no se desarrolle de forma arbitraria, sino que obedezca a un plan y por lo tanto, debemos considerarla como una guía del proceso de enseñanza y aprendizaje en un marco abierto y flexible.

Las programaciones didácticas constituyen el tercer nivel de concreción curricular, siendo su elaboración, competencia nuestra. Ésta se va a realizar teniendo en cuenta las directrices emanadas del Plan de Centro del **IES Celia Viñas**.

Una de nuestras funciones es realizar la programación didáctica de nuestro módulo, concretándolo en unidades didácticas, y por lo tanto la vamos a considerar como una guía del proceso de enseñanza y aprendizaje.

La siguiente programación didáctica, para el módulo de Itinerario Personal para la Empleabilidad I.P.E. I, es un módulo profesional no asociado a estándares de competencia, que contribuye a «la consecución de la madurez profesional y se considera imprescindible para la consecución de las competencias generales, profesionales y para la empleabilidad previstas. Se impartirá, en cada ciclo formativo, sea este de grado medio o de grado superior, y tendrá como finalidad el desarrollo de habilidades y capacidades transversales, de orientación laboral, así como el conocimiento de los derechos laborales, para el conocimiento de los sectores productivos y para la madurez profesional.

### JUSTIFICACIÓN:

Se justifica por ser esta 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».

En todos los ciclos formativos de grado medio y superior se incluirán los módulos profesionales Itinerario Personal para la Empleabilidad I y II, sin perjuicio de la obligatoriedad de adaptarlo, en medida de lo posible, al sector productivo concreto en el que se incardine la especialidad del ciclo.

Esta programación va destinada para ser impartida en el primer curso de los Ciclos Formativos:

## Identificación

<b>Familia Profesional</b>	Informática y Comunicaciones
<b>Denominación</b>	<b>“Sistemas Microinformáticos y Redes”</b>
<b>Nivel</b>	Formación Profesional de Grado Medio
<b>Referente europeo</b>	CINE-3b (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación).
<b>Competencia general</b>	Instalar, configurar y mantener sistemas microinformáticos, aislados o en red, así como redes locales en pequeños entornos, asegurando su funcionalidad y aplicando los protocolos de calidad, seguridad y respeto al medio ambiente establecidos.
<b>Duración del ciclo</b>	2000 horas.
<b>Duración del módulo</b>	96 sesiones lectivas, 3 horas semanales

<b>Familia Profesional</b>	Informática y Comunicaciones
<b>Denominación</b>	<b>“Administración de Sistemas Informáticos en Red”</b>
<b>Nivel</b>	Formación Profesional de Grado Superior
<b>Referente europeo</b>	CINE-5b (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación).
<b>Competencia general</b>	Configurar, administrar y mantener sistemas informáticos, garantizando la funcionalidad, la integridad de los recursos y servicios del sistema, con la calidad exigida y cumpliendo la reglamentación vigente.
<b>Duración del ciclo</b>	2000 horas.
<b>Duración del módulo</b>	96 sesiones lectivas, 3 horas semanales

<b>Familia Profesional</b>	Informática y Comunicaciones
<b>Denominación</b>	<b>“Desarrollo de Aplicaciones Web”</b>
<b>Nivel</b>	Formación Profesional de Grado Superior
<b>Referente europeo</b>	CINE-5b (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación).
<b>Competencia general</b>	Desarrollar, implantar, y mantener aplicaciones web, con independencia del modelo empleado y utilizando tecnologías específicas, garantizando el acceso a los datos de forma segura y cumpliendo los criterios de accesibilidad, usabilidad y calidad exigidas en los estándares establecidos.
<b>Duración del ciclo</b>	2000 horas.
<b>Duración del módulo</b>	96 sesiones lectivas, 3 horas semanales

## 2.- Marco Legislativo:

### 2.1.- Normativa:

Será de aplicación para la presente programación:

- **LO 3/2022**, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. Persigue mejorar la empleabilidad de los ciudadanos y ciudadanas españoles flexibilizando la obtención de cualificaciones profesionales según el marco de referencia europeo.
- El **RD 659/2023**, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional. Deroga el RD 1147/2011, de 29 de julio, estableciendo un periodo de adaptación de la normativa para las administraciones competentes hasta el 1 de enero de 2025.
- **Real Decreto 499/2024**, de 21 de mayo, por el que se modifican determinados reales decretos por los que se establecen títulos de Formación Profesional de grado medio y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- **Orden EFD/659/2024**, de 25 de junio, por la que se determina el currículo y se regulan determinados aspectos organizativos para los ciclos formativos de grado superior en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

- **Real Decreto 272/2024**, de 19 de marzo, por el que se aprueban los Estatutos de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, F.S.P.
- **Orden de 29 de septiembre de 2010**, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- **Decreto 220/2013**, de 5 de noviembre, por el que se establece el marco general para la evaluación del sistema educativo andaluz y se regulan determinados aspectos de la evaluación del mismo.
- **Acuerdo de 10 de noviembre de 2021**, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Plan Estratégico de Evaluación Educativa de la Consejería de Educación y Deporte (2021-2027).

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.

Para adaptar todos los títulos de Formación Profesional de grado medio y superior, así como los cursos de especialización de grado medio y superior, se han aprobado los siguientes reales decretos:

- **Real Decreto 499/2024**, de 21 de mayo, por el que se modifican determinados reales decretos por los que se establecen títulos de Formación Profesional de grado medio y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- **Real Decreto 500/2024**, de 21 de mayo, por el que se modifican determinados reales decretos por los que se establecen títulos de Formación Profesional de grado superior y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- **Real Decreto 497/2024**, de 21 de mayo, por el que se modifican determinados reales decretos por los que se establecen, en el ámbito de la



Formación Profesional, cursos de especialización de grado medio y superior y se fijan sus enseñanzas mínimas.

## 2.2- El sistema de la formación profesional

Las ofertas de formación profesional se organizará, en función de la amplitud de la formación a proporcionar, en los grados A, B, C, D, E siguiendo una dimensión vertical definitoria, de forma escalonada y ascendente diseñada a partir del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales y el Catálogo Modular de Formación Profesional, que contará con un nivel de referencia en el Marco Español y en el Marco Europeo de las Cualificaciones Profesionales.

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.

## 2.3.-Grado D. Ciclos formativos de formación profesional. Su normativa:

**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.

- Normativa del ciclo formativo de **grado medio en Sistemas Microinformáticos y Redes: Real Decreto 1691/2007**, de 14 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico en Sistemas Microinformáticos y Redes y se fijan sus enseñanzas mínimas. Se modifica por el **Real Decreto 499/2024**, de 21 de mayo, por el que se modifican determinados reales decretos por los que se establecen títulos de Formación Profesional de grado medio y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- Normativa del ciclo formativo de **grado superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red: Real Decreto 1629/2009**, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red y se fijan sus enseñanzas mínimas. Se modifica por **Real Decreto 500/2024**, de 21 de mayo, por el que se modifican determinados reales decretos por los que se establecen títulos de Formación Profesional de grado superior y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- Normativa del ciclo formativo de **grado superior en Desarrollo de Aplicaciones Web: Real Decreto 686/2010**, de 20 de mayo, por el que se establece el título de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web y se fijan sus enseñanzas mínimas. Modificado por **Real Decreto 500/2024**, de 21 de mayo, por el que se modifican determinados reales Y actualizado por **Real Decreto 405/2023**, de 29 de mayo, por el que se actualizan los títulos de la formación profesional del sistema educativo de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma y Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web, de la familia profesional Informática y Comunicaciones, y se fijan sus enseñanzas mínimas.

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

- Módulos profesionales asociados a los estándares de competencia profesional.
- 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 I y II.
- Módulos específicos, vinculados a la optatividad en grado medio y superior.

- Proyecto intermodular.

## 2.5.-Normativa referente a la FP Dual:

- **Real Decreto 1529/2012**, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

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

El artículo 158 del Real Decreto 659/2023, establece como requisitos para el periodo de formación en empresa u organismo equiparado:

- a) Tener cumplidos los dieciséis años.
- b) Haber superado la formación en prevención de riesgos laborales, que será impartida por los centros del Sistema de Formación Profesional.

Por tanto, resulta fundamental que el alumnado alcance «las competencias necesarias para la obtención del título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales» (resultado de aprendizaje 2), lo que implica una temporalización de los contenidos de este bloque en el primer trimestre de curso, permitiendo la incorporación a las prácticas de formación, todo ello sin perjuicio del tratamiento transversal de la prevención en el resto de módulos profesionales.

## 3.- Contextualización

### 3.1.- Características del Alumnado:

A continuación describiremos el alumnado al que va dirigida esta programación. En el **IES Celia Viñas**, de Almería capital, se impartirá en horario de mañana.

#### 3.1. Alumnado de los Ciclos de grado medio SMR. ( A y B)

- **Grupo A- bilingüe:** Se imparte el módulo a un grupo de 27 alumnos/as bastante heterogéneo. Con edades comprendidas entre los 15 y los 21 años (salvo uno que tiene 46 años, con experiencia en hostelería, le interesa reciclarse), la media de edad ronda los 16 años. Cinco de ellos presentan NEAEs.

- **Grupo B:** 28 alumnos , todos chicos menos una chica. De edades comprendidas entre los 16 y los 22 años. 5 de ellos con NEAEs

La mayoría de los alumnos vienen de la Educación Secundaria Obligatoria. Hablamos de personas todavía un poco inmaduras, dos de ellos han tenido experiencia laboral, pero los demás por su corta edad, no tienen mucho conocimiento del mundo laboral, aunque todos están motivados a hacer el ciclo porque tienen claro que les atrae esta familia profesional de la informática. Ven en el ciclo una nueva posibilidad de salida laboral y les gusta la idea de trabajar en este sector. Esto hace que el nivel de motivación, atención, implicación y participación sea realmente el deseado en la mayoría de las ocasiones.

### 3.2.3. Alumnado de los Ciclos de grado Superior:

- **CFGS ASIR:** 8 alumnos, todos varones. Han superado la etapa del Bachillerato. Es un grupo bastante heterogéneo. Con edades comprendidas entre los 22 y los 28 años, nos encontramos por otro lado con experiencia laboral.
- **CFGS DAW A:** 5 alumnos, 4 chicos y una chica. Algunos con experiencia laboral. Muy motivados por los estudios del ciclo.
- **CFGS DAW B:** 8 alumnos, todos varones. Edades comprendidas entre los 18 a los 24 años. Todos han superado el bachillerato y cuatro de ellos han realizado algún curso de graduación en Ingeniería.

Hablamos de personas responsables y con un grado de madurez considerable en la mayoría de los casos, lo que, sumado a estar en una enseñanza no obligatoria, eleva el grado de motivación a un nivel que favorece el desarrollo del día a día en el aula. Alumnos/as que ven en el ciclo una nueva posibilidad de salida laboral , les gusta la idea de trabajar en este sector. Esto hace que el nivel de motivación, atención, implicación y participación sea realmente el deseado en la mayoría de las ocasiones.

## 4.- Objetivos generales del sistema de Formación Profesional

### 4.1.- OBJETIVOS:

La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional ha concretado la necesidad de reinventar el modelo de Formación Profesional para dar respuesta a las necesidades de la ciudadanía, a lo largo de toda su vida laboral, así como a las de la realidad productiva.



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:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.

- 
6. 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.
  7. 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.
  8. 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.
  9. 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.
  10. 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.
  11. 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 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.

- 
12. 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.
  13. Promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y, en general, de personas y colectivos con dificultades de inserción sociolaboral en el acceso y el proceso de formación profesional habilitante y facilitadora de la inserción en el mercado laboral.
  14. 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.
  15. 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.
  16. 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.
  17. 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.
  18. Extender el conocimiento de lenguas extranjeras en el ámbito profesional.
  19. 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.
  20. 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.

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

#### 4.2. Finalidades del sistema de la Formación Profesional y Competencias:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. La adquisición, mantenimiento, adaptación o ampliación de las habilidades y competencias profesionales y el progreso en la carrera profesional.
5. 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.
6. El reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales.
7. 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.

**Las competencias profesionales, personales y sociales** relacionadas con el módulo de Itinerario Personal para la Empleabilidad I, pueden desglosarse en las siguientes categorías:

##### Competencias profesionales

- Gestión de la empleabilidad: capacidad para identificar y valorar oportunidades de empleo y autoempleo, realizar búsquedas activas de empleo y planificar una carrera profesional.
- Técnicas de búsqueda de empleo: conocimiento y uso de herramientas y técnicas eficaces para la búsqueda de empleo, como la elaboración de currículums, cartas de presentación y preparación para entrevistas.

- Desarrollo de habilidades técnicas: adquisición y actualización de habilidades y conocimientos técnicos específicos del sector profesional al que se orienta el estudiante.

### Competencias personales

- Autoconocimiento y autogestión: desarrollo de la capacidad de autoevaluación, identificación de fortalezas y debilidades, y establecimiento de metas personales y profesionales.
- Gestión del tiempo y organización: habilidades para gestionar el tiempo de manera eficaz, establecer prioridades y organizar tareas y actividades de forma eficiente.
- Adaptabilidad y resiliencia: capacidad para adaptarse a cambios y superar obstáculos y dificultades, manteniendo una actitud positiva y proactiva.

### Competencias sociales

- Comunicación efectiva: desarrollo de habilidades de comunicación verbal y no verbal, capacidad para escuchar activamente y expresar ideas de manera clara y coherente.
- Trabajo en equipo: capacidad para trabajar en equipo, colaborar con otros, respetar opiniones ajenas y contribuir a la consecución de objetivos comunes.
- Responsabilidad y compromiso ético: desarrollo de la responsabilidad profesional y personal, y compromiso con principios éticos en el ámbito laboral.

## **5.- Módulo IPE I**

El módulo de Itinerario personal para la empleabilidad I, común a los ciclos formativos de grado medio y de grado superior, se impartirá en cada ciclo formativo 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, siendo sus currículos básicos los fijados en el anexo V de esta disposición.

I. Currículo básico del módulo profesional itinerario personal para la empleabilidad I.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

**RA1. 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 y sociales más relevantes para el sector identificando nuestra zona de desarrollo próximo.*

**RA2. 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.

**RA3. 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.*
- d) Se han identificado los recursos laborales existentes ante las diferentes vicisitudes que se pueden dar en la relación laboral.*
- e) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.*
- f) Se han analizado las principales prestaciones derivadas de la suspensión y extinción de la relación laboral.*

**RA4. 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 profesionalizar.*
- 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.*

**RA5. 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.*

En el **Real Decreto 659/2023**, de 18 de julio, el módulo profesional: Itinerario personal para la empleabilidad I, establece el Resultado de Aprendizaje 2 con el siguiente contenido:

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

Se ha comenzado con el desarrollo de las unidades de PRL ya que existen diferentes situaciones en que las empresas pueden recibir trabajadores y trabajadoras para la realización de prácticas formativas.

Es necesario conocer previamente el tipo de relación existente entre la persona en prácticas y la entidad responsable de su formación. Si es exclusivamente académica, como así ocurrirá en la mayoría de los casos, o si, por el contrario, existe relación laboral.

- Cuando el personal en prácticas tenga consideración de trabajador/a por cuenta ajena la empresa procederá a cerciorarse de que ha recibido

información preventiva (art. 19 LPRL) y de que se le ha ofrecido la vigilancia de la salud (art. 22 LPRL)

- En el resto de las prácticas formativas, al no darse la condición de trabajador/a, no será legalmente exigible el certificado de formación en prevención de riesgos (art. 19 LPRL) ni el ofrecimiento de la vigilancia de la salud.

Por otra parte, el RD 659/2023, de 18 de julio en el Artículo 158 es claro en este sentido y dice que, los requisitos para el periodo de formación en empresa u organismo equiparado, indica lo siguiente.

El inicio de la estancia en la empresa u organismo equiparado requerirá:

1. Tener cumplidos los dieciséis años.
2. Haber superado la formación en prevención de riesgos laborales, que será impartida por los centros del Sistema de Formación Profesional.

## 6.- Contenidos:

Los contenidos del currículo son indispensables para alcanzar los resultados de aprendizaje y tienen por lo general un carácter interdisciplinar derivado de la naturaleza de la competencia profesional asociada al título. Es necesario recordar que, los contenidos, en todo caso, son un medio para alcanzar un fin, que no es otro que la consecución de los resultados de aprendizaje por parte del alumnado.

Los objetivos del módulo de IPE I están formulados como resultados de aprendizaje que los alumnos y alumnas habrán desarrollado al finalizar el curso como consecuencia del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Se podrá observar en el currículo de los diferentes Ciclos Formativos, tan importante es la adquisición de la competencia profesional propia de cada Título y de cada profesión, como la utilización de los mecanismos necesarios para encontrar un empleo y conservarlo en condiciones de seguridad, así como el conocimiento y la auto aplicación de la legislación laboral en el futuro puesto de trabajo.

En otro orden de cosas, el establecimiento de los objetivos debe realizarse partiendo de la competencia general que deben alcanzar todo el alumnado a la finalización del ciclo, competencia general que, el módulo de IPE I contribuirá a conseguir a través de las competencias profesionales, personales y sociales del título, relacionadas en el módulo de IPE I. Para alcanzar dichas competencias

(profesionales, personales y sociales) los alumnos y alumnas tendrán que lograr los objetivos generales del ciclo establecidos en su normativa reguladora.

Finalmente, los resultados de aprendizaje se adquirirán mediante la asimilación de los contenidos de cada una de las unidades didácticas y mediante la adquisición de los objetivos específicos y criterios de evaluación que se fijarán en cada una de ellas

### 6.1.- Estructura de los Contenidos:

Los contenidos que a continuación se exponen representan la selección de los elementos considerados como más relevantes para potenciar el desarrollo global del alumnado y capacitarlos para comprender y actuar de forma constructiva en la sociedad en que viven. Asimismo, responden a lo publicado en la **Orden EFD/659/2024**, de 25 de junio, por la que se determina el currículo de IPE I donde queda asignado el **código 1709** con una duración de 100h.

Los bloques temáticos referente al módulo de IPE I, se podrían concretar tres:

1. Bloque temático I : referentes a la Prevención de Riesgos Laborales.
2. Bloque temático II:referente al Derecho Laboral y Seguridad Social.
3. Bloque temático III: referente a la Orientación Laboral.

Los contenidos serán definidos entre los miembros del departamento, a continuación los expongo en cada unidad didáctica para dar una respuesta a los resultados de aprendizaje y sus criterios de evaluación.

### 6.2.- Unidades Didácticas:

La manera de organizar, secuenciar y presentar los contenidos es decisiva, pues deben estar contextualizados al entorno del grupo, al sector profesional relacionado con el ciclo formativo en el cual se imparte el módulo, al entorno socioeconómico y a las características propias del Centro, definidas a través de su Plan de Centro. Los contenidos deben ser coherentes y lógicos para el alumnado y la metodología adecuada al tipo de conocimiento que se desea construir y a las características propias del grupo detectadas a través de su evaluación inicial y su contextualización.

Si se tiene en cuenta que el aprendizaje no depende de la cantidad de información que se proporciona a los alumnos/as, sino de las conexiones que estos logren establecer entre lo que ya saben y lo que desconocen, parece lógico que sean los

propios alumnos/as los que construyan el conocimiento resolviendo diferentes casos o situaciones de trabajo que en un futuro se pueden presentar.

La estructuración que se llevará en el aula estará siempre en función del objetivo didáctico que se pretenda alcanzar y los criterios de evaluación que se quiera observar y, consecuentemente, evaluar.

Los contenidos de esta programación están divididos en Unidades Didácticas (U.D.) agrupadas en bloques temáticas, tal como se describen a continuación:

### UNIDAD DIDÁCTICA 1: LA SALUD LABORAL

<b>RA 2</b>	<b>Alcanza las competencias necesarias para la obtención del título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales.</b>
<b>CE</b>	<p>a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa u organismo equiparado, relacionando 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.</p> <p>b) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionadas con el perfil profesional del título.</p> <p>e) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.</p>
<b>C O N T E N I D O S</b>	<p>1.1. ¿Es importante para una empresa tener una cultura preventiva?</p> <p>1.2. ¿Está relacionada la salud con el trabajo?</p> <p>1.3. ¿Qué es el daño profesional?</p> <p>1.4. ¿Cuál es el marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales?</p> <p>1.5. ¿Qué organismos públicos velan por la seguridad y la salud en el trabajo?</p> <p>1.6. ¿Qué derechos y obligaciones tienen empresas y trabajadores en materia preventiva?</p>

<b>O B J E T I V O S</b>	<p>Valorar la importancia de tener una cultura preventiva en la empresa.</p> <p>Señalar la estrecha relación que existe entre el trabajo y la salud.</p> <p>Analizar los principales daños profesionales en los entornos de trabajo del sector profesional relacionado con el ciclo formativo.</p> <p>Conocer la normativa básica en materia de prevención de riesgos profesionales.</p> <p>Identificar los principales organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos.</p> <p>Conocer los derechos y obligaciones de empleados y empresas en materia preventiva.</p>
--	--

## UNIDAD DIDÁCTICA 2: LOS RIESGOS PROFESIONALES: EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN

<b>RA 2</b>	<b>Alcanza las competencias necesarias para la obtención del título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales.</b>
<b>CE</b>	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.
<b>C O N T E N I D O S</b>	<p>2.1. ¿Cómo se relaciona la evaluación de riesgos con la prevención de riesgos en el contexto de la seguridad y la salud en el trabajo?</p> <p>2.2. ¿Cuáles son los principios básicos de la prevención?</p> <p>2.3. ¿Qué riesgos se derivan de las condiciones de seguridad?</p> <p>2.4. ¿Cuáles son los riesgos derivados de las condiciones medioambientales?</p> <p>2.5. ¿Qué son los riesgos ergonómicos?</p> <p>2.6. ¿Cómo afectan los riesgos psicosociales al bienestar de los trabajadores y trabajadoras?</p>

<b>O B J E T I V O S</b>	<p>Valorar la importancia de trabajar en condiciones de seguridad para evitar riesgos que afecten a la salud.</p> <p>Detectar e identificar los riesgos que pueden existir en el puesto de trabajo.</p> <p>Clasificar los riesgos en función de las condiciones que los generan.</p> <p>Conocer y relacionar los efectos de los diferentes riesgos laborales sobre la salud.</p> <p>Valorar positivamente la importancia de conocer los factores de riesgo en el puesto de trabajo para evitar daños sobre la salud.</p> <p>Identificar las medidas preventivas y de protección adecuadas para evitar daños laborales en función del riesgo.</p>
--	--

### UNIDAD DIDÁCTICA 3: LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y PRIMEROS AUXILIOS EN LA EMPRESA

<b>RA 2</b>	<b>Alcanza las competencias necesarias para la obtención del título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales.</b>
<b>CE</b>	<p>d) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.</p> <p>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.</p> <p>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 que realizar en caso de emergencia y reflexionando sobre el contenido de este.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

<b>C O N T E N I D O S</b>	<p>3.1. ¿Cómo participan los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos?</p> <p>3.2. ¿Cómo se organiza la prevención en una empresa u organismo equiparado?</p> <p>3.3. ¿Cómo se gestiona la prevención de los riesgos laborales en una empresa u organismo equiparado?</p> <p>3.4. ¿Cómo se debe actuar ante una emergencia en el entorno laboral?</p> <p>3.5. ¿Cómo se implementa la vigilancia de la salud de la persona trabajadora?</p> <p>3.6. ¿Cuándo deben aplicarse los primeros auxilios?</p>
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Identificar las fases del procedimiento para la gestión de la prevención de riesgos.</li> <li>-Distinguir las diferentes formas de organizar la prevención en la Empresa.</li> <li>-Comprender el derecho de participación de los trabajadores en materia de prevención.</li> <li>-Aplicar los protocolos de actuación en caso de emergencia</li> <li>-Valorar la importancia del conocimiento de las técnicas de 1º auxilios</li> </ul>

#### UNIDAD DIDÁCTICA 4: LA RELACIÓN LABORAL Y EL CONVENIO COLECTIVO

<b>RA 3</b>	<p><b>Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena, identificándolas en los principales tipos de contratos, cambios y vicisitudes relevantes que pueden presentar en la relación laboral, en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.</b></p>
CE	<p>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.</p> <p>C) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo y los derechos que conlleva.</p>

<b>C O N T E N I D O S</b>	<p>4.1. ¿Qué es el Derecho del Trabajo?</p> <p>4.2. ¿Qué es una relación laboral?</p> <p>4.3. ¿Cuáles son los derechos y obligaciones de los trabajadores?</p> <p>4.4. ¿Conoces tus derechos laborales en los nuevos entornos organizativos?</p> <p>4.5. ¿Cuáles son las obligaciones y potestades del empresario?</p> <p>4.6. ¿Dónde se regulan los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral?</p> <p>4.7. ¿Cómo afectan los convenios colectivos a la jornada laboral?</p> <p>4.8. ¿En qué circunstancias se puede solicitar un permiso retribuido?</p>
<b>OBJETIVOS</b>	<p>-Identificar los derechos y deberes laborales derivados de una relación laboral.</p> <p>-Analizar las características de los nuevos entornos organizativos.</p> <p>-Determinar los derechos y obligaciones del trabajador en los nuevos entornos de organización del trabajo.</p> <p>-Reconocer y examinar las condiciones pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector relacionado con el título.</p>

### UNIDAD DIDÁCTICA 5: EL CONTRATO DE TRABAJO

<b>RA 3</b>	<b>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.</b>
<b>CE</b>	b) Se han comparado las principales modalidades de contratación, localizando los diferentes modelos en las fuentes oficiales.
<b>CONTE- NIDOS</b>	<p>5.1. ¿Qué es un contrato de trabajo?</p> <p>5.2. ¿Cuántos modelos de contrato existen?</p> <p>5.3. ¿Qué es una ETT?</p>

<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Identificar quién puede firmar válidamente un contrato de trabajo.</li> <li>-Analizar los elementos de un contrato de trabajo.</li> <li>-Desarrollar y comparar las principales modalidades de contratación.</li> <li>-Identificar los diferentes modelos oficiales de contratos.</li> <li>-Examinar las características de las ETT y el contrato de puesta a disposición</li> </ul>
------------------	--

### UNIDAD DIDÁCTICA 6: EL SALARIO

<b>RA 3</b>	<b>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.</b>
<b>CE</b>	d) Se han identificado los diferentes componentes del recibo de salario.
<b>CONTENIDOS</b>	6.1. ¿Qué, cómo y cuánto debo recibir por realizar mi trabajo? 6.2. ¿Cómo es una nómina?
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Diferenciar las percepciones salariales de las no salariales.</li> <li>-Analizar los diferentes elementos del recibo de salario.</li> <li>-Identificar los diferentes tipos de salarios.</li> <li>-Calcular los devengos y deducciones de un recibo de salario.</li> </ul>

### UNIDAD DIDÁCTICA 7: RECURSOS LABORALES ANTE LOS CAMBIOS Y LAS DIFICULTADES EN LA RELACIÓN LABORAL

<b>RA 3</b>	<b>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.</b>
<b>CE</b>	e) Se han identificado los recursos laborales existentes ante las diferentes vicisitudes que se pueden dar en la relación laboral
<b>CONTENIDOS</b>	7.1. ¿Qué cambios pueden producirse en las condiciones del contrato de trabajo? 7.2. ¿Cómo se produce la suspensión del contrato de trabajo? 7.3. ¿Qué significa la extinción del contrato de trabajo? 7.4. ¿Qué se puede hacer ante un despido? 7.5. ¿Qué incluye el finiquito? 7.6. ¿Pero qué recursos tiene el trabajador para resolver los conflictos en una relación laboral
<b>OBJETIVOS</b>	-Analizar los cambios que puedan producirse en las condiciones de trabajo pactadas. -Identificar y diferenciar las diferentes causas de suspensión del contrato de trabajo. -Determinar las causas de extinción del contrato de trabajo. -Identificar y seleccionar los diferentes recursos del trabajador para resolver los conflictos en la relación laboral.

## UNIDAD DIDÁCTICA 8: LA SEGURIDAD SOCIAL

<b>RA 3</b>	<b>Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de contratos, cambios y vicisitudes relevantes que pueden presentar en la relación laboral, en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.</b>
<b>CE</b>	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.

<b>CONTENIDOS</b>	<p>8.1. ¿Cómo contribuye la Seguridad Social al mantenimiento del actual estado de bienestar?</p> <p>8.2. ¿Cuáles son las principales prestaciones que recibe una persona trabajadora que ve suspendida o extinguida su relación laboral?</p>
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Identificar y valorar la importancia del sistema y los regímenes de la Seguridad Social.</li> <li>-Determinar las obligaciones del empresario y del trabajador con respecto a la Seguridad Social.</li> <li>-Conocer las principales prestaciones derivadas de la suspensión y extinción de la relación laboral.</li> <li>-Identificar los requisitos fundamentales que dan derecho a las distintas prestaciones de la Seguridad Social.</li> <li>-Realizar los cálculos básicos para determinar la cuantía de las principales prestaciones de la Seguridad Social.</li> </ul>

### UNIDAD DIDÁCTICA 9: LA CARRERA PROFESIONAL

<b>RA 4</b>	<p><b>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.</b></p>
-------------	---

<b>CE</b>	<p>a) Se han evaluado los propios intereses, motivaciones, habilidades y destrezas en el marco de un proceso de autoconocimiento.</p> <p>b) Se han analizado las cualidades y competencias personales afines a la actividad profesional relacionada con el perfil del título.</p> <p>c) Se han determinado las competencias personales y sociales con valor para el empleo.</p> <p>d) Se han señalado las preferencias profesionales, intereses y metas en el marco de un proyecto profesional.</p> <p>e) Se ha valorado el concepto de autoestima en el proceso de búsqueda de empleo.</p> <p>f) Se han identificado las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades propias para la inserción profesional.</p> <p>g) Se han identificado expectativas de futuro para inserción profesional analizando competencias, intereses y destrezas personales.</p> <p>h) Se han valorado hitos importantes en la trayectoria vital con valor profesionalizador.</p> <p>i) Se han identificado los itinerarios formativos profesionales relacionados con el perfil profesional.</p> <p>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.</p> <p>k) Se ha trazado un plan de acción para desarrollar las áreas de mejora y potenciar las fortalezas personales con valor para el empleo.</p>
<b>CONTENIDOS</b>	<p>9.1. ¿Qué necesitas saber sobre tu carrera profesional?</p> <p>9.2. Desbloquea tu potencial: la interacción entre la autoestima y el logro</p> <p>9.3. Competencias personales: Com Personal</p> <p>9.4. Cualidades y competencias personales de tu título profesional</p> <p>9.5. Proyecto profesional: elige tu profesión</p> <p>9.6. Análisis DAFO para la inserción profesional</p> <p>9.7. Itinerarios formativos relacionados con tu profesión</p> <p>9.8. Mi objetivo profesional</p>
<b>OBJETIVOS</b>	<p>-Mejorar tu orientación profesional.</p> <p>-Tomar conciencia de tu potencial profesional.</p> <p>-Conocer las habilidades y las competencias más demandadas por el mercado laboral.</p> <p>-Decidir tu objetivo profesional.</p> <p>-Planificar el proyecto profesional que te permita alcanzar tus objetivos profesionales.</p> <p>-Trazar un plan de acción para desarrollar áreas de mejora y potenciar las fortalezas personales.</p>

## UNIDAD DIDÁCTICA 10: EL SECTOR PROFESIONAL

<b>RA 1</b>	<b>Distingue las características del sector productivo y define los puestos de trabajo relacionándolos con las competencias profesionales expresadas en el título.</b>
<b>CE</b>	<p>a) Se han analizado las principales oportunidades de empleo y de inserción laboral en el sector profesional, identificando las posibilidades de empleo y analizando sus requerimientos actuales para el perfil profesional.</p> <p>b) Se han comparado los diferentes requerimientos exigidos por el mercado laboral con las exigencias para el trabajo en la función pública relacionados con el sector privado.</p> <p>c) Se ha reflexionado sobre las actitudes y aptitudes requeridas actualmente para la actividad profesional relacionadas con el título, así como las competencias personales y sociales más relevantes para el sector identificando nuestra zona de desarrollo próximo.</p>
<b>CONTE- NIDOS</b>	<p>10.1. ¿Qué es un sector profesional?</p> <p>10.2. ¿Conoces las cualificaciones profesionales que exige tu título?</p> <p>10.3. ¿Para qué sirve saber el sector en el que trabajarás?</p> <p>10.4. ¿Qué opciones profesionales tengo?</p> <p>10.5. ¿Qué es una aptitud o actitud profesional?</p>
<b>OBJETI- VOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Conocer los sectores productivos relacionados con tu título.</li> <li>-Identificar las características de los sectores productivos a los que pertenece a tu título.</li> <li>-Determinar las posibles salidas profesionales del ciclo que estas cursando.</li> <li>-Distinguir otras opciones profesionales dentro de la función pública relacionadas con el sector privado.</li> <li>-Reflexionar sobre las actitudes y aptitudes requeridas para el perfil profesional relacionado con tu título.</li> <li>-Analizar las competencias personales y sociales más relevantes para tu sector profesional.</li> </ul>

## UNIDAD DIDÁCTICA 11: LA EMPLEABILIDAD

<b>RA 5</b>	<b>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.</b>
<b>CE</b>	<p>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.</p> <p>b) Se ha identificado la empleabilidad como capacidad de adaptación al entorno laboral.</p> <p>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.</p> <p>d) Se ha puesto en práctica la competencia digital para configurar un entorno personal de aprendizaje para la empleabilidad.</p> <p>e) Se ha analizado el concepto de identidad digital y su impacto en la empleabilidad.</p> <p>f) Se ha justificado el diseño de su entorno de aprendizaje basado en como este mejora la empleabilidad.</p> <p>g) Se ha elaborado su plan de desarrollo individual como herramienta para la mejora de la empleabilidad.</p> <p>h) Se han aplicado las herramientas de aprendizaje autónomo para su desarrollo personal y profesional.</p> <p>i) Se ha diseñado el entorno de aprendizaje que permite alcanzar el plan de desarrollo individual.</p>
<b>CONTE- NIDOS</b>	<p>11.1. ¿Qué responsabilidad tengo como trabajador para alcanzar el éxito laboral?</p> <p>11.2. ¿Es necesario el aprendizaje permanente para el desarrollo profesional?</p> <p>11.3. ¿Qué es la empleabilidad y por qué es tan importante?</p> <p>11.4. ¿Qué importancia tienen las competencias digitales en la empleabilidad?</p> <p>11.5. ¿Qué es la identidad digital?</p> <p>11.6. ¿Creamos ahora un plan para mejorar tu empleabilidad?</p>

<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Sensibilizar de la importancia de la responsabilidad individual como motor del aprendizaje permanente y el desarrollo profesional.</li> <li>-Definir y determinar la empleabilidad como habilidad clave para la adaptación laboral.</li> <li>-Conocer y emplear herramientas, recursos, fuentes de información y conexiones para la mejora de la empleabilidad.</li> <li>-Aplicar las competencias digitales para crear un entorno de aprendizaje para la empleabilidad.</li> <li>-Identificar y desarrollar la identidad digital como figura clave en la mejora de la empleabilidad.</li> <li>-Diseñar un entorno de aprendizaje para la mejora de la empleabilidad.</li> <li>-Realizar un plan de desarrollo individual mediante el aprendizaje autónomo y la aplicación de las competencias digitales como recurso para la mejora de la empleabilidad.</li> <li>-Fomentar y utilizar herramientas de aprendizaje autónomo para el desarrollo personal y profesional.</li> </ul>
------------------	--

## 7.- Temporalización:

Según la 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**, al módulo profesional de **IPE I** le corresponden **96 horas** totales, a razón de **3 horas semanales, de lunes a viernes, de turno de mañana**. Las primeras sesiones se dedican a la presentación del módulo profesional y a la evaluación inicial.

Teniendo en cuenta que el ritmo de la clase se adaptará al nivel del alumnado, para alcanzar los resultados de aprendizaje del módulo IPE I, nos apoyaremos en una serie de contenidos que hemos distribuidos por unidades temáticas del siguiente modo a lo largo de las **tres evaluaciones**, en cada uno de los **trimestres**. Empezando en el primer trimestre por el bloque de Prevención de Riesgos Laborales, ya que es un requisito imprescindible que el alumnado alcance «las competencias necesarias para la obtención del título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales» (resultado de aprendizaje 2), permitiendo la incorporación a las prácticas de formación, todo ello sin perjuicio del tratamiento transversal de la prevención en el resto de módulos profesionales.

EVALUACIÓN/ TRIMESTRE	RA	Unidades Didácticas	Nº de horas
--------------------------	----	---------------------	-------------

1ª Evaluación- 1 Tr.	RA 2: a), b),e)	1.La Salud Laboral	7
1ª Ev.-1 Tr.	RA 2: c)	2. Los Riesgos profesionales: evaluación y prevención	17
1ª Ev.-1 Tr.	RA 2: d),f),g),h),i)	3.La Gestión de la prevención y primeros auxilios en la empresa	6
2ª Evaluación-2º Tr.	RA 3: a), c)	4. La relación laboral y el convenio colectivo	8
2ª Ev.-2ºTr	RA 3: b)	5. El contrato de trabajo	8
2ª Ev.-2º Tr	RA3: d)	6. El Salario	8
2ª Ev.-2º Tr	RA 3: e)	7. Recursos laborales ante los cambios y dificultades en la relación laboral.	8
2ª Ev.-2º Tr	RA 3: f), g)	8. La Seguridad Social	8
3ª Evaluación-3 Tr-	RA 4: a), b), c), d), e), f), g), h), i), j), k)	9. La carrera profesional	13
3ª Ev.-3 Tr-	RA 1: a), b), c)	10. El sector profesional.	8
3ª Ev.-3 Tr-	RA5:a),b),c),d),e),f),g),h),i)	11. La empleabilidad	9

## 8.- Metodología:

### 8.1.- Estrategias metodológicas:

1. La metodología didáctica debe ser **activa y participativa**, y deberá favorecer el desarrollo de la capacidad del alumno para aprender por sí mismo y trabajar en equipo. Para ello, es imprescindible que el alumno comprenda la información que se le suministra, frente al aprendizaje memorístico, y que participe planteando sus dudas y comentarios.
2. Se plantearán problemas que actúen sobre dominios conocidos por los alumnos, bien a priori, o bien como producto de las enseñanzas adquiridas con el transcurrir de su formación tanto en este como en los otros módulos de este último año del ciclo. Además, se tratará de comenzar las unidades de trabajo averiguando cuáles son los conocimientos previos de los alumnos sobre los contenidos que se van a tratar y reflexionando sobre la necesidad y utilidad de éstos. El desarrollo de las unidades se fundamentarán en estos aspectos:
  - Se variará la distribución espacial del aula, dentro de las posibilidades, en función de la actividad que se desarrolle, procurando mantener la configuración para asambleas y exposiciones, la configuración de «islas» para el trabajo en grupo y la ordinaria para el resto de los casos.
  - Se comenzará con actividades breves encaminadas a averiguar el conocimiento a priori de los alumnos sobre la temática de la unidad. Será interesante plantear estas actividades en forma de debate para lograr conferirles cierto carácter motivador. Se intentará que los alumnos trabajen sobre códigos ya hechos, ya que así se les ayuda a superar ese bloqueo inicial que aparece al enfrentarse a cosas nuevas.
  - Se seguirá con la explicación de los conceptos de cada unidad didáctica y se realizará una exposición teórica de los contenidos de la unidad por parte del profesor. Se utilizará un libro de texto para que el alumno estudie la asignatura. Se utilizará el libro de IPE I de Paraninfo. Se facilitará bibliografía complementaria y fotocopias de apoyo para cada uno de los conceptos de la asignatura.
  - Posteriormente, el profesor expondrá y resolverá una serie de ejercicios, cuyo objetivo será llevar a la práctica los conceptos teóricos expuestos en la explicación anterior. El profesor resolverá todas las dudas que puedan tener todos los alumnos/as, tanto teóricas

como prácticas. Incluso si él lo considerase necesario se realizarán ejercicios específicos para aclarar los conceptos que más cueste comprender al alumnado. Posteriormente, se propondrá un conjunto de ejercicios, de contenido similar a los ya resueltos en clase, que deberán ser resueltos por los alumnos/as, bien en horas de clase o bien en casa.

- Se intentará, en la medida de lo posible, que las actividades que se desarrollen durante la sesión tengan un carácter grupal para formar al alumno en el clima de trabajo en grupo; aspecto de gran importancia en la actualidad en los ambientes empresariales.
- El profesorado cerrará la sesión con un resumen de los conceptos presentados y una asamblea en la que se observará el grado de asimilación de conceptos mediante «preguntas rebote» (un alumno pregunta a otro alumno) y «preguntas reflejo» (un alumno lanza la pregunta al grupo) que cubran las partes más significativas de la materia tratada en la sesión.
- El alumno deberá realizar una serie de prácticas que dependerán de los contenidos de las unidades didácticas. Estas prácticas podrán ser individuales o en grupo. Además, se podrá proponer algún trabajo o actividad que englobe conocimientos de varias unidades didácticas para comprobar que los conocimientos han sido satisfactoriamente asimilados. Sería recomendable, al menos, un trabajo o actividad por cada evaluación.

## **8.2.-Principios Metodológicos:**

Se aplicará una metodología eminentemente práctica, tal y como se indica en la programación del departamento y Proyecto Educativo de Centro (PEC).

En el PEC quedan recogidos los principios pedagógicos a considerar en el desarrollo de las clases, se aplicará al alumnado una metodología que proporcione técnicas de comprensión lectora. Igualmente, en el PEC también se destaca el uso y la integración de Tecnología de Información y la Comunicación (TIC) que permitan personalizar la atención a las diferencias en el aula y contener posibles problemas derivados de la convivencia.

Se pretende lograr los RA y CE mediante una metodología activa, participativa y motivadora, donde cada alumno y alumna pueda tomar sus propias decisiones o consensuarlas con sus compañeros y compañeras en un proyecto colaborativo y conjunto donde destacan el esfuerzo solidario. En este sentido se perseguirán los siguiente principios de aprendizaje:

- Posibilitar la construcción de aprendizajes significativos
- Presentar de forma clara y estructurada los contenidos
- Asegurar un aprendizaje práctico, reforzándolo a lo largo del curso
- Utilizar la evaluación como una referencia pedagógica

La metodología debe estar basada en que el alumnado tenga un papel activo y protagonista en el proceso de enseñanza y aprendizaje, siendo el papel del profesor o profesora la de orientar y guiar durante este, es por lo que, los contenidos se han desarrollado para que cada uno sirva como base del siguiente.

## 9.- Contenidos Transversales:

Considerando que uno de los pilares sobre los que se asienta el actual modelo de enseñanza es la formación integral de la persona, de manera transversal, a lo largo de todo el curso, nos ocuparemos de garantizar que las clases se desarrollen con la incorporación de la **Educación en Valores y en la Igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres**.

La finalidad de la educación es el desarrollo integral lo que supone atender no solo a las capacidades cognitivas o intelectuales de los alumnos sino también a sus capacidades afectivas, motrices, de relación interpersonal y de inserción y actuación social. Insertado en la dinámica diaria del proceso de enseñanza-aprendizaje garantizando los siguientes **valores y principios**, destacando:

- **Educación para la salud.** Donde se pondrá el foco sobre la prevención de riesgos laborales en todas las actividades y se promoverán hábitos de vida saludable entre el alumnado.
- **Educación para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.** Se fomentará el respeto, la cooperación y el bien común, eludiendo estereotipos de género.
- **Educación ética.** Se trabajará la responsabilidad de los propios actos, el respeto, honestidad, flexibilidad y tolerancia con la comunidad educativa.
- **Nuevas tecnologías.** Incorporándose en la práctica docente, en el trabajo del alumnado y en el contenido curricular del módulo.
- **Educación ambiental.** Inherente al estudio del ciclo y dónde debe diseminarse a lo largo de todas las actividades que se lleven a cabo.
- **Fomento de la lectura.** Un aspecto importante es promover la lectura de textos vinculados a la asignatura. También, es importante el desarrollo de actividades que fomenten buenas prácticas comunicativas que contribuyan al desarrollo del pensamiento crítico en el alumnado.

- **Expresión oral.** Son muy diversas las actividades en las que el alumnado debe poner en práctica sus competencias lingüísticas. Todas las actividades se realizarán sobre materiales digitales o impresos por lo que resulta imprescindible su lectura para el desarrollo adecuado de las mismas.
- **La Unión Europea:** desde un punto de vista legal, económico y social, estudiando qué repercusiones tiene la libre circulación de trabajadores y analizando la oferta laboral desde un punto de vista más amplio que el estrictamente local.
- **El entorno andaluz:** Ser conscientes de nuestra pertenencia a un entorno concreto y delimitado con unas características propias, pero que además se encuentra inserto en un ámbito más amplio como es el territorio español y europeo, con los que interactúa y por los que es influenciado además de ejercer su influencia.

## 10.- ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD:

En este apartado hablamos de alumnado que presenta alguna particularidad que resulta importante o significativa para el proceso de enseñanza y aprendizaje: alumnado inmigrante de reciente llegada con un buen nivel de idioma, alumnos/as de incorporación tardía. En general, se adoptarán las siguientes medidas generales:

- ❖ Respetar los ritmos de aprendizaje del alumnado, en función de sus intereses, motivaciones y capacidades, prestando especial atención a alumnado de incorporación tardía, que en caso del primer curso de ciclos formativos suele ser bastante habitual. Se le entregará toda la documentación que se ha impartido o expuesto hasta ese momento y se hará un especial seguimiento para que se ponga al día con el resto de compañeros/as.
- ❖ Actividades de refuerzo (para alumnos/as con más dificultades de aprendizaje, se plantearán varios supuestos en vez de sólo uno para favorecer la comprensión de los contenidos)
- ❖ Fomentar el hábito de estudio y responsabilidad.
- ❖ Realización de esquemas, mapas conceptuales y/o resúmenes que ayuden a una mejor comprensión.

Las actividades para atender la diversidad serán:

- 
- Actividades de ampliación: para alumnos/as que superen los objetivos previstos, se programarán actividades de ampliación que les permitan poner en práctica sus conocimientos. Estas actividades tendrán un mayor grado de complejidad y se basarán en la búsqueda de información e investigación de casos.
  - Actividades de refuerzo dirigidas a alumnos/as que no hayan alcanzado los objetivos previstos.
  - Actividades de adaptación dirigidas a alumnos/as con dificultades de acceso al currículum (ya que no se pueden realizar adaptaciones significativas), que en todo caso consistirán en adaptación de contenidos, metodología e instrumentos de evaluación, dependiendo del caso.

La LEA, en su título tercero, Equidad en la Educación, Capítulo I Alumnado con Necesidades específicas de apoyo educativo, el Título II de la LOE- LOMCE, , de conformidad con las Instrucciones de 9 de mayo de 2015, de adecuación del Sistema Educativo a la LOMCE, ponen énfasis en garantizar el acceso y la permanencia en el Sistema educativo al alumnado con necesidad específica de apoyo educativo, esto es: alumnos/as que requieran atención educativa diferente a la ordinaria por presentar necesidades educativas especiales, por altas capacidades intelectuales, por incorporación tardía al sistema educativo, o por cualquier otra circunstancia personal o familiar que suponga necesidad de apoyo educativo. Asimismo se refiere el Real Decreto 1147/2011, en el 51, sobre las medidas establecidas para la atención de la diversidad en los ciclos formativos y en concordancia con el Decreto 436/2008, donde se establecen medidas de acceso al currículum, esto es: habrá que garantizar el acceso a las pruebas de evaluación, sin que en ningún caso pueda suponer la supresión de Resultados de Aprendizaje y Objetivos Generales.

En esta misma línea se establece el artículo 2 e) de la Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía que, las actividades formativas, así como los criterios y los procedimiento de evaluación cuando el ciclo vaya a ser cursado por alumnado con algún tipo de discapacidad, se adecuarán de forma que quede garantizado el acceso a las pruebas de evaluación. Esta adaptación en ningún caso supondrá la supresión de resultados de aprendizaje y objetivos generales del ciclo que afecten a la adquisición de las competencias generales del título.



Para la elaboración de las correspondientes adaptaciones curriculares, no significativas, el tutor o tutora del grupo facilitará al profesorado de este módulo profesional los informes o dictámenes específicos del alumnado con discapacidad o con necesidades específicas de apoyo educativo a que hace referencia el art. 11.d de la Orden de 29 de septiembre de 2010.

En los ciclos de grado medio, de Sistemas Microinformáticos y Redes( grupo A Y B), los tutores, asesorados por las instrucciones del departamento de Orientación del centro, nos han indicado las NEAEs del alumnado diagnóstico y nos han indicado las pautas a tener en cuenta.

En primer lugar, cabe mencionar que antes de aplicar cualquier medida de atención a la diversidad en el aula, se tendrá presente lo establecido en el Proyecto Educativo, elaborado para responder a las diferentes necesidades educativas que presenta su alumnado. Este, debe ser fruto del trabajo y de la reflexión conjunta y planificada de todo el centro: profesorado, órganos de gobierno, órganos de participación en el control y gestión y órganos de coordinación.

La programación será la misma para todo el alumnado, pero se incorporará un conjunto de estrategias y recursos que, de forma preventiva, asuman las diferencias en el grupo.

## 11.- EVALUACIÓN:

El **RD 659/2023**, de 18 de julio, en su artículo 18. Aspectos comunes sobre evaluación y calificación indica y concreta todas las particularidades que quedan recogidas en la Ley:

- Verificar la adquisición de los resultados de aprendizaje en las condiciones de calidad establecidas en los elementos básicos del currículo, de acuerdo con los criterios de evaluación de cada uno de los módulos profesionales.
- Se deben de respetar las necesidades de adaptación metodológica, de ampliación de tiempos y de recursos de las personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo. Estas adaptaciones en ningún caso se tendrán en cuenta para minorar las calificaciones obtenidas.
- Los métodos e instrumentos de evaluación han de adecuarse a las diferentes metodologías de aprendizaje, así como a la naturaleza de los distintos tipos de resultados a comprobar y se acompañarán de los correspondientes soportes para su corrección y puntuación, de manera que se garantice la objetividad, fiabilidad y validez de la evaluación.

- 
- Desde la detección, en el proceso de evaluación continua, de un progreso no adecuado de una persona en formación o, en todo caso, de dificultades en el proceso de aprendizaje, tendrá especial consideración la tutoría, que deberá efectuar un seguimiento y acompañamiento específicos y con garantías de accesibilidad, dirigidos a asegurar los apoyos individualizados que se precisen.
  - Evaluar los procesos de enseñanza y la propia práctica formativa.

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.

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.

Evaluaremos 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.

La evaluación que se propone es continua y se concreta en un conjunto de acciones planificadas a lo largo del módulo:

### - Evaluación inicial

En las primeras fases del curso se identificará a los distintos alumnos, conociendo su actitud o rol en el grupo e interés hacia el módulo, para así poder corregir, en caso de necesidad, su ubicación en el aula y poder matizar la distribución en grupos. Se realizará durante el primer mes desde el comienzo de las actividades lectivas de los ciclos formativos y será el punto de referencia para la toma de decisiones relativas al desarrollo del currículo y su adecuación a las características, capacidades y conocimientos del alumnado.

- **Evaluación Formativa:**

Se realizará a lo largo de todo el proceso educativo y pretende recoger información para proporcionar una atención individualizada en cada momento; así como tomar decisiones para acomodar el proceso enseñanza aprendizaje. Realizaremos un control diario del alumno para nuestra información.

- **Evaluación Final:**

Tiene como finalidad determinar si el alumnado ha conseguido o no las intenciones educativas que se habían propuesto. A su vez, completa y matiza la evaluación formativa y se pronuncia sobre el grado de éxito o fracaso del proceso educativo. Se medirán específicamente los criterios de evaluación desarrollados en cada Unidad de Trabajo. Al ser una evaluación para medición de resultados tiene, asimismo, un carácter sumativo.

### 11.1- EVALUACIÓN CRITERIAL:

Se seguirá una evaluación criterial, intentando que haya una diversidad de instrumentos de evaluación. Estableceré actividades concretas para cada uno de los criterios de evaluación que registraré en mi cuaderno de clase:

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

<b>CE</b>	<b>%</b>	<b>UD</b>	<b>Actividad</b>	<b>Trabajos/ dinámicas</b>	<b>Prueba específica</b>
<b>a)</b>		10	X		
<b>b)</b>		10	X		
<b>c)</b>		10	X	X	
<b>Total:</b>	<b>10%</b>				

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

<b>CE</b>	<b>%</b>	<b>UD</b>	<b>Actividad De aula</b>	<b>Trabajos/ dinámicas</b>	<b>Prueba específica</b>
a)	15	1,2,3	x	x	x
b)	15	1,2,3	x	X	x
c)	15	1,2,3	x	X	x
d)	8	1,2,3	x		
e)	8	1,2,3	x		x
f)	8	1,2,3	x		x
g)	8	1,2,3	x		x
h)	8	1,2,3	x		x
i)	15	1,2,3	x	X	x
<b>Total:</b>	<b>25%</b>				

**RA 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.**

<b>CE</b>	<b>%</b>	<b>UD</b>	<b>Actividad De aula</b>	<b>Trabajos/ dinámicas</b>	<b>Prueba específica</b>
a)	15	4,5,6,7,8	X		X
b)	15	4,5,6,7,8	X		X

<b>c)</b>	10	4,5,6,7,8	X		
<b>d)</b>	15	4,5,6,7,8	X	X	X
<b>e)</b>	15	4,5,6,7,8	X		X
<b>f)</b>	15	4,5,6,7,8	X	X	X
<b>g)</b>	15	4,5,6,7,8	X	X	X
<b>Total:</b>	<b>35%</b>				

**RA 4: Distingue las características del sector productivo y define los puestos de trabajo relacionándolos con las competencias profesionales expresadas en el título.**

<b>CE</b>	<b>%</b>	<b>UD</b>	<b>Actividad De aula</b>	<b>Trabajos/ dinámicas</b>	<b>Prueba específica</b>
<b>a)</b>	8	9	X	X	
<b>b)</b>	8	9	X		
<b>c)</b>	12	9	X	X	
<b>d)</b>	8	9	X		
<b>e)</b>	8	9	X		
<b>f)</b>	10	9		X	
<b>g)</b>	8	9	X		
<b>h)</b>	8	9	X		
<b>i)</b>	10	9	X		
<b>j)</b>	8	9	x		
<b>k)</b>	12	9		x	

<b>Total:</b>	<b>20%</b>				
---------------	------------	--	--	--	--

**RA 5: Distingue las características del sector productivo y define los puestos de trabajo relacionándolos con las competencias profesionales expresadas en el título.**

<b>CE</b>	<b>%</b>	<b>UD</b>	<b>Actividad De aula</b>	<b>Trabajos/ dinámicas</b>	<b>Prueba específica</b>
<b>a)</b>	10	11	x		
<b>b)</b>	10	11	x		
<b>c)</b>	10	11	x		
<b>d)</b>	10	11		x	
<b>e)</b>	10	11		x	
<b>f)</b>	10	11	x		
<b>g)</b>	15	11		x	X
<b>h)</b>	10	11	x		
<b>i)</b>	15	11	x		x
<b>Total:</b>	<b>10%</b>				

	<b>Ponderación</b>
<b>RA 1</b>	<b>10%</b>
<b>RA 2</b>	<b>25%</b>
<b>RA 3</b>	<b>35%</b>
<b>RA 4</b>	<b>20%</b>

RA 5	10%
	100%

## 11.2.- LA CALIFICACIÓN:

La evaluación cumple diversas funciones, entre ellas, la que nos permite poder obtener una calificación de los distintos alumnos/as del grupo de clase, para que tengan un referente sobre el nivel que ha alcanzado hasta el momento. El criterio de calificación es una descripción de un **nivel de adquisición de los aprendizajes** y establece la correspondencia entre éste y la convención numérica que se utilice para su formalización en los documentos oficiales.

Teniendo en cuenta que el criterio de evaluación **pone de manifiesto el aprendizaje esperado para un módulo determinado**, estableceremos las descripciones que reflejan las correspondencias con las convenciones de calificación (del deficiente al excepcional), obteniendo de este modo los criterios de calificación.

De esta manera, los **criterios de calificación estarán relacionados con los criterios de evaluación, darán garantías de transparencia al proceso calificador** y fortalecerán la función formativa de la evaluación. Se podrá realizar un ajustado diagnóstico de los aprendizajes adquiridos y consiguientemente, diseñar las actividades de refuerzo, y en su caso ampliación, así como los planes de recuperación.

Por tanto, para poder **evaluar de forma criterial** es necesario establecer las **relaciones necesarias entre los resultados de aprendizaje, criterios de evaluación, rúbricas y niveles de logro, criterios de calificación** (ponderación de cada criterio de evaluación para valorar el resultado de aprendizaje), instrumentos de evaluación y unidades de trabajo implicadas. Para lo que se propone una ficha de registro que proporcionará por cada alumno/a las evidencias de una evaluación objetiva, continua, formativa, sumativa y criterial.

De esta forma, OBTENGO información a través de los resultados de aprendizaje, criterios de evaluación e instrumentos de evaluación.

- **VALORO/CALIFICO** a través de los criterios de calificación.
- **TOMO DECISIONES** entorno a las medidas de recuperación, se realizará respecto de los criterios de evaluación no superados.

La calificación de cada evaluación parcial será la media de los criterios de evaluación considerados, teniendo en cuenta que cada criterio aporta un porcentaje diferente en la consecución del resultado de aprendizaje respectivo. En caso de que se hagan más de un examen por trimestre la nota será la media de las obtenidas en todos los exámenes realizados. **La evaluación parcial se entenderá superada cuando la media sea igual o superior a 5.**

**La calificación del módulo se expresará** en valores numéricos de **1 a 10** sin decimales. En el caso de que el alumno/a obtenga una nota igual o superior a cinco, las calificaciones finales que arrojen números **decimales se redondearán** a la unidad. De este modo, si la parte decimal fuera inferior a 0,5 se aproximará a la unidad inferior; en cambio, si esta fuera igual o superior a 0,5, se aproximará a la unidad superior.

En su caso, la calificación integrará la valoración del centro y de la empresa, y será responsabilidad final del equipo docente y el centro de formación (en el caso de realizarse de forma **dual**)

**Para el cálculo de la calificación final** se tomará **la nota real obtenida en cada evaluación**, y **no** su expresión en el número entero consignado en la aplicación **Séneca** al término de cada uno de los trimestres.

**Se considerarán positivas las iguales o superiores a 5 y negativas las restantes, según establece el artículo 16 de la Orden de 29 de septiembre de 2010.**

Es importante asumir las siguientes evidencias:

- La superación del módulo profesional implica necesariamente la adquisición de **todos los Resultados de Aprendizaje** asociados al mismo.
- Además, hay que considerar que para adquirir un Resultado de Aprendizaje es preciso **superar con la media de 5 sus Criterios de Evaluación** que lo definen.
- Un mismo Criterio de Evaluación podrá ser evaluado varias veces en diferentes momentos del curso y con diferentes instrumentos.

- La calificación final de un Criterio de Evaluación será calculada como la media aritmética de la obtenida en todas las evaluaciones del mismo.

**La calificación final del alumnado** será calculada en función del peso que tiene asignada cada uno de los Resultados de aprendizaje y el grado de consecución del mismo.

La calificación por cada uno de los RA (y CE relacionados) que se haya obtenido servirá para el cálculo final de la calificación de nuestro módulo.

### 11.3.- RECUPERACIÓN

Al final del trimestre o comienzo del posterior al evaluado se realizará una prueba de recuperación de la totalidad de los criterios de evaluación suspensos. Dicha prueba seguirá en su estructura el modelo de prueba establecido en esta programación.

Se considera recuperado el trimestre cuando el alumnado obtenga una nota igual o superior a 5, dependiendo de la evolución en el proceso de enseñanza-aprendizaje del alumno.

### 11.4.- PRUEBA FINAL DE RECUPERACIÓN O SUPERACIÓN DE COMPETENCIAS EN JUNIO:

En caso de que la calificación final fuese inferior a 5, existirá una prueba final de recuperación -convocatoria ordinaria- en el mes de junio. Para poder realizar esta prueba final de recuperación el alumnado tendrá la obligación de asistir a **clases de recuperación** y continuar con las actividades lectivas durante el mes de junio. Esta posibilidad también se contempla para aquellos **alumnos que deseen mejorar los resultados obtenidos**.

Esta prueba final de recuperación estará referida a los criterios de evaluación que el alumno/a no haya superado.

El plan de recuperación comprenderá los mecanismos siguientes:

**De Apoyo.** Seguimiento personalizado del alumno mediante entrevistas personales y/o a través del correo electrónico potenciando la utilización de las Tecnologías de la Información y Comunicación.

**De trabajo.** Elaboración de actividades/trabajos de refuerzo fundamentalmente respecto de aquellos criterios de evaluación evaluados negativamente.

## 11.5.- INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

INSTRUMENTOS	TÉCNICAS	OBJETIVOS
Ejercicios teóricos y prácticos relacionados con los CE.	Rúbrica - lista de chequeo	Evaluar el grado de logro del CE
Actividades teóricas y/o prácticas relacionadas con la superación de los CE.	Rúbrica - lista de chequeo	Evaluar el grado de logro del CE
Exposiciones de trabajos tanto Individuales como grupales relacionados con los CE	Rúbrica - lista de chequeo	Evaluar el grado de logro del CE
Pruebas de evaluación relacionadas con los CE	Rúbrica - lista de chequeo	Evaluar el grado de logro del CE
Observación, participación, iniciativa	Rúbrica - lista de chequeo	Evaluar el grado de logro del CE y la superación del RA

Los métodos e instrumentos de evaluación deberán adecuarse a las diferentes metodologías de aprendizaje, así como a la naturaleza de los distintos tipos de resultados a comprobar y se acompañarán de los correspondientes soportes para su corrección y puntuación, de manera que se garantice la objetividad, fiabilidad y validez de la evaluación.

Asimismo se establece que el sistema de evaluación deberá considerar las características propias de los participantes y el carácter práctico de la formación y adaptar a este último los instrumentos de evaluación.

La evaluación será continua, puesto que es la que nos permite hacer un seguimiento del proceso de aprendizaje de los alumnos/as y adaptar la secuencia y la propuesta de actividades a su ritmo y adquisiciones progresivas.

Se utilizarán los siguientes instrumentos:

- **Registro de seguimiento individualizado y de participación en el proceso de enseñanza** –aprendizaje en el Cuaderno del Profesor físico y Cuaderno digital en la plataforma de Séneca. A través de la Observación directa del trabajo del alumnado, se pueden evaluar, sentido de grupo, trabajo en

equipo, sentido de iniciativa emprendedora, hábitos de disciplina, trabajo individual, capacidad de autoaprendizaje, capacidad crítica, rechazo a la violencia en posibles conflictos que puedan surgir, identidad profesional motivadora, creatividad, innovación, utilización de las tecnologías de la información y la comunicación.

- **Con actividades y trabajos de clase;** a este respecto, aquéllas que vayan a ser tenidas en cuenta para la evaluación, serán conservadas a efectos de posibles reclamaciones. Serán tenidas en cuenta tanto las individuales como las colectivas, actividades TIC, TAC, TEP, ejercicios, planteamientos de trabajo, utilización de la información, argumentación de las opiniones, dinámicas de grupo, la capacidad de buscar información autónomamente, resolución de casos prácticos según los criterios de evaluación asociados a cada resultado de aprendizaje. Los instrumentos de evaluación serán a través de **rúbricas** que se elaborarán en función de las tareas/actividades en cada unidad didáctica. La valoración de los mismos se realizará efectuando una media aritmética entre los distintos casos prácticos, según las rúbricas establecidas, donde se les informará previamente de los aspectos a evaluar, escalas de calificación y niveles de logro, planteados en las distintas unidades que componen resultados de aprendizaje correspondientes.
- **Las pruebas objetivas,** tanto de conocimientos, como prácticas, para verificar el grado de aprendizaje individual, adquisición de contenidos, comprensión, claridad de ideas, habilidades y destrezas; pudiendo ser cuestiones de elección múltiple(**Test**), Cuestiones cerradas(**Cortas**), Cuestiones Abiertas(**largas**), Composiciones o Ensayos; se realizará de forma escrita u oral, y en cada trimestre deberá desarrollarse al menos una; en todo caso, cada uno de los bloques anteriores contará con una prueba o parte de ella para su evaluación de forma separada al resto de bloques y, posteriormente, será ponderada dicha nota con las actividades y realizaciones llevadas a cabo en dicho bloque. Ello quiere decir que se podrá agrupar en una única prueba varios bloques de aprendizaje, pero serán evaluados de forma separada. Todas las cuestiones o problemas tendrán como referencia los criterios de evaluación correspondientes. Dicha prueba de evaluación constará de partes independientes para cada resultado de aprendizaje, de tal manera que puedan valorarse por separado. Utilizando como instrumento evaluador, un solucionario con criterios de corrección de pruebas escritas y orales. Con este instrumento se pueden realizar:

- ❖ **La autoevaluación.** La autoevaluación, no es equivalente a “autocalificación” por parte del propio alumno/a, consiste en

proporcionarle medios para que averigüe, de forma continuada, qué está aprendiendo y cómo lo está haciendo para poder orientarse en su propio aprendizaje en estos momentos y especialmente cuando desarrolle su actividad profesional futura. Un medio TIC que emplearemos será la plataforma Kahoot.

- ❖ **La coevaluación.** La coevaluación o “evaluación entre pares” consiste en que un alumno/a valora el desempeño de otro compañero/a en torno a variables cualitativas y que, en este módulo profesional, se centrarán en los trabajos prácticos. Las variables que analizará cada compañero/a de su otro compañero/a serán las mismas que valoramos nosotros como docentes. Esta coevaluación, no sólo beneficia al alumno/a que la recibe, sino que también facilita a quien la realiza una consolidación de criterios a la hora de evaluarse.
- ❖ **Las pruebas de evaluación del rendimiento logrado.** Las pruebas específicas de comprobación del rendimiento logrado constituyen una técnica de evaluación de carácter sumativo cuya información se complementa con la obtenida con las restantes técnicas que hemos descrito, y que se centran más en el proceso (“evaluación procesual”). Sus modalidades son variadas e incluirán: pruebas sobre aprendizajes teóricos y pruebas sobre aprendizajes prácticos.

**Actividades** para trabajar los aspectos relacionados con la **dimensión actitudinal** del aprendizaje de este módulo profesional. Además de las actividades que hemos planificado para asimilar los aprendizajes teóricos y prácticos, es preciso incluir otras que abordan los valores y actitudes relacionadas con la formación integral de nuestro alumnado. Entre ellas tenemos: el trabajo de textos, las proyecciones comentadas de vídeos, la resolución de supuestos o casos prácticos... y todo ello en torno a los aspectos sociales vinculados a los puestos y ocupaciones del ciclo formativo en que nos encontramos.” Las **“SOFT SKILLS” (ANEXO)**

#### **11.6.- Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje y de la práctica docente.**

- Además de los aprendizajes del alumnado, serán evaluados los procesos de enseñanza y la práctica docente, a través de unos indicadores establecidos para la autoevaluación de la propia práctica docente, donde realizaré una autorreflexión sobre el logro de los objetivos educativos del currículo y mis propios objetivos en el desarrollo de la docencia.
- Grado en que se han alcanzado los “RA” correspondientes y por tanto los objetivos previstos.

- Idoneidad de la metodología aplicada a la organización del aula y las actividades programadas.
- Adecuación de los materiales y recursos didácticos a las actividades planteadas
- Idoneidad de la secuenciación y temporalización de las unidades didácticas.
- Idoneidad y utilidad de los criterios de evaluación e instrumentos para guiar el proceso evaluativo y su coherencia con los tipos de aprendizaje realizados
- Idoneidad de mi trabajo (preparación y organización de las clases, expresión oral...) como docente.
- También llevaré a cabo un análisis de mi formación continua, adecuando mis conocimientos y métodos a la evolución de las ciencias y de las didácticas específicas, así como todos aquellos aspectos de coordinación, orientación, tutoría, atención educativa a la diversidad y organización encaminadas a mejorar la calidad de la enseñanza y el funcionamiento de los centros

## 12.- Actividades Complementarias y Extraescolares.

Realizaremos distintas actividades complementarias relacionadas con la Educación en valores, como son las celebraciones del día de la Constitución Española visitando la página web del Congreso con el objetivo de que el alumnado se concienciará de labor que se realiza desde el Congreso de los Diputados y que apreciará la importancia de las acciones que allí se realizan. Importante para la comprensión de una Educación Cívica, Educación para la vida en Sociedad. Esto se hará en la primera evaluación.

Trataremos cualquier tema de actualidad relacionado con los derechos y deberes con los trabajadores, teniendo presente la igualdad efectiva entre hombres, mujeres, personas con discapacidad. La igualdad salarial, igualdad para el acceso al empleo por ejemplo. La importancia de tener una cultura preventiva. Lo necesario de un aprendizaje permanente.

Como actividades extraescolares para el desarrollo del módulo de IPE I, se .ha propuesto:

1. En el **primer trimestre**, nos visitará el **061**, donde dos sanitarios nos impartirán una charla y unas prácticas sobre "primeros auxilios" "RCP" fundamental para la vida profesional y personal, del alumnado y profesorado. Solicitamos al centro, el poder disponer de las instalaciones adecuadas para su desarrollo (el gimnasio) y los muñecos específicos y DESA del centro. **(RA2). 28 de noviembre**

2. En el **segundo trimestre**, visitaremos el Palacio de la Justicia, los **Juzgados de lo Social** de Almería, donde tendremos concertado una cita con un juez, que comentará las fases y requisitos de un proceso laboral, asistiendo a la celebración de unos juicios relacionados con despidos improcedentes, incapacidades temporales y demás. **(RA3). En el mes de Febrero.**
3. En el **tercer trimestre**:
  - Visita al Servicio Andaluz de Empleo **"SAE"** para que un técnico/a nos dé una charla de orientación vocacional y profesional, contándonos los nuevos yacimientos de empleo, y las zonas donde tiene más demandas laborales en la rama propia de este ciclo y las diversas oportunidades de empleo. **(RA1). En el mes de marzo.**
  - Nos visitará Dña. Lola Cañadas, profesora de FOL y voluntaria en "El Teléfono de la Esperanza". Nos impartirá un taller **"Cuidate -Quierete"** sobre inteligencia emocional. **(RA4). En el mes de abril-**

### 13.- Materiales y Recursos didácticos

#### Recursos:

Nuestro módulo se impartirá en un aula polivalente del Ciclo Formativo, donde dispondremos de los siguientes medios:

- Ordenadores, acceso a internet, red wifi, webcam, Aplicaciones (APPS)
- Videoprojector y pantalla (visualizamos películas por bloques temáticos)
- Pizarra digital (expondrán presentaciones Prezi, Genially, Canva) Usos de TIC, T (Drive, Gmail, LinkedIn, Redes Sociales, Prensa digital y boletines de noticias laborales, programas Emplead@s, blogs de IPE I)
- Padlet, nuestro corcho virtual (Pinterest, actualidad, reformas...) Videojuegos FOL Planet 2, Kahoot, trivia educativos.
- Convenio Colectivo provincial de informática.
- Estatuto de los Trabajadores, RDL 2/2015.
- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Constitución Española de 1978.
- Ley 8/2015 de la Seguridad Social.

- Guía Laboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social..
- Prensa especializada.
- Ley 36/2011 de Jurisdicción Social
- Libros lectura, Jurisprudencia.Rúbricas

### **13.1.- TRATAMIENTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN .**

Las tecnologías de la información y la comunicación Actividades TIC, no sólo incorporando las herramientas sino también con una metodología diferente, más acorde con su uso, dando lugar a las denominadas TAC y TEP: Consistirán en distintas técnicas para buscar, analizar, sintetizar ,participar en la información mediante el uso de las Tecnologías y los recursos web y su aprendizaje y conocimiento, constituyen un recurso didáctico muy importante en la educación en general y en la Formación Profesional en particular, es por ello que vamos a utilizarlas en el aula para facilitar los procesos de enseñanza aprendizaje, puesto que aportan ventajas que destacamos a continuación:

- Favorecen la autonomía y el autoaprendizaje del alumnado.
- Favorecen la interacción con los compañeros y con el profesor (aprendizaje cooperativo)
- Aumentan considerablemente la motivación del alumnado.
- Proporcionan momentos de ocio.
- Desarrollo de la iniciativa.
- 
- Utilización de Google Drive como instrumento de coordinación y contacto continuo con el alumnado.
- Realización de actividades que conlleven la aplicación y uso de las Tics para la resolución de las nóminas planteadas, intentando que sean lo más reales posibles, puesto que les servirá en su inserción laboral.
- Simuladores, son recursos informáticos de cálculo para la resolución de actividades como programas de autocálculo de la prestación de jubilación, simuladores de programas de autocálculo de prestación por desempleo.
- Utilización del cuaderno digital del profesor a través del Programa Séneca como herramienta clave para el seguimiento y evaluación continua y formativa del alumnado.

- Padlet: consiste en hacer pizarras, documentos y páginas web de gran belleza, fáciles de leer y donde sea divertido participar, mediante la consulta de determinadas noticias que vayan realizando el alumnado.
- Kahoot: con esta plataforma puedo crear cuestionarios para que el proceso de enseñanza aprendizaje sea más dinámico y divertido. El alumnado refuerza su aprendizaje jugando e incrementa su interés y motivación concursando individualmente o en grupo.
- MOODLE CENTRO ALMERIA: Se podrían realizar videollamadas y/o múltiples usos al otro lado de la pantalla: dar clases, conferencias, realizar reuniones. Contactaremos con profesionales del sector para que desde su propio centro de trabajo nos dé una charla sobre su actividad labora.

Los alumnos favorecen y refuerzan su aprendizaje con los usos de las nuevas tecnologías, con la creación de murales, actividades colaborativas, juegos interactivos, debates, charlas online. Incrementando su capacidad de:

- Creatividad e Innovación: creando actividades, proyectos originales.
- Comunicación y Colaboración: debates de grupo y explicaciones de profesionales de cualquier parte del mundo, con amplitud de conocimientos)
- Proactividad: se propondrán actividades que fomenten la búsqueda activa de información y favorezcan su agilidad mental creando sus propias ideas.
- Investigación y búsqueda: de información, ordenándola, priorizándola.

### Webgrafia:

Será esencial en nuestra actividad docente el uso y aprovechamiento de la plataforma **MOODLE CENTRO Y PADLET** , en el que podremos colgar materiales complementarios, enlaces a páginas interesantes, etc. Además, al inicio del curso se irá consultando las distintas páginas web que mostramos a continuación:

[www.seneca.es](http://www.seneca.es), [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es), [www.sepe.es](http://www.sepe.es),  
[www.sistemanacionaldeempleo.es/mapa\\_ccaa.htm](http://www.sistemanacionaldeempleo.es/mapa_ccaa.htm), [www.juntadeandalucia.es/empleo](http://www.juntadeandalucia.es/empleo), [www.ine.es](http://www.ine.es), [www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int), [www.educoweb.com](http://www.educoweb.com),  
[www.infoempleo.es](http://www.infoempleo.es), [www.infojobs.es](http://www.infojobs.es), [www.empleo.gob.es/](http://www.empleo.gob.es/), [www.infojobs.es](http://www.infojobs.es),  
[www.meysse.es](http://www.meysse.es), [WWW.redtrabaj@.com](http://WWW.redtrabaj@.com), [www.tusalario.es](http://www.tusalario.es), [www.finiquito.es](http://www.finiquito.es),  
[www.prevention-world.com](http://www.prevention-world.com), [www.insst.es](http://www.insst.es), [www.imagenesdeprevencoin.com](http://www.imagenesdeprevencoin.com),  
[www.primerosauxilios.org](http://www.primerosauxilios.org), [www.ayto.almeria.es](http://www.ayto.almeria.es), [www.sae.es](http://www.sae.es), [www.padlet.es](http://www.padlet.es)

### Libro de Texto:

En cuanto al libro de texto, cabe señalar que el departamento, va a seguir el libro de la **editorial Paraninfo**. Desarrolla los contenidos del módulo de IPE I acompañado de gran variedad de recursos didácticos, con un lenguaje claro y sencillo que favorece su comprensión. Con la legislación y normativa actualizados, casos prácticos relacionándolo con los RA y CE asociados, enlaces a web, análisis de noticias relacionadas con las unidades.

### Bibliografía de Aula.

- Convenio colectivo de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública. Aplicable al sector de Informática -Manual Práctico de Cotizaciones del MySS. Madrid 2022
- Legislación Social Básica. Editorial Civitas . Madrid 2019.
- Prevención de Riesgos Laborales, Ley y normativa complementaria. Editorial Tecnos. Madrid. 2019.
- Modelos Oficiales de afiliación, altas y bajas a la Seguridad Social.
- Guía Laboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Revistas especializadas, nacionales, locales, internacionales, diarios.
- Videos de corta duración relativos a contenidos a desarrollar.

### Bibliografía del Departamento:

- El Estatuto de los Trabajadores: Texto comentado y concordado con legislación complementaria. Jon Barrenechea y Miguel A. Ferrer, Ediciones Deusto. Bilbao, La última modificación: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. BOE núm. 255
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Nóminas y Seguros Sociales 2022. Miguel A. Ferrer López, Ediciones Deusto, Bilbao. 2022.
- Memento Práctico Social. Francis Lefebvre. Madrid. 2019.
- Casos Prácticos sobre el contrato de trabajo, Miguel A. Ferrer López, Ediciones Deusto. Bilbao. 2022.
- Compendio de Derecho Laboral de Jesús Cruz Villalón.
- El Derecho del Trabajo de Montoya Melgar.
- Enciclopedia Jurídica- Código Laboral: Estatuto de los Trabajadores, la Ley Procedimiento Laboral, Ley General de la Seguridad Social, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social-elaborado por LA LEY grupo Wolters Kluwer.

## ANEXO

Ver Anexo en la programación general del Departamento: **Formación DUAL**. Módulos formativos, resultados de aprendizaje y actividades formativas.

En el supuesto de realizar la **FP Dual** de alguno de los RA, se añadiría en este anexo, explicitando el RA y los CE que se realizarán a través de esta modalidad. En el sistema de formación profesional para el empleo se materializará a través del contrato para la formación y aprendizaje. La característica principal que define a la FP Dual es que el alumnado es evaluado tanto por su centro educativo como por la empresa, en este sentido.

Los alumnos y alumnas de este módulo deben tener designado un tutor responsable para hacer el seguimiento del alumno, asegurarse de que se cumple el programa establecido y que se adquieren todos los conocimientos para poder desempeñar el trabajo según lo aprendido en el ciclo. Se incluye como justificación normativa aplicable a la presente programación, siguientes:

- ... Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se Establece en las bases de la formación profesional dual.
- ... Orden ESS/41/2015 de 12 de enero por la que se modifica la Orden ESS/2518/2013 de 26 de diciembre y que regula los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en el desarrollo del RD 1529/2012, de 8 de noviembre.

Los contenidos serán impartidos de acuerdo con la programación general del módulo, con la diferencia de que el alumnado adquirirá y aplicará sus conocimientos tanto teóricos como prácticos no solamente en el aula sino también en la empresa sin que ello afecte a la coherencia del módulo.

Previo al momento de formación en empresa, elaboraré un listado de tareas que deben trabajarse en el periodo asignado al módulo formativo. Esta lista será repasada con los responsables del centro de trabajo y los tutores o tutoras laborales.

Durante el periodo de formación en la empresa, mantendré un seguimiento cercano de la marcha de estas prácticas para solucionar las dudas o imprevistos que pudieran aparecer.

Al finalizar el periodo de formación en la empresa o empresas, se analizarán los informes de la actividad diaria que cumplimente el alumnado y el estadillo de evaluación cumplimentado por los tutores o tutoras laborales para valorar el grado de ajuste y consecución de lo planificado.

A lo largo del periodo de alternancia se planificarán los días de asistencia a clase, con carácter obligatorio, en los que se celebrarán sesiones concretas para que el alumnado pueda ponerse al día con otros compañeros y compañeras. Durante aquellos períodos que no haya alternancia seguirá la misma dinámica todo el grupo.

## EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN

En los Módulos Profesionales Duales el alumnado va a alternar periodos formativos entre el Instituto y diferentes empresas y con diferentes responsables laborales. Todo esto nos lleva a concretar que la calificación tanto trimestral como global que el alumnado obtiene en un Módulo Profesional Dual debe tener diferentes componentes:

- Calificación de la formación presencial en clase en el Centro Docente impartida por profesorado responsable de cada módulo profesional.
- Calificación de la Formación Inicial en el Centro que también corresponde al profesorado responsable de cada módulo profesional.
- Calificación de la fase en Alternancia. Compuesta por estancias alternas en la empresa y en el Instituto y que corresponde al tutor laboral. Los instrumentos de evaluación para esta fase son los siguientes:

**1. Ficha de concreción para cada una de las Actividades Formativas.** En ella aparecen reflejadas las actividades a realizar, la concreción de estas y la asociación a uno o varios resultados de aprendizaje del módulo. Cada concreción de las actividades de las empresas se asocia a Resultados de Aprendizaje (RA) y criterios de evaluación(ce). Por otra parte, cada una de estas concreciones a su vez está asociada con uno o varios descriptores de logro y será la propia empresa la que mediante estos descriptores califique al alumnado. Esta ficha de concreción se adjunta a la programación y es un

documento abierto y flexible, que podrá ir sufriendo modificaciones a lo largo del curso con la intención de favorecer el aprendizaje del alumnado.

EVALUACIÓ DEL ALUMNO/A:.....

Módulo/s:

Actividad AC1	Excl.	Bien	Reg.	Defic.	Inad.	RA y CE

ACTITUDES QUE EL ALUMNADO DEBE MANTENER EN TODAS LAS ACTIVIDADES REALIZADAS	SI	NO
- Actitud positiva		
- Capacidad de adaptarse a las nuevas situaciones.		
- Puntualidad		
-Constancia		
-Respeto		
-Solidaridad		
-Participación y adaptación a diferentes grupos de trabajo		
-Empatía, simpatía, asertividad.		
-Crítico ante la información recibida.		
-Iniciativa ante distintas situaciones laborales		

-Cuidadoso con los materiales, equipos e instalaciones, evitando costes innecesarios y respetando el medio ambiente		
-Esfuerzo y evolución en el proceso de aprendizaje		

**2. Documento de Seguimiento de la formación en la empresa.** Se trata de un instrumento de trabajo quincenal que recoge la actividad del alumno en la empresa y la valoración que el tutor laboral hace de la misma. Este documento es elaborado por el profesor responsable del seguimiento.

**3. Plantilla para el informe diario que elabora el alumnado,** se trata de un informe que recoge la actividad diaria del alumnado en la empresa y sirve para ver su evolución.

La normativa aplicable, Real Decreto 1529/2012 Orden de 21 de junio, establece que la evaluación del alumnado será responsabilidad del profesorado teniendo en cuenta las aportaciones de los tutores laborales y el resultado de las actividades desarrolladas en cada una de ellas. Será el coordinador docente quien desarrollará las labores necesarias de coordinación con el tutor de empresa y la aplicación de los procedimientos de evaluación descritos en el programa formativo.

El alumnado en alternancia entre el centro y la empresa en Educación Dual obtendrá una calificación en cada una de las evaluaciones ordinarias celebradas durante el curso, al igual que el resto de sus compañeros que cursan el ciclo de forma exclusivamente presencial en el centro.

La calificación de cada módulo será una media ponderada de las calificaciones de las distintas actividades de la empresa que estén asociadas a dicho módulo. Esta media ponderada se obtendrá de los resultados de aprendizaje y sus criterios de evaluación que hayan sido evaluados en ese trimestre.

La nota de cada trimestre estará en función de la ponderación de las actividades en la empresa y en el centro que se calculará en concordancia

con el reparto de las horas impartidas en el centro y las impartidas en la empresa.

$$\text{Nota centro} \times \text{horas centro} + \dots$$

La fórmula anterior se aplicará siempre y cuando la calificación de todos y cada uno de los resultados de aprendizaje en el centro educativo sea igual o superior a 5; si es inferior, la nota del trimestre será la obtenida por el alumno/a en el centro educativo. Una vez que supere los resultados de aprendizaje pendientes, se procederá al cálculo de la nota del trimestre con la aplicación de la fórmula anterior.

Se propondrán diferentes actividades y trabajos para recuperar aquellos resultados de aprendizaje que no se completen adecuadamente tanto en la empresa como en el aula.

Evaluación final. Además de los criterios de calificación contemplados para formación en el centro educativo, se tendrá en cuenta como calificación final de cada RA la última calificación hecha por la empresa de las actividades reflejadas en las correspondientes fichas ya que en la empresa se realizan y evalúan siempre todas las actividades y es en la evaluación final donde se demuestra la máxima cualificación alcanzada por el alumno. La ausencia de una adecuada actitud del alumnado en la empresa o en el centro educativo provocaría la expulsión de la formación en alternancia. Por ello, el seguimiento por parte del tutor docente y laboral en todo el proceso es muy importante.

## SOFT SKILLS

Las habilidades interpersonales o blandas, también denominadas Soft Skills, son un conjunto de cualidades que permiten a las personas interactuar con otras en un entorno profesional de manera efectiva. En esencia, incluyen, entre otras, la capacidad de comunicarse claramente, gestionar el tiempo y colaborar de manera efectiva.

En formación profesional (FP) estas habilidades son esenciales porque mejoran la eficacia técnica y fomentan la colaboración, la comunicación efectiva y la resolución de problemas.

Los estudiantes se preparan para acceder al entorno laboral gracias a las habilidades interpersonales que mejoran el rendimiento en equipo, la adaptabilidad y la gestión de situaciones laborales.

A continuación, se facilitan los modelos para poder llevar a cabo el plan de formación de los estudiantes y una rúbrica para evaluar las Soft Skills.

### HABILIDADES BLANDAS (SOFT Skills) DEL ALUMNADO

NIVEL DE DESEMPEÑO	4 Excelente	3 Satisfactorio	2 Mejorable	1 Insuficiente
--------------------	----------------	--------------------	----------------	-------------------

<b>Comunicación clara</b>	Se comunica con compañeros y compañeras de forma adecuada y transmite correctamente los mensajes, demuestra convicción y tiene credibilidad.				
<b>Habilidades para escuchar</b>	Comprende a los demás, no solamente en lo relativo a la información, sino en saber percibir Sentimientos y perspectivas y se interesa activamente por sus inquietudes.				
<b>Autocontrol</b>	Gestiona sus sentimientos y comportamientos, controla las emociones positivas y negativas, por tanto, las expresa de manera adecuada.				
<b>Actitud positiva</b>	Es optimista ante las situaciones y ante sí mismo/a. Mantiene las esperanzas en alto y detectan lo mejor incluso ante dificultades.				
<b>Asertividad</b>	Cuenta con habilidades que le permiten expresar sentimientos, opiniones y pensamientos de forma adecuada, en el momento oportuno sin desconsiderar los derechos de los demás.				

<b>Resolución de conflictos</b>	Encuentra una solución adecuada al desacuerdo producido sin que nadie sienta que ha cedido o perdido.				
<b>Empatía</b>	Tiene la capacidad de conectarse emocionalmente con sus compañeros/as porque reconoce, comparte y entiende los sentimientos de otros.				
<b>Toma de decisiones</b>	Demuestra la capacidad de elegir correctamente entre alternativas o formas de resolver diferentes situaciones que se le plantean				
<b>Asumir responsabilidades</b>	Toma conciencia, demuestra compromiso con lo que hace y asume las consecuencias, es decir, se muestra dueño/a del resultado de sus propias acciones.				
<b>Iniciativa</b>	Posee una alta capacidad para hacer propuestas, desarrollar o llevar a cabo proyectos propios.				
<b>Visión estratégica</b>	Cuenta con una imagen global de los objetivos y los sitúa en plazos razonables para poder alcanzarlos.				
<b>Flexibilidad</b>	Manifiesta una buena capacidad para adaptarse y ajustarse a diferentes situaciones, cambios, ideas o personas sin dificultad.				
<b>Capacidad de negociación</b>	Posee capacidades y técnicas que ayudan a lograr un resultado beneficioso en un proceso de negociación				
<b>Trabajo en equipo</b>	Detenta sentido de unidad con espíritu de colaboración y entusiasmo por alcanzar un interés común y compartido				