IES MIGUEL ROMERO ESTEO – MÁLAGA.

DEPARTAMENTO DE FOL

PROGRAMACIÓN DEL MÓDULO Nº 1709 Itinerario Personal para la Empleabilidad I.
TOTAL HORAS: 96 HORAS SEMANALES: 3
CICLO FORMATIVO TÉCNICO SUPERIOR EN GESTIÓN DE VENTAS Y ESPACIOS COMERCIALES.
CURSO 1º.
MODALIDAD SEMIPRESENCIAL.

CURSO 2026_2027

PROFESOR: AMELIA MESAS RODRÍGUEZ.

Fecha de Entrega: Octubre/2026.
Fechas de revisiones: ----

1. Competencias.

Competencia general del título: Artículo 4 del RD que lo regula.

Según establece el **Real Decreto 1573/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Gestión de Ventas y Espacios Comerciales** y se fijan sus enseñanzas mínimas, y el 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, la competencia general de este título consiste en planificar y gestionar los procesos de importación/exportación e introducción/expedición de mercancías, aplicando la legislación vigente, en el marco de los objetivos y procedimientos establecidos.

Unidades de competencia asociadas al módulo.

Itinerario Personal para la Empleabilidad l no tiene unidades de competencia asociadas.

Competencias profesionales y para la empleabilidad.

La formación del módulo contribuye a alcanzar las **competencias profesionales y para la empleabilidad** del título que se relacionan a continuación:

· Organizar el almacenaje de mercancías en las condiciones que garanticen su integridad y el aprovechamiento óptimo de los medios y espacios disponibles.

· Adaptarse a nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y aprendizaje.

· Resolver situaciones o problemas con iniciativa y autonomía, dentro de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de su equipo.

· Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad, supervisando el desarrollo del mismo, manteniendo relaciones fluidas y aportando soluciones a los conflictos que se presenten.

· Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o los conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas de su entorno de trabajo.

· Generar ambientes seguros de trabajo, supervisando y aplicando procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con la normativa legal y los objetivos de la empresa.

· Supervisar y aplicar métodos de gestión de calidad, en las actividades profesionales incluidas en los procesos comerciales o prestación de servicios.

· Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa, con iniciativa en su actividad profesional y responsabilidad social.

· Ejercer sus derechos y cumplir las obligaciones derivadas de su actividad profesional, según lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.

2. Entorno profesional y puestos de trabajo

Las personas que obtienen este título pueden ejercer su actividad en empresas de cualquier sector productivo y principalmente del sector del comercio y marketing, realizando funciones de planificación, organización y gestión de actividades de compraventa de productos y servicios, así como de diseño, implantación y gestión de espacios comerciales.

Estos técnicos pueden trabajar por cuenta propia, gestionando su empresa con actividades de compraventa de productos y servicios, o trabajar por cuenta ajena en los subsectores de:

· Industria, comercio y agricultura, en el departamento de ventas, comercial o de marketing.

· Empresas de distribución comercial (mayorista y minorista), en el departamento de compras, ventas, marketing o diseño e implantación de espacios comerciales.

· Entidades financieras y de seguros, en el departamento de ventas, comercial o de marketing.

· Empresas intermediarias en el comercio como agencias comerciales, y empresas de asesoramiento comercial y jurídico, entre otras.

· Empresas importadoras, exportadoras o de logística y transporte.

· Asociaciones, instituciones, organismos y organizaciones no gubernamentales (ONG).

Las ocupaciones y puestos de trabajo más relevantes son los siguientes:

Jefe de ventas.

Representante comercial.

Agente comercial.

Encargado de tienda.

Encargado de sección de un comercio.

Vendedor técnico.

Coordinador de comerciales.

Supervisor de telemarketing.

Merchandiser.

Escaparatista comercial.

Diseñador de espacios comerciales.

Responsable de promociones punto de venta.

Especialista en implantación de espacios comerciales.

Las funciones de este técnico en el puesto de trabajo destacarán por la utilización de nuevas tecnologías para tareas administrativas y gestión de actividades, que se aplican en:

· Procesos de planificación, organización, gestión y control de las actividades de comercio.

· Procesos de gestión administrativa del comercio.

· Procesos de comercialización de productos y servicios.

· Comunicación con cliente y proveedores, para el tratamiento y análisis de la información.

· Control de calidad de los servicios prestados.

· Métodos de organización del trabajo.

Los cambios tecnológicos de carácter digital, principalmente en las telecomunicaciones, ha provocado un flujo de información que debe ser aprovechado por las empresas del sector comercial para generar valor añadido en la calidad de los productos y servicios ofrecidos, así como una mayor eficacia en su relación con otras empresas y/o clientes, entre las que se pueden mencionar:

· El uso generalizado de Internet para realizar comunicaciones y gestiones vía correo electrónico.

· El uso de medios y sistemas de comunicación digital para diferentes acciones de marketing.

· El uso de medios para realizar transacciones comerciales y gestión de documentos de forma fiable, segura y confidencial.

El perfil profesional de este título, dentro del sector del comercio, marca una evolución hacia aquellas competencias que aportan eficiencia técnica y económica, y que también logren la incorporación y aprovechamiento de nuevas tecnologías para el buen funcionamiento del sector comercial; consiguiendo así un comercio más justo, transparente y equitativo.

3. Objetivos generales

Los objetivos generales del CF "Gestión de Ventas y Espacios Comerciales" que están relacionados con el módulo IPE son los siguientes:

· Analizar los procesos de almacenaje y los métodos de gestión de stocks aplicables en la organización de un almacén, valorando la distribución interna.

· Desarrollar la creatividad y el espíritu de innovación para responder a los retos que se presentan en los procesos y en la organización del trabajo y de la vida personal.

· Tomar decisiones razonadas, analizando las variables implicadas, aceptando los riesgos y la posibilidad de equivocación, para afrontar y resolver distintas situaciones, problemas o peligros.

· Desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo en grupo, para facilitar la organización y coordinación de equipos de trabajo.

· Aplicar estrategias y técnicas de comunicación, adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, a la finalidad y a las características de los receptores.

· Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención, respetando la normativa aplicable en los procesos de trabajo, para garantizar entornos seguros.

· Identificar y aplicar parámetros de calidad en los trabajos y actividades, para saber valorar, evaluar, supervisar y mejorar procedimientos de gestión de calidad.

· Utilizar procedimientos relacionados con la cultura emprendedora, empresarial y de iniciativa profesional, para realizar la gestión básica de una pequeña empresa o emprender un trabajo.

· Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, teniendo en cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales.

4. El módulo IPE I.

La formación del módulo contribuye a alcanzar las competencias profesionales, personales y sociales de este título que se relacionan a continuación:

1.Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida y utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.

2. Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.

3. Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad, supervisando el desarrollo del mismo, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presenten.

4. Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.

5. Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y

aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.

6. Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de «diseño para todos», en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.

7. Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional con sentido de la responsabilidad social.

8. Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.

4.1. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación.

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

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

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

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

2. Adquiere las competencias necesarias para el desempeño de las funciones de nivel básico en Prevención de Riesgos Laborales.

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

b) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del título.

c) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa u organismo equiparado y definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias.

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

e) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.

f) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa u organismo equiparado, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales y determinado las formas de representación de las personas trabajadoras en la empresa u organismo equiparado en materia de prevención de riesgos.

g) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa u organismo equiparado que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia y reflexionado sobre el contenido del mismo.

h) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud de la persona trabajadora y su importancia como medida de prevención.

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

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

a) Se han analizado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, así como las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector profesional relacionado con el título.

b) Se han comparado las principales modalidades de contratación, localizando los diferentes modelos en las fuentes oficiales.

c) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo y los derechos que conlleva.

d) Se han identificado los diferentes componentes del recibo de salario.

e) Se han identificado los recursos laborales existentes ante las diferentes vicisitudes que se pueden dar en la relación laboral.

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

g) Se han analizado las principales prestaciones derivadas de la suspensión y extinción de la relación laboral.

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

a) Se han evaluado los propios intereses, motivaciones, habilidades y destrezas en el marco de un proceso de autoconocimiento.

b) Se han analizado las cualidades y competencias personales afines a la actividad profesional relacionada con el perfil del título.

c) Se han determinado las competencias personales y sociales con valor para el empleo.

d) Se han señalado las preferencias profesionales, intereses y metas en el marco de un proyecto profesional.

e) Se ha valorado el concepto de autoestima en el proceso de búsqueda de empleo.

f) Se han identificado las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades propias para la inserción profesional.

g) Se han identificado expectativas de futuro para inserción profesional analizando competencias, intereses y destrezas personales.

h) Se han valorado hitos importantes en la trayectoria vital con valor profesionalizador.

i) Se han identificado los itinerarios formativos profesionales relacionados con el perfil profesional.

j) Se han formulado objetivos profesionales y se ha determinado metas personales y profesionales para la mejora de la empleabilidad y las condiciones de inserción laboral.

k) Se ha trazado un plan de acción para desarrollar las áreas de mejora y potenciar las fortalezas

personales con valor para el empleo.

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

a) Se ha tomado conciencia de la responsabilidad individual en el desarrollo profesional valorando la actitud de aprendizaje permanente para el desarrollo de propias y nuevas competencias.

b) Se ha identificado la empleabilidad como capacidad de adaptación al entorno laboral.

c) Se han conocido y utilizado herramientas, fuentes de información, conexiones y actividades para la configuración de un entorno personal de aprendizaje para la empleabilidad.

d) Se ha puesto en práctica la competencia digital para configurar un entorno personal de aprendizaje para la empleabilidad.

e) Se ha analizado el concepto de identidad digital y su impacto en la empleabilidad.

f) Se ha justificado el diseño de su entorno de aprendizaje basado en cómo éste 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.

5. ORGANIZACIÓN CURRICULAR DE LOS CONTENIDOS

El modelo de programación didáctica propuesto para el módulo de Itinerario personal para la empleabilidad sigue una estructura equitativa y relacional entre los RA y las Unidades de Trabajo (UT), de manera que a cada RA le corresponde una y, en algún caso, más de una UT.

UT 1. Prevención de Riesgos laborales. RA 2.

UT 2. Derecho Laboral y Seguridad Social. RA 3.

UT 3. Mercado de trabajo. RA 1.

UT 4. Tu Proyecto Profesional. RA 4.

UT 5. Estrategias de aprendizaje permanente. RA 5.

5.1. Distribución de las Unidades de Trabajo (UT)

La programación didáctica se organiza a partir de una serie de Unidades de Trabajo, debidamente secuenciadas y con una asignación horaria. A partir de las UT se organiza el trabajo que se realizará en el aula.

La secuencia y duración recomendada de las UT es la propuesta, si bien está sujeta a dos niveles de adaptación:

- La asignación horaria del MP. Dependerá de lo que establezca el currículo de cada comunidad autónoma. En esta propuesta se ha tomado como referencia que la asignación horaria es de 3 horas a la semana, considerando que el curso se compone de 33 semanas, serían en total 99 horas.

- La asignación horaria de cada UT. Esta propuesta es orientativa, pues cada docente podrá concretarla atendiendo al contexto de su aula y la diversidad de su alumnado.

Otra consideración que hay que tener en cuenta. La norma exige que la formación en empresa podrá iniciarse a partir del segundo trimestre del primer curso, una vez que el alumnado haya alcanzado el Resultado de Aprendizaje relacionado con las competencias necesarias para la obtención del título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales.

Atendiendo a esta exigencia, una propuesta de distribución de las UT, sigue esta secuencia.

UT 1. Prevención de Riesgos laborales. RA 2.

UT 2. Derecho Laboral y Seguridad Social. RA 3.

UT 3. Mercado de trabajo. RA 1.

UT 4. Tu Proyecto Profesional. RA 4.

UT 5. Estrategias de aprendizaje permanente. RA 5.

5.2 PROGRAMACIÓN DE LAS UNIDADES DE TRABAJO.

UT 1. Prevención de Riesgos Laborales

Horas: 30

RA 2. Adquiere las competencias necesarias para el desempeño de las funciones de nivel básico en Prevención de Riesgos Laborales.

Criterios de Evaluación

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.

Contenidos

1. Las condiciones de trabajo y la salud laboral
- Salud y salud laboral
- Condiciones de trabajo
2. Riesgos y daños profesionales
- Riesgos laborales y factores de riesgo
- Daños profesionales o derivados del trabajo
- Consecuencias de los daños
3. La prevención de riesgos laborales
- El control de los factores de riesgo
- Disciplinas o especialidades preventivas
4. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)
- La estructura de la ley
- El contenido de la ley
5. Factores de riesgo asociados al entorno físico del trabajo
- Espacios e instalaciones seguras
- La señalización de los espacios de trabajo
- El riesgo de incendio
6. Factores de riesgo ambiental
- Factores de riesgo por exposición a agentes físicos
- Factores de riesgo por exposición a agentes biológicos
- Factores de riesgo por exposición a agentes químicos
7. Factores de riesgo asociados a la ejecución de la tarea
- El trabajo estático sentado
- La manipulación manual de cargas
8. Factores de riesgo psicosocial
- El estrés laboral
- El burnout o síndrome del quemado
- El acoso laboral o mobbing
9. La gestión de la prevención: el plan de prevención
10. La prevención en la política general de la empresa
11. La planificación de la prevención
- Evaluación de los riesgos laborales
- Determinación de prioridades
- Planificación de los programas
- La evaluación del programa
12. La organización de la prevención

13. Participación de las trabajadoras y trabajadores

14. El plan de emergencia

- Medidas de protección

- Las actuaciones de primeros auxilios

- La prevención de las emergencias. Los simulacros

UT 2. Derecho Laboral y Seguridad Social.

Horas: 27

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

Criterios de Evaluación

a) Se han analizado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, así como las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector profesional relacionado con el título.

b) Se han comparado las principales modalidades de contratación, localizando los diferentes modelos en las fuentes oficiales.

c) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo y los derechos que conlleva.

d) Se han identificado los diferentes componentes del recibo de salario.

e) Se han identificado los recursos laborales existentes ante las diferentes vicisitudes que se pueden dar en la relación laboral.

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

g) Se han analizado las principales prestaciones derivadas de la suspensión y extinción de la relación laboral.

Contenidos

1. Inicio de la relación y jornada de trabajo

- El periodo de prueba

- La jornada de trabajo

2. Cambios contractuales a lo largo de la relación laboral

- Modificaciones del contrato de trabajo

- Suspensión del contrato de trabajo

- Extinción del contrato de trabajo

3. La representación colectiva

- La representación laboral unitaria

- La representación sindical

4. Los convenios colectivos

- Ámbitos de aplicación de los convenios colectivos

- Identificación del propio convenio colectivo

- Conflictos colectivos

5. Nuevos entornos de organización del trabajo

- Flexibilidad laboral

- El trabajo a distancia y el teletrabajo

- El trabajo en plataformas digitales

6. El salario

- Componentes del salario

- Percepciones no salariales

7. El recibo de salario: la nómina

- Información que incluye la nómina

- La base de tributación al IRPF

8. Las cotizaciones a la Seguridad Social

- Cotizaciones y bases de cotización

- Conceptos de cotización

9. La acción protectora de la Seguridad Social

- Asistencia sanitaria

- Incapacidad temporal

- Incapacidad permanente

- Protección frente al desempleo

- Prestaciones derivadas de situaciones familiares

UT 3. El mercado de trabajo.

Horas: 13

RA1.Distingue las características del sector productivo y define los puestos de trabajo relacionándolos con las competencias profesionales expresadas en el título

Criterios de Evaluación

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.

Contenidos

1. El itinerario formativo

2. El mercado de trabajo

- Caracterización del mercado de trabajo

- Factores influyen en el mercado de trabajo

- Sectores productivos del mercado de trabajo

- Los nuevos yacimientos de empleo

- La función pública y el sector privado

3. El perfil profesional

- Competencias: personales, sociales, de gestión (soft skills) y profesionales (hard skills)

- La actitud frente al trabajo

4. Expectativas profesionales y requerimientos del mercado de trabajo

UT 4. Tu Proyecto Profesional.

Horas: 13

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

Criterios de Evaluación

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

1.El diseño del itinerario profesional

2. La determinación de los objetivos profesionales

- Caracterización de los objetivos profesionales

- Definición de los objetivos profesionales

3. La valoración de la empleabilidad

- Factores de empleabilidad. Las soft skills

- Factores de empleabilidad. Las hard skills

- Evaluación de la empleabilidad

4. Análisis DAFO

- La construcción del DAFO

- Diagnóstico DAFO y toma de decisión

5. Elaboración del plan de acción estratégico

6. El modelo ikigai

UT 5. Estrategias de aprendizaje permanente.

Horas: 13

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

Criterios de Evaluación

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 éste 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

1. El aprendizaje autónomo

- Características del aprendizaje autónomo

- Competencias para el aprendizaje autónomo

- Estrategias de aprendizaje

2. El Entorno Personal de Aprendizaje (EPA)

- Herramientas digitales para crear un EPA

- Selección de las fuentes de información

- Configuración de la Red Personal de Aprendizaje

3. Construcción de la identidad digital

- Identidad digital y empleabilidad

- La identidad digital como objetivo del EPA

4. Aprendizaje autónomo y plan de desarrollo individual

- Criterios para la construcción y utilización de un EPA

- Estrategias para un aprendizaje autónomo eficaz

5.2. METODOLOGÍA.

Para el desarrollo de los contenidos usaremos una metodología específica para la enseñanza semipresencial. Esta metodología aúna las ventajas de la metodología presencial y de la metodología e-learning, permitiendo a los alumnos realizar parte de su formación online y contar con un profesor específico para el módulo con el que contactar a través de la plataforma.

La metodología semipresencial permite un mayor acercamiento entre profesor y alumno, y en consecuencia una mayor asimilación de los conceptos. Se busca participación del alumno, planteando todas las cuestiones que considere necesarias a la hora de aclarar conceptos.

Se incorporarán técnicas de participación activa, permitiendo al alumno la resolución de las cuestiones y supuestos prácticos

Atención personalizada y continuada: el tutor de tu curso estará disponible para ayudarte en todo lo que necesites.

Para conseguir lo expuesto anteriormente el desarrollo del módulo se realizará de la siguiente forma:

· Horas presenciales: En estas horas se hará un resumen y se dará una visión global de cada unidad en la primera sesión. En el resto de sesiones se profundizará en aquellos contenidos que ocasionen más dudas entre el alumnado, poniendo una especial atención en la resolución de problemas prácticos.

· Horas no presenciales: A lo largo de todo el curso el alumnado dispondrá a través una plataforma educativa de todo el material necesario para poder entender los contenidos que deben de adquirir. En ella se encontrará también una serie de ejercicios que los alumnos deberán de realizar y que serán evaluados. En estas horas semipresenciales los alumnos podrán realizar preguntas para resolver dudas y podrán ayudar a los compañeros.

6. Evaluación y seguimiento

La evaluación es un componente básico del proceso de enseñanza-aprendizaje; debe ser coherente con las características del ciclo formativo, con los objetivos planteados y con la metodología utilizada. Además tiene que ser formativa, servir para fomentar la reflexión y orientar y analizar el proceso educativo. Por ello, la evaluación debe ser:

Continua, para observar el proceso de aprendizaje.

Integral, para considerar tanto la adquisición de nuevos conceptos, como procedimientos, actitudes, capacidades de relación y comunicación y el desarrollo autónomo de cada alumno.

Individualizada, para que se ajuste al ritmo de aprendizaje de cada alumno y no de los alumnos en general. La evaluación individualizada proporciona información al alumno sobre su aprendizaje, sus progresos y lo que puede hacer según sus posibilidades.

Orientadora, porque debe ofrecer información permanente sobre la evolución del alumnado con respecto al proceso de enseñanza-aprendizaje.

El objetivo principal de la evaluación es corregir las desviaciones del proceso de enseñanza-aprendizaje. Desde este punto de vista, a la hora de evaluar, se tendrán en cuenta los aspectos siguientes:

· La adecuación de los objetivos a las características del grupo.

· El nivel de superación de las actividades programadas.

· La idoneidad de los procedimientos de evaluación utilizados.

· La adecuación de los criterios de calificación empleados.

La normativa legal establece que en las programaciones didácticas de cada módulo se han de reflejar:

1. Los procedimientos de evaluación del aprendizaje de los estudiantes.

2. Los criterios de calificación que se vayan a aplicar.

En la evaluación se calificarán: procedimientos y comprensión de los conceptos; actitudes que se manifiesten en clase y en la plataforma, destrezas desarrolladas, empleo de técnicas de trabajo, capacidad de investigación, metodología utilizada, realizaciones, etc.

Se establecerán tres tipos de evaluación:

1. Evaluación inicial: Nos reflejará la situación de partida de los alumnos.

2. Evaluación formativa: Nos indicará si se están alcanzando los objetivos educativos, y si hay que introducir correcciones. Se realizará una en cada trimestre.

3. Evaluación final: Nos reflejará la situación alcanzada tras las actividades propuestas.

6.1. FECHAS DE EVALUACIÓN.

Las fechas para la realización de las pruebas escritas parciales se determinará para los meses de febrero y mayo, mientras que la evaluación final será en el mes de junio de 2027.

Las fechas para la realización de las tareas serán las establecidas en la plataforma y se irán adaptando a la organización del curso.

La fecha concreta será informada al alumnado con bastante tiempo de antelación a través de la plataforma y en las clases presenciales, así como, las fechas de apertura y cierre de las actividades que tendrán que subir a la plataforma.

6.2. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

-Exámenes presenciales.

-Tareas en el aula virtual.

-Actividades realizadas de forma presencial.

-Cuestionarios en el aula virtual.

Los alumnos/as que no superen alguna de las evaluaciones periódicas, dispondrán del mes de junio para realizar las actividades de recuperación correspondientes y que dependerá de las situaciones concretas de cada uno de ellos. Entre las actividades de recuperación se podrán realizar exámenes presenciales, cumplimentación de tareas no presentadas durante el curso escolar, cuestionarios telemáticos y cualquier otro instrumento que, en su momento, se considere oportuno y se ajuste tanto al tipo de enseñanza como a la normativa vigente en el tema de evaluación.

6.3. PONDERACIÓN DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN

A priori, cada RA tendrá el mismo peso en la calificación del módulo, aunque difieran las horas asignadas a cada uno. Como el módulo de IP 1 tiene 5 RA, cada uno aporta un 20% a la calificación final. De esta manera, la fórmula para la calificación del módulo, responde a esta fórmula:

MP (100 %) = RA 1 (20 %) + RA 2 (20 %) + RA 3 (20 %) + RA 4 (20 %) + RA 5 (20 %)

Los RA se concretan en unos Criterios de Evaluación (CE) que actúan como guías para la valoración. En este sentido, los CE constituyen el eje central de la actividad evaluativa y calificadora.

RA1
Distingue las características del sector productivo y define los puestos de trabajo relacionándolos con las competencias profesionales expresadas en el título.
UT 3
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. 40%

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.

20 %

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.
40 %

RA 2
Adquiere las competencias necesarias para el desempeño de las funciones de nivel básico en Prevención de Riesgos Laborales.
UT 1
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.
11 %

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.
11%

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.
11 %

d) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.
11%

e) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
11 %

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
11 %

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.
11 %

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.
11 %

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.
12 %

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

UT 2
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.
14%

b) Se han comparado las principales modalidades de contratación, localizando los diferentes modelos en las fuentes oficiales.
15 %

c) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo y los derechos que conlleva.
14 %

d) Se han identificado los diferentes componentes del recibo de salario.
15 %

e) Se han identificado los recursos laborales existentes ante las diferentes vicisitudes que se pueden dar en la relación laboral.
14 %

f) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.
14 %

g) Se han analizado las principales prestaciones derivadas de la suspensión y extinción de la relación laboral.
14 %

RA 4
Analiza y evalúa su potencial profesional y sus intereses para guiarse en el proceso de autoorientación y elabora una hoja de ruta para la inserción profesional en base al análisis de las competencias, intereses y destrezas personales.
(En este RA no se establecen Indicadores porque los Criterios de Evaluación son suficientemente concretos.)

UT 4
a) Se han evaluado los propios intereses, motivaciones, habilidades y destrezas en el marco de un proceso de autoconocimiento.
10 %
b) Se han analizado las cualidades y competencias personales afines a la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
9 %
c) Se han determinado las competencias personales y sociales con valor para el empleo.
9 %
d) Se han señalado las preferencias profesionales, intereses y metas en el marco de un proyecto profesional.
9 %
e) Se ha valorado el concepto de autoestima en el proceso de búsqueda de empleo.
9 %
f) Se han identificado las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades propias para la inserción profesional.
9 %
g) Se han identificado expectativas de futuro para inserción profesional analizando competencias, intereses y destrezas personales.

9 %
h) Se han valorado hitos importantes en la trayectoria vital con valor profesionalizador.
9 %
i) Se han identificado los itinerarios formativos profesionales relacionados con el perfil profesional.
9 %
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.
9 %
k) Se ha trazado un plan de acción para desarrollar las áreas de mejora y potenciar las fortalezas personales con valor para el empleo.
9 %

RA 5
Aplica las estrategias para el aprendizaje autónomo reconociendo su valor profesionalizador, diseñando y optimizando su propio entorno de aprendizaje haciendo uso de las tecnologías digitales como herramientas de aprendizaje autónomo, siendo coherente con su identidad digital y sus propios objetivos profesionales planteados en su plan de desarrollo individual.
(En este RA no se establecen Indicadores porque los Criterios de Evaluación son suficientemente concretos.)

UT 5
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.
11 %
b) Se ha identificado la empleabilidad como capacidad de adaptación al entorno laboral.
11 %
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.
12 %
d) Se ha puesto en práctica la competencia digital para configurar un entorno personal de aprendizaje para la empleabilidad.
11 %
e) Se ha analizado el concepto de identidad digital y su impacto en la empleabilidad.
11 %
f) Se ha justificado el diseño de su entorno de aprendizaje basado en cómo éste mejora la empleabilidad.
11 %
g) Se ha elaborado su plan de desarrollo individual como herramienta para la mejora de la empleabilidad.
11 %
h) Se han aplicado las herramientas de aprendizaje autónomo para su desarrollo personal y profesional.
11 %
i) Se ha diseñado el entorno de aprendizaje que permite alcanzar el plan de desarrollo individual.
11 %

7. Atención a la diversidad

Se aplicará una metodología que lleve al alumnado a asimilar los conceptos básicos necesarios; reduciendo la simple memorización y que permita realizar las actividades prácticas correspondientes.

Las explicaciones impartidas en el aula se presentarán junto con el desarrollo de un número

importante de actividades que optimicen el proceso de enseñanza-aprendizaje. Dichas actividades se establecerán en grado creciente de dificultad, de manera que la ejecución de una sirva de base para la siguiente y, además, sirvan al alumno y al profesor como indicador para conocer el grado de consecución de los objetivos.

A través de la plataforma los alumnos podrán ir preguntado todas las dudas referentes a cualquier contenido a lo largo de todo el curso. Realizando un aprendizaje ajustado a las características individuales de cada alumno y adaptando el módulo a su ritmo de aprendizaje.

8. Medios, recursos y materiales

Es imprescindible contar con un aula específica para impartir las enseñanzas del Ciclo Formativo. Además, es conveniente disponer de:

Materiales de la plataforma

Material de uso común: audiovisual, ordenadores, etc., el disponible en el centro.

Libros, revistas especializadas, legislación, etc.: que puedan consultar profesores y alumnos, en el aula del grupo o en la biblioteca del centro.