

ITINERARIO PERSONAL PARA LA EMPLEABILIDAD

ASPECTOS GENERALES

1. Contextualización y relación con el Plan de centro.
2. Marco legal
3. Organización del equipo de ciclo:
4. Objetivos de la materia
5. Principios Pedagógicos
6. Evaluación y calificación del alumnado

CONCRECIÓN ANUAL

- **1º C.F.G.B. (Servicios Administrativos)**
 1. Evaluación inicial.
 2. Principios pedagógicos.
 3. Aspectos metodológicos para la creación de situaciones de aprendizaje.
 4. Materiales y recursos.
 5. Evaluación: criterios de calificación y herramientas.
 6. Actividades complementarias y extraescolares.
 7. Atención a la diversidad y a las diferencias individuales: medidas generales y específicas.
 8. Descriptores operativos.
 9. Competencias específicas.
 10. Criterios de evaluación.
 11. Saberes básicos.
 12. Vinculación de las competencias específicas con las competencias clave.

ASPECTOS GENERALES

a) Contextualización y relación con el Plan de centro.

La presente programación se hace teniendo en cuenta la normativa vigente, especialmente el *Decreto de 9 de mayo de 2023* y la *Orden de 30 de mayo 2023* que lo desarrolla. Asimismo, se ha tenido en cuenta el Proyecto Educativo de Centro y las características del entorno social y cultural.

Dentro de dicho entorno, debemos tener en cuenta diferentes factores:

- **Diversidad social:** Inicialmente habitado por trabajadores de clase media-baja, el barrio ha experimentado cambios significativos en su composición social. Las zonas más nuevas atraen a una población de clase media con mayor nivel educativo, mientras que

las áreas más antiguas han visto un aumento de la inmigración, lo que ha influido en la diversidad del alumnado del instituto.

➤ Características actuales del barrio:

- Servicios: Cuenta con una amplia gama de servicios, incluyendo centros educativos, sanitarios, culturales y deportivos.
- Familias monoparentales: Existe una proporción significativa de familias monoparentales, lo que plantea desafíos en términos de apoyo y cuidado de los hijos.
- Aspiraciones educativas: Los estudiantes y sus familias muestran un creciente interés en continuar estudios superiores, tanto en formación profesional como en la universidad.

En este centro se imparten enseñanza de: ESO, Bachillerato, Programa específico de Ciclo formativo de grado básico (Servicios Administrativos) y Ciclos de grado superior de la familia profesional de Informática (DAW, DAM, ASIR)

El centro suele contar con aproximadamente setenta profesores, tres conserjes y dos miembros del personal administrativo. Suele atender a poco menos de ochocientos alumnos y, actualmente, cuenta con veintinueve grupos.

Para la realización de la programación, también se han tenido en cuenta tanto el plan de fomento de la lectura desarrollado en el centro, como el del razonamiento matemático.

En el centro se desarrolla un gran número de proyectos en los que se van integrando los departamentos, materias, clases, alumnos, etc. en función de sus necesidades y características.

Los proyectos y planes que están recogidos en el Plan de centro son los siguientes:

- Plan de igualdad de género.
- Riesgos laborales.
- Plan de autoprotección.
- Plan de organización y funcionamiento de bibliotecas escolares.
- Aula de Emprendimiento.
- Unidades de Acompañamiento.
- Programa CIMA que engloba los ámbitos: Forma Joven, Comunicación (radio del centro), Steam y Escape Room.
- Plan de Convivencia Escolar.
- PROA+.
- MÁS EQUIDAD.
- Programa de Acompañamiento escolar (PROA).
- Transformación Digital Educativa.
- Programa Escuela Espacio de Paz.
- Erasmus.

No obstante, si a lo largo del curso se ofertaran más planes, programas, concursos, cursos, etc. éstos podrían ser tenidos en cuenta y añadidos a la programación, ya que una de las características que definen la presente programación es su flexibilidad para adaptarse a las

necesidades, y cambios que puedan darse con el fin de conseguir la máxima de todo proceso educativo: el desarrollo integral del alumnado al máximo de sus capacidades.

b) Marco legal

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.
- 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.
- El RD 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional. Deroga el RD1147/2011, de 29 de julio, estableciendo un periodo de adaptación de la normaría 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.
- 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.

c) Organización del equipo de ciclo

Durante el curso escolar 2024-2025, el equipo de ciclo estará conformado por nueve profesionales que darán cobertura a nuestros trece alumnos (ocho alumnos de primer curso y cinco de segundo) y que estarán coordinados con el Dpto. de Orientación, dado el carácter específico del alumnado.

Primer curso de FPBE:

- **Ámbito de Comunicación y Ciencias Sociales:** lo imparten dos profesores de Educación Secundaria titulares del centro en coordinación con la PT de apoyo del ciclo (Inmaculada Rodríguez). Asunción Braña imparte las cuatro horas del bloque de Lengua Castellana y de Ciencias Sociales, y Salvador Gordón imparte las dos horas del bloque de Lengua extranjera (Inglés) de Iniciación profesional.
- **Ámbito de Ciencias Aplicadas:** lo asume la profesora de Educación Secundaria, Aguas Santas Martínez, del Dpto. de Biología y Ciencias Naturales con el apoyo pedagógico de la PT Inmaculada Rodríguez.
- **Itinerario Personal para la Empleabilidad:** lo imparte Asunción Braña, del Dpto de

Lengua Castellana y Literatura con el apoyo de la PT del ciclo, Inmaculada Rodríguez.

- **Técnicas Administrativas Básicas:** lo asumen las técnicas Esther Martín y Patricia García del Dpto. de Servicios Administrativos.
- **Atención al Cliente:** impartido por Esther Martín (SSAA)
- **Tratamiento Informático de Datos:** lo imparte la técnico Eva Gallego, también perteneciente al Dpto. de Servicios Administrativos.
- **Tutoría académica del grupo:** Patricia García.

d) Objetivos de la materia

Tal y como se recoge en el artículo 25 del *Real Decreto 217/2022, de 29 de marzo, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas mínimas de la Educación Secundaria Obligatoria*, los Ciclos Formativos de Grado Básico irán dirigidos preferentemente a quienes presenten mayores posibilidades de aprendizaje y de alcanzar las competencias de la Educación Secundaria Obligatoria en un entorno vinculado al mundo profesional, velando para evitar la segregación del alumnado por razones socioeconómicas o de otra naturaleza, con el objetivo de prepararlos para la continuación de su formación.

En el mismo artículo 25 se recoge también que la superación de la totalidad de los ámbitos incluidos en un ciclo de grado básico conducirá a la obtención del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria. Para favorecer la justificación en el ámbito laboral de las competencias profesionales adquiridas, el alumnado al que se refiere este apartado recibirá asimismo el título de Técnico Básico en la especialidad correspondiente.

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:

- a) Garantizar a todas las personas, en condiciones de equidad y a lo largo de la vida, una Formación Profesional de calidad, en diferentes modalidades, significativa personal y socialmente, que satisfaga tanto el desarrollo de la personalidad como las necesidades individuales de cualificación y recualificación permanentes con arreglo a itinerarios diversificados, y de respuesta a sus necesidades formativas a medida que se producen, atendiendo a sus circunstancias personales, sociales y laborales.
- b) Cualificar a las personas para el ejercicio de actividades profesionales, promoviendo la adquisición, consolidación y ampliación de competencias profesionales y básicas con la

polivalencia y funcionalidad necesarias para el acceso al empleo, la continuidad en el mismo y la progresión y el desarrollo profesionales, así como la rápida adaptación a los retos de futuro derivados de entornos de trabajo complejos, todo ello orientado a la promoción y formación profesional dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

- c) Desarrollar, en el marco del Sistema de Formación Profesional, el derecho a la formación de las personas trabajadoras ocupadas o en situación de desempleo, de acuerdo con el artículo 4.2.b) del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Proveer a las empresas y los sectores productivos con los perfiles profesionales necesarios en cada momento, con su participación efectiva en el Sistema de Formación Profesional, teniendo en cuenta el carácter determinante y la creación sostenida de valor para las personas y las empresas, de la cualificación de las personas trabajadoras, su flexibilidad, rapidez de adaptación, polivalencia y transversalidad, desde el obligado respeto al medioambiente.
- e) Observar de manera continua la evolución de la demanda y la oferta de profesiones, ocupaciones y perfiles en el mercado de trabajo para la prospección e identificación de las necesidades de cualificación.
- f) Ofertar formación actualizada y suficiente, que incorpore de manera proactiva y ágil tanto las competencias profesionales emergentes, como la innovación, la investigación aplicada, el emprendimiento, incluyendo el emprendimiento colectivo en economía social, la digitalización, la sostenibilidad y la emergencia climática, en tanto que factores estructurales de éxito en el nuevo modelo económico.
- g) Configurar la Formación Profesional de manera flexible, modular y acorde con los planteamientos a escala de la Unión Europea, sobre la base de itinerarios formativos accesibles, progresivos, acumulables y adaptados a las necesidades individuales y colectivas, teniendo en cuenta la edad, el sexo, la discapacidad en su caso, y la situación personal, familiar o laboral, y dirigidos a un abanico de perfiles profesionales comprensivo, desde los generalistas hasta los altamente especializados.
- h) Impulsar la dimensión dual de la Formación Profesional y de sus vínculos con el sistema productivo en un marco de colaboración público-privada entre administraciones, centros, empresas u organismos equiparados, organizaciones empresariales y sindicales, entidades y tercer sector para la creación conjunta de valor, el alineamiento de los objetivos y proyectos estratégicos comunes, la superación de la brecha urbano/rural a través de una adecuada adaptación territorial, y el uso eficaz de los recursos en entornos formativos y profesionales.
- i) Operar con arreglo a un modelo de gobernanza que, respetando las competencias de las administraciones concernidas, incorpore el papel de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y su participación y cooperación con los poderes públicos en las políticas del Sistema de Formación Profesional.
- j) Facilitar la acreditación y el reconocimiento de las competencias profesionales vinculadas al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, adquiridas mediante la experiencia laboral u otras vías no formales o informales.
- k) Proveer orientación profesional que facilite a las personas, a lo largo de la vida, la toma de decisiones en la elección y gestión de sus carreras formativas y profesionales, combatiendo los estereotipos de género, los relacionados con la discapacidad o con las necesidades específicas de apoyo educativo o formativo, y colaborando en la construcción de una identidad profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones a la evolución de los procesos productivos y al cambio social, y favoreciendo el conocimiento de las oportunidades existentes o emergentes en los entornos rurales y las zonas en declive demográfico.

- l) Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre las personas en el acceso y desarrollo de su proceso de formación profesional para todo tipo de opciones profesionales, y la eliminación del sesgo formativo existente entre mujeres y hombres.
- m) Promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y, en general, de personas y colectivos con dificultades de inserción sociolaboral en el acceso y el proceso de formación profesional habilitante y facilitadora de la inserción en el mercado laboral.
- n) Incrementar la presencia social de la formación profesional como opción de valor para el empleo y la progresión académica, tanto reforzando la relación y cooperación entre los sistemas de formación profesional y universitario, como contribuyendo a la erradicación del abandono temprano sin una cualificación profesional que garantice una empleabilidad sostenida.
- ñ) Impulsar la participación de las personas adultas, para su cualificación o recualificación, en acciones de formación profesional como elemento integrado en el desempeño profesional y la vida laboral y única forma de lograr el mayor grado de especialización que demandan ámbitos cada vez más complejos.
- o) Promover la planificación integrada en cada territorio de una oferta de formación profesional a lo largo de la vida, así como de la complementariedad de las redes de centros del Sistema de Formación Profesional y el uso compartido de sus instalaciones y recursos.
- p) Generar circuitos inter-autonómicos y transnacionales de transferencia de conocimiento entre centros, empresas u organismos equiparados, entidades, docentes, y personas en formación, promoviendo proyectos de movilidad.
- q) Extender el conocimiento de lenguas extranjeras en el ámbito profesional.
- r) Actualizar permanentemente las competencias del personal docente y formador que les permitan diseñar y adecuar los procesos formativos de acuerdo con las nuevas necesidades productivas y sectoriales, así como las propias del alumnado, especialmente el alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo.
- s) Poner en marcha y mantener un proceso de evaluación y mejora continua de la calidad del Sistema de Formación Profesional, en particular su carácter dual, que proporcione información sobre su funcionamiento y adecuación a las necesidades formativas individuales y del sistema productivo, y promueva la investigación sobre el modelo de formación profesional, así como su impacto sobre las dimensiones de mejora del empleo y de la productividad.
- t) Impulsar una oferta pública suficiente y adaptada a las necesidades y demandas de los sectores productivos.

e) Principios Pedagógicos

El módulo de **Itinerario personal para la empleabilidad** se impartirá en cada curso del ciclo formativo de grado básico, aunque este curso sólo será cursado por los alumnos de primer curso.

Este módulo tendrá 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 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.

Todo esto, nos permitirá alcanzar la finalidad de la Formación Profesional:

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

De acuerdo con lo dispuesto en el Anexo V de la Orden 30 de mayo de 2023, «El enfoque, la nivelación y la definición de los distintos elementos del currículo están planteados a partir de la concepción del aprendizaje como un proceso dinámico y continuado, flexible y abierto, que debe adecuarse a las circunstancias, necesidades e intereses del alumnado. Se espera que este sea capaz de poner en funcionamiento todos los saberes básicos en el seno de situaciones comunicativas propias de los diferentes ámbitos: personal, social, educativo y profesional, y a partir de contextos relacionados con temas cotidianos, de relevancia personal o profesional para el alumnado o de interés público próximo a su experiencia.

La elección de las herramientas didácticas debe ir enfocada a favorecer la adquisición de la competencia para aprender a aprender, permitir la retroalimentación a lo largo del proceso y posibilitar la construcción significativa de conocimientos relevantes, teniendo en cuenta las circunstancias específicas del alumnado, su posible falta de motivación, autoestima y contexto personal, familiar y social. Dichos aspectos requerirán la aplicación de estrategias metodológicas motivadoras, complementadas con medidas concretas y graduales, acordes a la diversidad de niveles de conocimiento, intereses y motivación del alumnado, con el fin de sentar las bases para el aprendizaje a lo largo de toda la vida.».

f) Evaluación y calificación del alumnado

En la evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado a lo largo de dicha etapa, se tendrá en cuenta el grado de consecución de los resultados de aprendizaje de cada módulo, a través de la superación de los criterios de evaluación que tienen asociados. Los criterios de evaluación se relacionan de manera directa con los resultados de aprendizaje e indicarán el grado de desarrollo de los mismos tal y como se dispone en 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.

Se garantizará el derecho del alumnado a una evaluación objetiva y a que su dedicación, esfuerzo y rendimiento sean valorados y reconocidos con transparencia, para lo que se establecerán los oportunos procedimientos de aclaración, revisión y reclamación.

A) Actividades de evaluación. El profesorado llevará a cabo la evaluación del alumnado, preferentemente, a través de la observación continuada de la evolución del proceso de aprendizaje en relación con los criterios de evaluación y el grado de desarrollo de los resultados de aprendizaje. Se tendrá en cuenta que la totalidad de los criterios de evaluación contribuyen en la misma medida al grado de desarrollo de esos resultados, por lo que tendrán el mismo valor a la hora de determinar el grado de desarrollo del mismo.

B) Instrumentos de evaluación. Para la evaluación del alumnado se utilizarán diferentes instrumentos, ajustados a los criterios de evaluación y a las características específicas del alumnado, tales como los que a continuación se especifican y que, en todo momento, han de ser variados, diversos, accesibles y flexibles y coherentes con los criterios de evaluación:

- Pruebas o exámenes escritos correspondientes a los resultados de aprendizaje y saberes básicos propios del módulo realizados durante la hora lectiva.
- Pruebas orales de distinta índole que, en su caso, establezcan para cada nivel los profesores encargados de impartir clase a los diversos grupos de alumnos.
- Presentaciones, exposiciones orales.
- Cuestionarios, formularios.
- Escalas de observación, rúbricas o portafolios, para el seguimiento continuo de la actitud, interés y hábito de trabajo del alumno, participación e intervenciones, así como la competencia oral demostrada por el alumno a través de sus intervenciones en clase.
- Trabajos y ejercicios realizados durante la hora lectiva.
- Trabajos y ejercicios realizados en casa.
- La realización de proyectos individuales o en grupo en los que el alumno demuestre competencia en el uso de las diferentes destrezas.
- La realización de trabajos monográficos interdisciplinares, proyectos documentales integrados u otros de naturaleza análoga que impliquen a varios departamentos didácticos.

Para determinar la calificación del alumno no se ponderarán criterios de evaluación ni instrumentos de evaluación, dado que se evalúan desempeños. Se tendrá en cuenta que todos los resultados de aprendizaje hay que trabajarlos y no existe jerarquía entre ellos.

C) Herramientas de evaluación. Para recoger la evolución del alumno en el proceso de enseñanza aprendizaje se utilizarán aquellas herramientas que cada profesor considere más adecuada a su práctica docente, a las características del módulo impartido así como las características específicas de cada grupo; entre otras cuaderno del profesor, hoja de cálculo.

D) Organización de la evaluación continua: Los alumnos que hayan obtenido una calificación negativa en la evaluación trimestral recibirán una batería de actividades de refuerzo relativas a aquellos bloques de contenidos en los que no hayan obtenido una calificación global de 5 o más.

Dichas actividades ya están elaboradas por los profesores del departamento y clasificadas por niveles de dificultad y por bloques de contenidos donde se trabajarán todos los resultados de aprendizaje no superados siguiendo los criterios de evaluación establecidos en el Departamento.

El profesor/a que imparta clases determinará qué actividades serán las adecuadas para que las realice el alumno con calificación negativa y así supere la materia. Dichas actividades tienen como objetivo reforzar las competencias que no hayan sido superadas por el alumno, por lo que en ningún caso serán evaluables.

En la evaluación siguiente se comprobará mediante los exámenes y controles correspondientes, así como mediante los instrumentos de observación directa, si el alumno ha recuperado los contenidos no superados en la evaluación anterior.

Si el alumno ha suspendido la evaluación trimestral por falta de estudio y trabajo y/o no presentar las actividades encomendadas, será requerido para presentarlas, debidamente realizadas y completadas. En estos casos se recomienda además que la familia sea informada de la falta de interés y trabajo por parte del alumno.

E) CRITERIOS DE CALIFICACIÓN DEL DEPARTAMENTO O MATERIA: Se tendrán en cuenta los criterios generales establecidos en el Proyecto Educativo revisión de 2022, en el apartado 7.2.

Este departamento acuerda que la nota final que corresponda a cada uno de los momentos que comprende el proceso evaluador será concordante con el resultado de la suma de las puntuaciones obtenidas por el alumno en cada una de las tareas comprendidas en las distintas situaciones de aprendizaje que marcarán el grado de desarrollo o logro de los criterios, de acuerdo con los diversos valores porcentuales que se especifican para los cursos y materias. Se tendrá en cuenta que la totalidad de los criterios de evaluación contribuyen en la misma medida al grado de desarrollo de los resultados de aprendizaje, por lo que tendrán el mismo valor a la hora de determinar el grado de desarrollo del mismo.

Los alumnos que hayan obtenido una calificación negativa en la evaluación trimestral recibirán una batería de actividades de refuerzo relativas a aquellos bloques de contenidos en los que no hayan obtenido una calificación global de 5 o más.

Dichas actividades ya están elaboradas por los profesores del departamento y clasificadas por niveles de dificultad y por bloques de contenidos donde se trabajarán todos los RA no superados siguiendo los criterios de evaluación establecidos en el Departamento. El profesor/a que imparta clases determinará qué actividades serán las adecuadas para que las realice el alumno con calificación negativa y así supere el módulo.

Dichas actividades tienen como objetivo reforzar las competencias que no hayan sido superadas por el alumno, por lo que en ningún caso serán evaluables. En la evaluación siguiente se comprobará mediante los exámenes y controles correspondientes, así como mediante los instrumentos de observación directa, si el alumno ha recuperado los contenidos no superados en la evaluación anterior.

Si el alumno ha suspendido la evaluación trimestral por falta de estudio y trabajo y/o no presentar las actividades encomendadas, será requerido para presentarlas, debidamente realizadas y completadas. En estos casos se recomienda además que la familia sea informada de la falta de interés y trabajo por parte del alumno.

g) Aspectos metodológicos.

Debido a la heterogeneidad de estos jóvenes conllevará la puesta en marcha de una metodología individualizada, activa, participativa, para lo cual es imprescindible partir del nivel de conocimiento en que se encuentra el alumno/a. Para ello, es necesario respetar el ritmo de trabajo para favorecer el desarrollo de aprendizaje y la utilización de las tecnologías modernas digitales.

El grupo clase requiere formar una cohesión de grupo basada en la tolerancia, respeto y reconocimiento entre todos los iguales.

Es necesario concienciar al alumnado en la necesidad de adquirir unas bases sólidas de aprendizaje que le faciliten la integración social y laboral. Cada alumno partirá de su propio nivel curricular.

Debe considerarse un cambio de metodología en el trabajo diario, respetando el aprendizaje individualizado, el fomento de la autonomía del alumno y el trabajo en equipo favoreciendo la consecución de unos ritmos de trabajo más elevados y una mejora de la capacidad de atención a partir de unas rutinas muy marcadas y el hábito de estudio diario.

METODOLOGÍA DE LAS SESIONES DIDÁCTICAS

- Realizar una introducción de los contenidos (tópicos, conceptos, procedimientos, etc.) objeto de la explicación.
- Procurar que las explicaciones sean concisas, claras y ajustadas a los contenidos y objetivos planificados.
- Adaptar el ritmo y características del discurso al grupo de alumnos y alumnas.
- Utilizar un lenguaje riguroso en cuanto al contenido, al mismo tiempo que coloquial y afectivo.
- Ilustrar las explicaciones con abundantes y variados ejemplos.
- Utilizar de forma combinada el lenguaje oral y el escrito (en la pizarra), apoyando la exposición con estrategias visuales siempre que sea posible.
- Fomentar, en la medida de lo posible, la participación activa del alumnado durante la intervención del profesor, realizando preguntas y dando pie a posibles intervenciones de los alumnos y alumnas.

- Realizar preguntas para confirmar la comprensión del contenido (tópico, concepto y/o procedimiento) objeto de la explicación.
- Proponer nuevos ejemplos y/o vías distintas de explicación del contenido en función de las respuestas y/o preguntas de los alumnos y/o las dificultades detectadas.
- Contribuir a crear un buen ambiente de trabajo durante la realización de las tareas.
- Observar y controlar la ejecución de las tareas, paseando por el aula con objeto de supervisar la actividad de los alumnos/as y atender las dudas y/o consultas que puedan surgir.
- Mostrarse accesible para todo el alumnado y en todo momento.
- Dejar tiempo suficiente para que el grupo de alumnos/as pueda realizar las tareas propuestas, respetando los ritmos individuales.
- Atender individualmente y en la mesa del alumno/a las consultas y/o preguntas que estos nos planteen por iniciativa propia.
- Apoyar a los alumnos y alumnas en la realización de las tareas, haciéndolos reflexionar y orientándolos en su ejecución, nunca dándoles la solución. Confiando en sus posibilidades.
- Durante los períodos de realización y corrección de tareas se intentará que los alumnos y alumnas sean los protagonistas absolutos.
- Es necesario acercar al alumnado al mundo académico y laboral, haciéndole responsable y consecuente de las diferentes alternativas a elegir de las que dispone que le aporten la mejor opción de acuerdo a sus perspectivas laborales.

SUGERENCIAS METODOLÓGICAS:

- Tanto los recursos didácticos como de otro tipo (materiales audiovisuales, informáticos etc.) serán adecuados al nivel de desarrollo de los alumnos/as
- Las actividades a realizar con estos recursos serán planificadas previamente.
- Todos los materiales se irán almacenando en las clases de Classroom de cada materia.

h) Materiales y recursos.

Este curso se han adquirido desde el centro libros de texto para FP Básica de la editorial EDITEX: *Itinerario Personal para la Empleabilidad*.

Además, dadas las características específicas de nuestro alumnado, se hace imprescindible la adaptación continua de diferentes materiales didácticos, que serán elaborados y proporcionados por el profesorado de ciclo.

Las aulas de FPB se encuentran dotadas de material propio, lo que las convierte en un espacio versátil en el que se puede impartir una clase de forma tradicional o simular un espacio de trabajo tipo oficina, puesto atención al cliente, etc. Todo ello con el fin último de recrearles a los estudiantes (siempre dentro de las posibilidades del centro) cómo podría ser su puesto de

trabajo y, así, poder trabajar con ellos no sólo sus funciones sino también normas de comportamiento, aprender a relacionarse, de cara a la realización de las prácticas, y a habituarse al fin y al cabo, con su futuro entorno laboral.

Es por eso que encontramos material muy variado que enriquecen el aprendizaje: pizarra veleda y digital, cañón de proyecciones, TPV, centralita telefónica, equipos multifunción a disposición, etc.

En relación al uso del dispositivo móvil por parte del alumnado, queda totalmente prohibido tenerlo a vista o hacer uso del mismo salvo que el profesor de la materia determine su autorización siempre y cuando esté vinculado a la realización de alguna tarea vinculada a la materia. Por este motivo, salvo lo expresado anteriormente, los móviles permanecerán bajo custodia en el aula durante toda la jornada escolar.

i) Evaluación: criterios de calificación y herramientas.

Atendiendo a la implantación de la LOMLOE, la evaluación del alumnado tendrá una vertiente formativa, es decir, se tomarán en consideración todas las producciones que desarrolle, tanto de carácter individual como grupal, y otra vertiente sumativa, para medir individualmente las competencias clave y los conocimientos adquiridos a lo largo de los trimestres.

No obstante, teniendo en cuenta lo que dice la normativa, se establecerán las medidas más adecuadas para que las condiciones de realización de los procesos asociados a la evaluación se adapten a las necesidades del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo.

A este respecto, se incluye al final de la PD una tabla con la relación dada entre los Resultados de Aprendizaje y los diferentes Criterios de Evaluación a superar por el alumnado.

j) Actividades complementarias y extraescolares.

Para este curso se han programado las siguientes actividades (FECHAS POR ACORDAR O CONCRETAR):

- Participación en concursos de: Imagen gráfica y Eslogan promovidos por Servicio de la Mujer, del Ayuntamiento de Sevilla. Octubre 2024.
- Realización actividad a nivel de Centro para el 25 de noviembre contra la Violencia de Género. 2024.
- “Día mundial infancia” 20 de noviembre. Trabajo por cursos de los distintos principios de la declaración aprobada por la ONU.
- “Día de la discapacidad” 3 de diciembre. Visionado de cortos y reflexión sobre los mismos.
- “Día de la Constitución” 6 de diciembre (días previos) Lecturas y explicación de algunos artículos relacionados con los módulos.
- “Día de los derechos humanos” 10 de diciembre. Visionado de cortos y reflexión sobre los mismos.
- “Día del Braille” 4 de enero. Después de las vacaciones de Navidad para conocer el sistema de lectoescritura de las personas sin visión, se harán prácticas con la máquina Perkins y vean otra forma de Operatoria de teclado.

- “Día de la mujer” 8 de marzo. Realizar un mural de mujeres con distintas profesiones.
- Visitas culturales (teatros, museos, etc).
- Visitas a empresas propias del perfil profesional (paquetería, mensajería, etc.)
- Visitas a empresas inclusivas (Fundación ONCE, etc).
- Participación en actividades realizadas por Caixaforum.
- “Día del libro” 23 de abril. Lectura de algún capítulo adaptado de El Quijote.
- Interacción con el entorno del barrio (entidades municipales, parque empresarial Nuevo Torneo, etc.).
- “Día de las familias” 5 de mayo. Análisis de los diferentes núcleos familiares que existen.
- “Día del Medio ambiente” 5 de junio. Proyecto sobre el reciclaje y el medio ambiente.
- Participación de todas las actividades complementarias de los planes en vigor del Centro (Proa +, Más equidad, Coeducación, Plan de convivencia, Aula de emprendimiento).
- Participación en actividades intercentros que tengan el Ciclo de Grado Básico específico.

k) Atención a la diversidad y a las diferencias individuales: medidas generales y específicas.

De acuerdo con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, “las personas con discapacidades incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales (como de audición o visión) a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”

La inclusión de los estudiantes con discapacidad en la educación exige ir más allá del acceso a la escolarización y a una infraestructura adecuada: también se trata de garantizar su participación, aprendizaje, progresión y logro, proporcionar materiales y recursos de aprendizaje accesibles, crear entornos seguros, amigables y accesibles, garantizar que los docentes y demás personal escolar reciban la formación y el apoyo adecuados, y trabajar de forma común para hacer frente al acoso, la estigmatización y la discriminación.

La inclusión de personas con discapacidad significa entender la relación entre la manera en que las personas funcionan y cómo participan en la sociedad, así como garantizar que todas tengan las mismas oportunidades de participar en todos los aspectos de la vida al máximo de sus capacidades y deseos.

Y ésta es nuestra labor para con nuestro alumnado, que sean capaces, teniendo en cuenta sus limitaciones personales, de integrarse y adaptarse a la sociedad en la que vivimos para poder formar parte de ella plenamente. Y también es nuestra labor hacerles visibles al resto de la comunidad educativa que convive en nuestro centro, de forma que consigamos una sociedad abierta, tolerante e inclusiva, donde “poner etiquetas” sea típico sólo en un cerebro caduco y no algo normalizado por los jóvenes del siglo XXI.

Entre otras medidas generales, contamos con un plan de tutorías específico, siempre teniendo en cuenta a las familias, y donde se trabajan sobremanera las habilidades sociales, las relaciones interpersonales y cualquier otro aspecto que pueda suponer un problema o condicionamiento para nuestro alumnado. Para ello contamos con el apoyo del equipo de orientación del centro, recursos externos como consultas médicas, sesiones de psicología, talleres de relajación, de

información y educación a través del ayuntamiento u otras organizaciones públicas, taller de huerto escolar, etc. Todo diseñado y pensado para hacer su vida más accesible y sencilla dentro del centro y de cara a unas prácticas que les acerquen a un futuro laboral estable y seguro.

RELACIÓN DE ANEXOS:

- Tabla de Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación.
- Relación de Unidades Didácticas

1º CFPB – ITINERARIO PERSONAL PARA LA EMPLEABILIDAD

RESULTADOS DE APRENDIZAJE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
<p>1. Desarrolla actividades de autoconocimiento que le permiten orientarse a campos profesionales motivadores en los que puede desplegar todas sus capacidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Se han evaluado los propios intereses, motivaciones, habilidades y destrezas en el marco de un proceso de autoconocimiento. b) Se han determinado las competencias personales y sociales con valor para el empleo. c) Se ha valorado el concepto de autoestima en el proceso de búsqueda de empleo. d) Se han identificado las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades propias para la inserción profesional, así como las estrategias para sacarles el mayor aprovechamiento. e) Se han identificado expectativas de futuro para la inserción profesional analizando competencias, intereses y destrezas personales.
<p>2. Desarrolla habilidades sociales concretas que se han demostrado como fundamentales a la hora de encontrar un empleo y mantenerlo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Se ha valorado la importancia de las competencias personales y sociales en la empleabilidad. b) Se han aplicado estrategias para canalizar las emociones de manera asertiva en las relaciones con otras personas, diferenciándolas de conductas agresivas y/o pasivas. c) Se han puesto en práctica técnicas de presentación, orales y escritas, para una comunicación efectiva y afectiva valorando su importancia como recurso personal para la empleabilidad. d) Se han identificado los beneficios del trabajo en equipo, así como las diferentes formas de llevarlo a cabo. e) Se ha reaccionado de forma flexible y positiva ante conflictos y situaciones nuevas, aprovechando las oportunidades y gestionando las dificultades haciendo uso de estrategias relacionadas con la inteligencia emocional.
<p>3. Accede a la información de los posibles itinerarios académicos y/o profesionales que tiene a su alcance a través de la investigación y la reflexión libre de estereotipos vocacionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Se ha determinado la realidad del entorno sociolaboral actual. b) Se han identificado los itinerarios académicos y profesionales afines a sus intereses y se han valorado las opciones que mejor se ajustan a sus perfiles profesionales y sus preferencias. c) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para el empleo y la adaptación al cambio.
<p>4. Pone en marcha un itinerario propio analizando las distintas opciones educativas y profesionales, valorando las ventajas e inconvenientes de cada una de ellas y examinando aquellas que mejor se ajustan a sus posibilidades y preferencias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Se han valorado las ventajas e inconvenientes de cada una de las opciones posibles. b) Se han analizado y seleccionado las opciones que más se ajustan a sus perfiles profesionales. c) Se ha realizado un proceso de toma de decisiones identificando el itinerario académico y profesional personal, a partir de sus preferencias profesionales, intereses y metas en el marco de un proyecto profesional.
<p>5. Conoce las estrategias de acceso al mercado de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Se ha analizado la búsqueda de empleo como un proceso.

<p>por cuenta ajena y utiliza las herramientas necesarias para el proceso de inserción laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none">b) Se han identificado las diferentes fuentes de información de acceso al empleo.c) Se han analizado las distintas técnicas utilizadas para la búsqueda de empleo por cuenta ajena.d) Se han puesto en práctica las diferentes herramientas que permitan una búsqueda de empleo óptima.
<p>6. Adquiere las competencias necesarias para el desempeño de las funciones de nivel básico en Prevención de Riesgos Laborales</p>	<ul style="list-style-type: none">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.

ANEXO II: RELACIÓN DE UNIDADES DIDÁCTICAS

UNIDAD DIDÁCTICA 1: LA SALUD LABORAL

RA2	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.
CE	<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>
CONTENIDOS	<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>
OBJETIVOS	<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

RA2	Alcanzar las competencias básicas para la obtención del Título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales.
CE	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 danos en su origen y minimizar sus consecuencias.
CONTENIDOS	<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>
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none">... Valorar la importancia de trabajar en condiciones de seguridad para evitar riesgos que afecten a la salud.... Detectar e identificar los riesgos que pueden existir en el puesto de trabajo.... Clasificar los riesgos en función de las condiciones que los generan.... Conocer y relacionar los efectos de los diferentes riesgos laborales sobre la salud.... Valorar positivamente la importancia de conocer los factores de riesgo en el puesto de trabajo para evitar danos sobre la salud.... Identificar las medidas preventivas y de protección adecuadas para evitar danos laborales en función del riesgo.

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

RA2	Alcanzar las competencias básicas para la obtención del Título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales.
CE	<ul style="list-style-type: none">a) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.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 que realizar en caso de emergencia y reflexionando sobre el contenido de este.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 danos y la composición y uso del botiquín.
CONTENIDOS	<ul style="list-style-type: none">3.1. ¿Cómo participan los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos?3.2. ¿Cómo se organiza la prevención en una empresa u organismo equiparado?3.3. ¿Cómo se gestiona la prevención de los riesgos laborales en una empresa u organismo equiparado?3.4. ¿Cómo se debe actuar ante una emergencia en el entorno laboral?3.5. ¿Cómo se implementa la vigilancia de la salud de la persona trabajadora?3.6. ¿Cuándo deben aplicarse los primeros auxilios?
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none">... Identificar las fases del procedimiento para la gestión de la prevención de riesgos.... Distinguir las diferentes formas de organizar la prevención en la empresa.... Comprender el derecho de participación de los trabajadores en materia de prevención.... Aplicar los protocolos de actuación en caso de emergencia.... Valorar la importancia del conocimiento de las técnicas de primeros auxilios.

UNIDAD DIDÁCTICA 4: LA RELACIÓN LABORAL Y EL CONVENIO COLECTIVO

RA3	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.
CE	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. c) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo y los derechos que conlleva.
CONTENIDOS	4.1. ¿Qué es el Derecho del Trabajo? 4.2. ¿Qué es una relación laboral? 4.3. ¿Cuáles son los derechos y obligaciones de los trabajadores? 4.4. ¿Conoces tus derechos laborales en los nuevos entornos organizativos? 4.5. ¿Cuáles son las obligaciones y potestades del empresario? 4.6. ¿Dónde se regulan los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral? 4.7. ¿Cómo afectan los convenios colectivos a la jornada laboral? 4.8. ¿En qué circunstancias se puede solicitar un permiso retribuido?
OBJETIVOS	... Identificar los derechos y deberes laborales derivados de una relación laboral. ... Analizar las características de los nuevos entornos organizativos. ... Determinar los derechos y obligaciones del trabajador en los nuevos entornos de organización del trabajo. ... Reconocer y examinar las condiciones pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector relacionado con el título.

UNIDAD DIDÁCTICA 5: EL CONTRATO DE TRABAJO

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.
CE	b) Se han comparado las principales modalidades de contratación, localizando los diferentes modelos en las fuentes oficiales.
CONTENIDOS	5.1. ¿Qué es un contrato de trabajo? 5.2. ¿Cuántos modelos de contrato existen? 5.3. ¿Qué es una ETT?
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ... Identificar quien puede firmar válidamente un contrato de trabajo. ... Analizar los elementos de un contrato de trabajo. ... Desarrollar y comparar las principales modalidades de contratación. ... Identificar los diferentes modelos oficiales de contratos. ... Examinar las características de las ETT y el contrato de puesta a disposición.

UNIDAD DIDÁCTICA 6: EL SALARIO

RA3	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.
CE	d) Se han identificado los diferentes componentes del recibo de salario.
CONTENIDOS	6.1. ¿Qué, cómo y cuánto debo recibir por realizar mi trabajo? 6.2. ¿Cómo es una nómina?
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ... Diferenciar las percepciones salariales de las no salariales. ... Analizar los diferentes elementos del recibo de salario. ... Identificar los diferentes tipos de salarios. ... Calcular los devengos y deducciones de un recibo de salario.

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

RA3	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.
CE	b) Se han identificado los recursos laborales existentes ante las diferentes vicisitudes que se pueden dar en la relación laboral.
CONTENIDOS	<p>7.1. ¿Qué cambios pueden producirse en las condiciones del contrato de trabajo?</p> <p>7.2. ¿Cómo se produce la suspensión del contrato de trabajo?</p> <p>7.3. ¿Qué significa la extinción del contrato de trabajo?</p> <p>7.4. ¿Qué se puede hacer ante un despido?</p> <p>7.5. ¿Qué incluye el finiquito?</p> <p>7.6. ¿Pero... ?que recursos tiene el trabajador para resolver los conflictos en una relación laboral</p>
OBJETIVOS	<p>... Analizar los cambios que puedan producirse en las condiciones de trabajo pactadas.</p> <p>... Identificar y diferenciar las diferentes causas de suspensión del contrato de trabajo.</p> <p>... Determinar las causas de extinción del contrato de trabajo.</p> <p>... Identificar y seleccionar los diferentes recursos del trabajador para resolver los conflictos en la relación laboral.</p>

UNIDAD DIDÁCTICA 8: LA SEGURIDAD SOCIAL

RA3	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.
CE	<p>c) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.</p> <p>d) Se han analizado las principales prestaciones derivadas de la suspensión y extinción de la relación laboral.</p>
CONTENIDOS	<p>8.1. ¿Como 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>
OBJETIVOS	<p>... Identificar y valorar la importancia del sistema y los regímenes de la Seguridad Social.</p> <p>... Determinar las obligaciones del empresario y del trabajador con respecto a la Seguridad Social.</p> <p>... Conocer las principales prestaciones derivadas de la suspensión y extinción de la relación laboral.</p> <p>... Identificar los requisitos fundamentales que dan derecho a las distintas prestaciones de la Seguridad Social.</p> <p>... Realizar los cálculos básicos para determinar la cuantía de las principales prestaciones de la Seguridad Social.</p>

UNIDAD DIDÁCTICA 9: LA CARRERA PROFESIONAL

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.

CE

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

CONTENIDOS

- 9.1. ¿Que necesitas saber sobre tu carrera profesional?
- 9.2. Desbloquea tu potencial: la interacción entre la autoestima y el logro
- 9.3. Competencias personales: Com Personal
- 9.4. Cualidades y competencias personales de tu título profesional
- 9.5. Proyecto profesional: elige tu profesión
- 9.6. Análisis DAFO para la inserción profesional
- 9.7. Itinerarios formativos relacionados con tu profesión
- 9.8. Mi objetivo profesional

OBJETIVOS

- ... Mejorar tu orientación profesional.
- ... Tomar conciencia de tu potencial profesional.
- ... Conocer las habilidades y las competencias más demandadas por el mercado laboral.
- ... Decidir tu objetivo profesional.
- ... Planificar el proyecto profesional que te permita alcanzar tus objetivos profesionales.
- ... Trazar un plan de acción para desarrollar áreas de mejora y potenciar las fortalezas personales.

UNIDAD DIDÁCTICA 10: EL SECTOR PROFESIONAL

RA1	Distingue las características del sector productivo y define los puestos de trabajo relacionándolos con las competencias profesionales expresadas en el título.
CE	<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>
CONTENIDOS	<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>
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none">... Conocer los sectores productivos relacionados con tu título.... Identificar las características de los sectores productivos a los que pertenece tu título.... Determinar las posibles salidas profesionales del ciclo que estas cursando.... Distinguir otras opciones profesionales dentro de la función pública relacionadas con el sector privado.... Reflexionar sobre las actitudes y aptitudes requeridas para el perfil profesional relacionado con tu título.... Analizar las competencias personales y sociales más relevantes para tu sector profesional.

UNIDAD DIDÁCTICA 11: LA EMPLEABILIDAD

RA5	<p>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.</p>
CE	<ul style="list-style-type: none"> 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 como 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.
CONTENIDOS	<ul style="list-style-type: none"> 11.1. ¿Qué responsabilidad tengo como trabajador para alcanzar el éxito laboral? 11.2. ¿Es necesario el aprendizaje permanente para el desarrollo profesional? 11.3. ¿Qué es la empleabilidad y por qué es tan importante? 11.4. ¿Qué importancia tienen las competencias digitales en la empleabilidad? 11.5. ¿Qué es la identidad digital? 11.6. ¿Creamos ahora un plan para mejorar tu empleabilidad?
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ... Sensibilizar de la importancia de la responsabilidad individual como motor del aprendizaje permanente y el desarrollo profesional. ... Definir y determinar la empleabilidad como habilidad clave para la adaptación laboral. ... Conocer y emplear herramientas, recursos, fuentes de información y conexiones para la mejora de la empleabilidad. ... Aplicar las competencias digitales para crear un entorno de aprendizaje para la empleabilidad. ... Identificar y desarrollar la identidad digital como figura clave en la mejora de la empleabilidad. ... Diseñar un entorno de aprendizaje para la mejora de la empleabilidad. ... 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. ... Fomentar y utilizar herramientas de aprendizaje autónomo para el desarrollo personal y profesional.