

**1. Identificación da programación**
**Centro educativo**

Código	Centro	Concello	Ano académico
15015767	Politécnico de Santiago	Santiago de Compostela	2024/2025

**Ciclo formativo**

Código da familia profesional	Familia profesional	Código do ciclo formativo	Ciclo formativo	Grao	Réxime
ELE	Electricidade e electrónica	CD3ELE000400	Mantemento electrónico	Ciclos formativos de grao superior	Réxime xeral-ordinario

**Módulo profesional e unidades formativas de menor duración (\*)**

Código MP/UF	Nome	Curso	Sesións semanais	Horas anuais	Sesións anuais
MP1709	Itinerario persoal para a empregabilidade I	2024/2025	3	107	107
MP1709_12	Prevenção de riscos laborais	2024/2025	3	50	50
MP1709_22	Empregabilidade e relacións laborais	2024/2025	3	57	57

(\*) No caso de que o módulo profesional estea organizado en unidades formativas de menor duración

**Profesorado responsable**

Profesorado asignado ao módulo	DOLORES ÁLVAREZ MARTÍNEZ, JUAN JOSÉ RAMA ROMERO (Subst.)
Outro profesorado	

Estado: Pendente de supervisión inspector

## 2. Concreción do currículo en relación coa súa adecuación ás características do ámbito produtivo

O decreto 135/2013 establece o currículo de Técnico superior de Mantemento electrónico.

Este currículo adapta a titulación ao campo profesional e de traballo da realidade socioeconómica galega e ás necesidades de cualificación do sector produtivo en canto á especialización e polivalencia, e posibilita á inserción laboral e unha proxección profesional futura.

Para estes efectos, determínase a identificación do título, o seu perfil profesional, o contorno profesional, a perspectiva do título no sector ou nos sectores e as ensinanzas do ciclo formativo, entre outras.

A formación relativa á prevención de riscos laborais dentro do módulo de formación e orientación laboral aumenta a empregabilidade do alumnado que supere estas ensinanzas e facilita a súa incorporación ao mundo do traballo, ao capacitálo para levar a cabo responsabilidades profesionais equivalentes ás que precisan as actividades de nivel básico en prevención de riscos laborais, establecidas no Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o regulamento dos servizos de prevención.

Na medida en que Itinerario persoal para a empregabilidade I é un módulo común a todos os ciclos, é obvio que os RA non forman parte das cualificacións profesionais (completas ou incompletas) específicas de cada ciclo formativo. O mesmo podemos dicir das unidades de competencia do Catálogo Nacional de Cualificacións Profesionais incluídas en cada titulación.

As ocupacións e os postos de traballo máis salientables son os seguintes:

¿ Técnico/a en supervisión e verificación de equipamentos de sistemas de radio e televisión, e sistemas de produción audiovisual.

¿ Técnico/a en reparación e mantemento de sistemas de radio e televisión, e sistemas de produción audiovisual.

¿ Técnico/a en supervisión e verificación de equipamentos de sistemas de radiodifusión.

¿ Técnico/a en reparación e mantemento de sistemas de radiodifusión.

¿ Técnico/a en supervisión e verificación de equipamentos de sistemas domóticos, inmóticos e de seguridade electrónica.

¿ Técnico/a en reparación e mantemento de sistemas domóticos, inmóticos e de seguridade electrónica.

¿ Técnico/a en supervisión e verificación de equipamentos de redes locais e sistemas telemáticos.

¿ Técnico/a en reparación e mantemento de equipamentos de redes locais e sistemas telemáticos.

¿ Técnico/a en supervisión, verificación e control de sistemas de radioenlaces.

¿ Técnico/a en reparación e mantemento de equipamentos profesionais de audio.

¿ Técnico/a en reparación e mantemento de equipamentos profesionais de vídeo.

¿ Técnico/a en reparación e mantemento de equipamentos industriais.

As competencias profesionais, persoais e sociais deste título directamente relacionadas co módulo de Itinerario persoal para a empregabilidade:

- Integrarse na organización da empresa colaborando na consecución dos obxectivos e participando no grupo de traballo con actitude respectuosa e tolerante.
- Cumprir cos obxectivos da produción, colaborando co equipo de traballo e actuando conforme aos principios de responsabilidade e tolerancia.
- Adaptarse a diferentes postos de traballo e a novas situacións laborais orixinadas por cambios tecnolóxicos e organizati-vos nos procesos produtivos.
- Resolver problemas e tomar decisións individuais seguindo as normas e os procedementos establecidos, definidos dentro do ámbito da súa competencia.
- Exercer os seus dereitos e cumprir as obrigas derivadas das relacións laborais, de acordo co establecido na lexislación.
- Xestionar a súa carreira profesional, analizando as oportunidades de emprego, de autoemprego e de aprendizaxe.

- Participar na vida económica, social e cultural cunha actitude crítica e responsable.

Na Lei orgánica 3/2022, do 31 de marzo, de ordenación e integración da formación profesional, establécese a ordenación dun sistema único e integrado de formación profesional que, servindo ao fortalecemento, a competitividade e a sustentabilidade da economía, sexa capaz de responder con flexibilidade aos intereses, ás expectativas e ás aspiracións de cualificación profesional das persoas, e ás competencias demandadas polas novas necesidades produtivas e sectoriais tanto para o aumento da produtividade como para a xeración de emprego.

No título III da Lei orgánica 3/2022 establécese o carácter dual da formación profesional a as súas modalidades. O carácter dual da formación profesional desenvolverase mediante unha distribución adecuada dos procesos formativos entre os centros de formación profesional e as empresas ou organismos equiparados, contribuíndo ambos ao logro das competencias previstas en cada oferta de formación. A formación na empresa ou organismo equiparado pasa a estar integrada co resto dos módulos profesionais das ensinanzas, o que contribúe á adquisición dos resultados de aprendizaxe destes. As ofertas de formación profesional poderanse desenvolver no réxime xeral e no réxime intensivo. A formación na empresa pasa a ter a consideración de formación curricular, xa que contribúe á adquisición dos resultados de aprendizaxe do currículo. Esta formación na empresa poderase levar a cabo xa desde o primeiro curso.

Como desenvolvemento da citada lei, apróbase o Real decreto 659/2023, do 18 de xullo, polo que se desenvolve a ordenación do Sistema de formación profesional. Seguindo o establecido na citada normativa, establécense módulos vinculados ás habilidades e ás capacidades transversais, á orientación laboral e ao emprendemento como o Itinerario persoal para a empregabilidade I e II.

No curso escolar 2024/25, na Comunidade Autónoma de Galicia incluíranse nos primeiros cursos dos ciclos formativos de grao medio e de grao superior o módulo de Itinerario persoal para a empregabilidade I (que vén substituír o módulo de Formación e orientación profesional).

Recentemente publicáronse catro reais decretos que modifican os reais decretos de establecemento dos títulos de formación profesional e os cursos de especialización, en concreto:

¿ O Real decreto 499/2024, do 21 de maio, polo que se modifican determinados reais decretos polos que se establecen títulos de formación profesional de grao medio e se fixan as súas ensinanzas mínimas.

Durante o curso escolar 2024/25, o currículo para o primeiro curso dos ciclos formativos de oferta ordinaria, presencial e no réxime xeral será o establecido nos decretos de currículo que son de aplicación na Comunidade Autónoma de Galicia para os diferentes títulos destas ensinanzas, coas seguintes consideracións:

Nos ciclos formativos de grao medio e de grao superior incorporárase o módulo de Itinerario persoal para a empregabilidade I, agás nos ciclos establecidos ao abeiro da Lei 1/1990, do 3 de outubro, de ordenación xeral do sistema educativo, e no ciclo de Mantemento Aeromecánico de Avións con Motor de Turbina. O currículo deste módulo aterase ao establecido no anexo B) desta resolución.

Deixarase de impartir o módulo profesional de Formación e orientación laboral.

O módulo profesional de Itinerario persoal para a empregabilidade I, dos ciclos de grao medio e de grao superior, terá como finalidades:

- a) Coñecer as variables individuais que se poden desenvolver ao longo da vida e que contribuirán á mellora da empregabilidade, así como as posibilidades de inserción laboral nun contorno socioproductivo que, malia estar en constante cambio, debe garantir sempre unhas condicións laborais fundamentadas na normativa laboral e sectorial vixente.
- b) Coñecer os itinerarios formativos e profesionais que axuden ao alumnado a adaptar o proceso de aprendizaxe ás súas vocacións, ás súas necesidades e aos seus intereses propios de cara á súa futura inserción laboral ou para continuar coa súa formación.
- c) Adquirir as competencias necesarias para a desempeño das funcións de nivel básico en prevención de riscos laborais.

O módulo profesional de Itinerario persoal para a empregabilidade I, dos ciclos de grao medio e de grao superior, inclúe unha unidade formativa denominada Prevención de riscos laborais, que abranguerá a formación necesaria para a obtención das competencias para o desempeño das funcións de nivel básico en prevención de riscos laborais. Esta unidade formativa terá unha duración de 50 horas.

Coa finalidade de que o alumnado dispoña da formación necesaria en materia de prevención de riscos laborais que permita a súa incorporación á formación na empresa, a formación asociada á unidade formativa de Prevención de riscos laborais será impartida ao inicio do curso escolar ao tratarse dun requisito indispensable para a súa incorporación á formación na empresa ou no organismo equiparado.

Ao alumnado de ciclos de grao medio e de grao superior expediráselle un certificado de formación de Prevención de riscos laborais de 50 horas ou de 60 horas nos ciclos formativos cuxos perfís profesionais así o

requiran.

Os módulos profesionais ou ámbitos superados con anterioridade conservarán a cualificación previa.

O módulo profesional de Itinerario persoal para a empregabilidade I dos ciclos de grao medio e de grao superior poderase validar:

¿ Achegando o módulo de Formación e orientación laboral (FOL) correspondente a calquera título ao abeiro da Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de educación (LOE).

¿ Achegando o módulo de Formación e orientación laboral (FOL) correspondente a calquera título ao abeiro da Lei orgánica 1/1990, do 3 de outubro, de ordenación xeral do sistema educativo. Neste suposto, cumprirá acreditar a formación establecida para o desempeño das funcións de nivel básico da actividade preventiva, expedida de acordo co disposto no Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos servizos de prevención, con indicación expresa dos contidos superados.

Módulo profesional: Itinerario persoal para a empregabilidade I.

Nivel: primeiro curso dos ciclos de grao medio e superior.

Código: MP1709.

Duración: 107 horas.

Tanto polas competencias como por os obxectivos xerais, podemos constatar que o currículo adecúase as características de calqueira empresa e calqueira ámbito produtivo.

### 3. Relación de unidades didácticas que a integran, que contribuirán ao desenvolvemento do módulo profesional, xunto coa secuencia e o tempo asignado para o desenvolvemento de cada unha

U.D.	Título	Descrición	Duración (sesións)	Peso (%)
1	A prevención de riscos laborais	Análise da normativa de Prevención de Riscos para o desempeño das funcións de nivel básico en Prevención de Riscos Laborais	50	47
2	Formación na empresa	Formación na empresa	9	8
3	O mercado de traballo e o sector produtivo	Análise do mercado de traballo, das oportunidades de emprego no sector e das aptitudes e actitudes requiridas no sector	2	2
4	O autoanálise e o proxecto profesional	Identificación das cualidades e competencias con valor para o emprego, o autoconocemento e elaboración dun itinerario formativo e profesionalizador	7	7
5	Estratexias para a empregabilidade. O aprendizaxe autónomo e a identidade dixital	Identificación e análise das diferentes estratexias para o aprendizaxe autónomo, que permitan alcanzar os obxectivos profesionais e creando unha identidade dixital	6	6
6	A relación laboral	Análise das condicións laborais no traballo por conta allea de conformidade a normativa laboral e o convenio colectivo do sector e dos principais cambios que poden darse na mesma	28	26
7	A Seguridade Social	Análise das principais prestacións da seguridade social e reflexión da importancia da mesma coma pilar do estado de benestar	5	4

**4. Por cada unidade didáctica**
**4.1.a) Identificación da unidade didáctica**

N.º	Título da UD	Duración
1	A prevención de riscos laborais	50

**4.1.b) Resultados de aprendizaxe do currículo que se tratan**

Resultado de aprendizaxe do currículo	Completo
RA1 - Adquire as competencias necesarias para o desempeño das funcións de nivel básico en prevención de riscos laborais consonte o establecido na normativa de prevención de riscos laborais vixente	SI

**4.1.d) Criterios de avaliación que se aplicarán para a verificación da consecución dos obxectivos por parte do alumnado**

Criterios de avaliación
CA1.1 Valorouse a importancia da cultura preventiva en todos os ámbitos e as actividades da empresa ou do organismo equiparado, relacionando as condicións laborais coa saúde da persoa traballadora, e identificando e clasificando os factores de risco na actividade e os danos derivados destes, especialmente as situacións de risco máis habituais nas contornas de traballo do sector profesional relacionado co título
CA1.1.1 Comprenderonse os conceptos básicos de seguridade e saúde laboral.
CA1.1.2 Valorouse a relación entre traballo e saúde
CA1.1.3 Analizáronse os factores de risco derivados das condicións de seguridade, ambientais, ergonómica e psicosociais na empresa ou organismo equiparado do sector productivo do ciclo
CA1.1.3.1 Analizáronse os factores de risco derivados das condicións de seguridade
CA1.1.3.2 Analizáronse os factores de risco medioambientais
CA1.1.3.3 Analizáronse os factores de risco ergonómicos e psicosociais
CA1.1.4 Valorouse a actuación responsable no desenvolvemento do traballo para evitar situacións de risco na súa contorna laboral
CA1.2 Clasificáronse e describíronse os tipos de danos profesionais relacionados co perfil profesional do título, con especial referencia a accidentes de traballo e doenzas profesionais
CA1.2.1 Determináronse os danos na saúde da persoa traballadora que poden derivar das condicións de traballo e dos factores de risco detectados

Criterios de avaliación
CA1.2.2 Clasifícanse e describíronse os tipos de danos profesionais derivados de patoloxías específicas ( AT, y EP )
CA1.2.3 Clasifícanse e describíronse os tipos de danos profesionais derivados de patoloxías inespecíficas ( estrés laboral, acoso e outras formas de violencia laboral, fatiga,...)
CA1.3 Determinouse a avaliación de riscos na empresa ou no organismo equiparado e definíronse as técnicas de prevención e de protección que deben aplicarse para evitar os danos na súa orixe e minimizar as súas consecuencias
CA1.3.1 Analizáronse as medidas de protección individual e colectiva: equipamentos de protección individual e sinalización de seguridade
CA1.3.2 Identifícanse as principais técnicas de prevención
CA1.4 Analizáronse os protocolos de actuación en caso de emerxencia
CA1.5 Determináronse os principais dereitos e deberes en materia de prevención de riscos laborais
CA1.5.1 Identifícase o marco normativo básico na prevención de risco laborais
CA1.5.2 Determináronse os dereitos e obrigas das persoas traballadoras e empresarias en materia de prevención de riscos laborais
CA1.5.3 Analízase a actuación en caso de risco grave e inminente
CA1.5.4 Identifícanse as persoas traballadores en especial situación de vulnerabilidade (menores, maternidade e persoas especialmente sensibles a determinados riscos, traballadores/as de empresas de traballo temporal e temporais)
CA1.5.5 Identifícanse os principais organismos públicos con competencias preventivas
CA1.6 Clasifícanse as formas de xestión da prevención na empresa ou no organismo equiparado, en función dos criterios establecidos na normativa sobre prevención de riscos laborais, e determináronse as formas de representación das persoas traballadoras na empresa ou no organismo equiparado en materia de prevención de riscos
CA1.6.1 Clasifícanse as formas de xestión da prevención na empresa en función dos criterios previstos na normativa de prevención de riscos laborais
CA1.6.2 Determináronse as diferentes formas de representación das persoas traballadoras na empresa en materia de prevención de riscos laborais
CA1.7 Valorouse a importancia da existencia dun plan preventivo na empresa ou no organismo equiparado que inclúa a secuencia de actuacións para realizar en caso de emerxencia, e reflexionouse sobre o contido deste
CA1.7.1 Identifícase o contido mínimo dun plan de prevención na empresa
CA1.7.2 Analízase un plan de emerxencia e evacuación

**Criterios de avaliación**

CA1.8 Determináronse os requisitos e as condicións para a vixilancia da saúde da persoa traballadora e a súa importancia como medida de prevención

CA1.9 Identificáronse as técnicas básicas de primeiros auxilios que se deben aplicar no lugar do accidente ante distintos tipos de danos, así como a composición e o uso da caixa de primeiros auxilios

**4.1.e) Contidos**
**Contidos**

Actuación responsable no desenvolvemento do traballo para evitar situacións de risco na súa contorna laboral.

0Marco normativo.

Determinación dos danos á saúde da persoa traballadora que poden derivar das condicións de traballo e dos factores de risco detectados.

Análise dos dereitos e das obrigas das persoas traballadoras e empresarias en materia de prevención de riscos laborais.

Protección de persoas traballadoras en especiais situacións de vulnerabilidade (menores, maternidade e persoas especialmente sensibles a determinados riscos).

Protocolos de actuación ante diversas situacións de emerxencia na empresa.

Obrigas das empresas ou os organismos equiparados ante as emerxencias.

Composición da caixa de primeiros auxilios.

Conceptos básicos de seguridade e saúde laboral.

Principais técnicas de prevención.

Medidas de protección individual e colectiva: equipamentos de protección individual e sinalización de seguridade.

Planificación da prevención de riscos na empresa ou no organismo equiparado: contido mínimo dun plan de prevención.

0Análise dos factores de risco derivados das condicións de seguridade, ambientais, ergonómicas e psicosociais na empresa ou no organismo equiparado do sector produtivo do ciclo formativo.

Análise das condicións e dos límites da vixilancia da saúde na empresa, e das repercusións dos resultados dos recoñecementos médicos na relación laboral.

Tipoloxía dos danos: patoloxías específicas (accidentes de traballo e doenzas profesionais) e outras patoloxías relacionadas cos riscos psicosociais (estrés laboral, acoso e outras formas de violencia laboral, fatiga etc.).

Organismos estatais e autonómicos relacionados coa prevención de riscos.

Contidos
<p>Actuación responsable en situacións de emerxencia e primeiros auxilios.</p> <p>Plan de emerxencia e evacuación en contornas de traballo.</p> <p>Relación entre traballo e saúde.</p> <p>Actuación en caso de risco grave e inminente.</p> <p>Xestión da prevención na empresa: funcións e responsabilidades.</p> <p>Órganos de representación e participación das persoas traballadoras na prevención de riscos laborais.</p> <p>Protocolo de actuación ante unha situación de emerxencia.</p> <p>Aplicación das principais técnicas de primeiros auxilios.</p>

**4.2.a) Identificación da unidade didáctica**

N.º	Título da UD	Duración
2	Formación na empresa	9

**4.2.b) Resultados de aprendizaxe do currículo que se tratan**

Resultado de aprendizaxe do currículo	Completo
RA1 - Distingue as características do sector produtivo e define os postos de traballo, relacionándoos coas competencias profesionais expresadas no título	SI
RA2 - Analiza e avalía o seu potencial profesional e os seus intereses para se guiar no proceso de autoorientación, e elabora unha folla de ruta para a inserción profesional con base na análise das competencias, os intereses e as destrezas persoais	NO
RA4 - Analiza as súas condicións laborais como persoa traballadora por conta allea e identifícaa nos principais tipos de cambios e vicisitudes relevantes que se poden presentar na relación laboral, na normativa laboral e especialmente no convenio colectivo do sector	NO

**4.2.d) Criterios de avaliación que se aplicarán para a verificación da consecución dos obxectivos por parte do alumnado**

Criterios de avaliación
CA1.1 Analizáronse as principais oportunidades de emprego e de inserción laboral no sector profesional, identificando as posibilidades de emprego e analizado os seus requisitos actuais para o perfil profesional
CA1.2 Comparáronse os requisitos esixidos polo mercado laboral coas esixencias para o traballo na función pública relacionados co sector privado

**Crterios de avaliación**

CA1.3 Reflexionouse sobre as actitudes e as aptitudes requiridas actualmente para a actividade profesional relacionadas co título, así como as competencias persoais e sociais máis relevantes para o sector, identificando a zona de desenvolvemento próximo

CA2.12 Valorouse a importancia do traballo colaborativo, dos equipos de traballo e do liderazgo como trazo da personalidade

CA4.1 Analizáronse as obrigas e os dereitos derivados da relación laboral, así como as condicións de traballo pactadas nun convenio colectivo aplicable ao sector profesional relacionado co título

CA4.1.5 Identifícaronse os órganos de representación das persoas traballadoras na empresa.

CA4.1.7 Analizáronse os sindicatos de traballadores e asociacións empresariais

**4.2.e) Contidos**
**Contidos**

Tendencias do mercado laboral e oportunidades emerxentes.

Identificación e descrición dos postos de traballo relacionados co perfil profesional do título: características, funcións, competencias, formación, actitudes e aptitudes requiridas.

Intelixencia artificial e automatización no mercado laboral e no sector profesional do título do ciclo formativo.

Traballo por conta allea e traballo por conta propia.

Análise do sector profesional do título do ciclo formativo. Situación laboral actual e futura.

Competencias persoais e sociais máis demandadas no mercado laboral actual.

Equipos de traballo. Importancia do traballo colaborativo. Liderado como trazo da personalidade.

Sindicatos de traballadores e traballadoras, e asociacións empresariais.

Representación das persoas traballadoras na empresa.

**4.3.a) Identificación da unidade didáctica**

N.º	Título da UD	Duración
3	O mercado de traballo e o sector produtivo	2

**4.3.b) Resultados de aprendizaxe do currículo que se tratan**

Resultado de aprendizaxe do currículo	Completo
RA1 - Distingue as características do sector produtivo e define os postos de traballo, relacionándoos coas competencias profesionais expresadas no título	SI

**4.3.d) Criterios de avaliación que se aplicarán para a verificación da consecución dos obxectivos por parte do alumnado**

Criterios de avaliación
CA1.1 Analizáronse as principais oportunidades de emprego e de inserción laboral no sector profesional, identificando as posibilidades de emprego e analizado os seus requisitos actuais para o perfil profesional
CA1.2 Comparáronse os requisitos esixidos polo mercado laboral coas esixencias para o traballo na función pública relacionados co sector privado
CA1.3 Reflexionouse sobre as actitudes e as aptitudes requiridas actualmente para a actividade profesional relacionadas co título, así como as competencias persoais e sociais máis relevantes para o sector, identificando a zona de desenvolvemento próximo

**4.3.e) Contidos**

Contidos
Tendencias do mercado laboral e oportunidades emerxentes.
Identificación e descrición dos postos de traballo relacionados co perfil profesional do título: características, funcións, competencias, formación, actitudes e aptitudes requiridas.
Intelixencia artificial e automatización no mercado laboral e no sector profesional do título do ciclo formativo.
Traballo por conta allea e traballo por conta propia.
Traballo na Administración pública.
Análise do sector profesional do título do ciclo formativo. Situación laboral actual e futura.
Análise das competencias profesionais e requisitos para o ingreso na Administración pública
Competencias persoais e sociais máis demandadas no mercado laboral actual.

**4.4.a) Identificación da unidade didáctica**

N.º	Título da UD	Duración
4	O autoanálise e o proxecto profesional	7

**4.4.b) Resultados de aprendizaxe do currículo que se tratan**

Resultado de aprendizaxe do currículo	Completo
RA2 - Analiza e avalía o seu potencial profesional e os seus intereses para se guiar no proceso de autoorientación, e elabora unha folla de ruta para a inserción profesional con base na análise das competencias, os intereses e as destrezas persoais	SI

**4.4.d) Criterios de avaliación que se aplicarán para a verificación da consecución dos obxectivos por parte do alumnado**

Criterios de avaliación
CA2.1 Avaliáronse as motivacións, as habilidades, as destrezas e os intereses propios no marco dun proceso de autococñecemento
CA2.2 Analizáronse as calidades e as competencias persoais afíns á actividade profesional relacionada co perfil do título
CA2.3 Determináronse as competencias persoais e sociais con valor para o emprego
CA2.3.1 Determináronse as habilidades sociais e habilidades de comunicación
CA2.3.2 Determináronse as habilidades de organización e xestión
CA2.4 Sinaláronse as preferencias profesionais, os intereses e as metas no marco dun proxecto profesional
CA2.5 Valorouse o concepto de autoestima no proceso de procura de emprego
CA2.6 Identificáronse as fortalezas, as debilidades, as ameazas e as oportunidades propias para a inserción profesional
CA2.7 Identificáronse expectativas de futuro para inserción profesional analizando competencias, intereses e destrezas persoais
CA2.8 Valoráronse fitos importantes na traxectoria vital con valor profesionalizador
CA2.9 Identificáronse os itinerarios formativos profesionais relacionados co perfil profesional

Criterios de avaliación
CA2.9.1 Identifícanse oportunidades de formación e emprego na Unión Europea
CA2.9.2 Identifícanse servizos de orientación académica e oportunidades e axudas para a formación
CA2.9.3 Analizáronse os itinerarios formativos e profesionais relacionados co ciclo formativo
CA2.10 Formuláronse obxectivos profesionais e determináronse metas persoais e profesionais para a mellora da empregabilidade e as condicións de inserción laboral
CA2.11 Trazouse un plan de acción para desenvolver as áreas de mellora e potenciar as fortalezas persoais con valor para o emprego
CA2.11.1 Empregáronse ferramentas dixitais na interacción cos demais. Networking
CA2.11.2 Identifícanse estratexias para superar as eivas de comunicación e recursos para superar as carencias persoais
CA2.11.3 Valorouse a formación permanente na traxectoria laboral e profesional como factor clave para a adaptación o cambio
CA2.12 Valorouse a importancia do traballo colaborativo, dos equipos de traballo e do liderazgo como trazo da personalidade
CA2.13 Identificouse o concepto de conflito, causas, tipos de resolución e a negociación como solución

#### 4.4.e) Contidos

Contidos
Información sobre a estrutura do sistema educativo.
Habilidades de organización e xestión.
Oportunidades de formación e emprego en Europa.
Autoconecemento, autonomía persoal e autopercepción.
Autoestima: confianza, perseveranza e seguridade nun mesmo.
Ferramentas dixitais na interacción cos demais. Networking.
Conflito: concepto, causas, tipos e resolución. Negociación.
Autoanálise e avaliación do potencial profesional en relación cos requisitos actuais do perfil profesional do título. DAFO persoal.

Contidos
<p>Identificación e análise dos itinerarios formativos profesionais relacionados co título do ciclo formativo.</p> <p>A formación permanente na traxectoria laboral e profesional como factor clave para a adaptación ao cambio.</p> <p>Autoanálise e toma de decisións académicas e profesionais.</p> <p>Equipos de traballo. Importancia do traballo colaborativo. Liderado como trazo da personalidade.</p> <p>0Aspiracións e metas: definición de obxectivos profesionais.</p> <p>Identificación e autoanálise de intereses, capacidades, motivacións, aptitudes, fortalezas e debilidades persoais para o proxecto profesional ao que se aspire.</p> <p>Estratexias para superar as eivas de comunicación.</p> <p>Itinerarios académicos: información sobre as opcións para cursar na formación profesional, noutros estudos postobrigatorios e nos estudos superiores.</p> <p>Habilidades sociais e habilidades de comunicación.</p> <p>Axudas e recursos para superar carencias e afrontar retos persoais: probas obxectivas e tests psicométricos.</p> <p>Servizos de orientación académica. Programas, oportunidades e axudas para a formación.</p> <p>Capacidade autocrítica. Iniciativa persoal. Pensamento creativo.</p>

#### 4.5.a) Identificación da unidade didáctica

N.º	Título da UD	Duración
5	Estratexias para a empregabilidade. O aprendizaxe autónomo e a identidade dixital	6

#### 4.5.b) Resultados de aprendizaxe do currículo que se tratan

Resultado de aprendizaxe do currículo	Completo
RA3 - Aplica as estratexias para a aprendizaxe autónoma recoñecendo o seu valor profesionalizador, deseñando e optimizando a súa propia contorna de aprendizaxe con uso das tecnoloxías dixitais como ferramentas de aprendizaxe autónoma, sendo coherente coa súa identidade dixital e cos seus propios obxectivos profesionais, expostos no seu plan de desenvolvemento individual	SI

**4.5.d) Criterios de avaliación que se aplicarán para a verificación da consecución dos obxectivos por parte do alumnado**

Criterios de avaliación
CA3.1 Tomouse conciencia da responsabilidade individual no desenvolvemento profesional, valorando a actitude de aprendizaxe permanente para o desenvolvemento das propias e das novas competencias
CA3.2 Identificouse a empregabilidade como capacidade de adaptación á contorna laboral
CA3.3 Coñecéronse e utilizáronse ferramentas, fontes de información, conexións e actividades para a configuración dunha contorna persoal de aprendizaxe para a empregabilidade
CA3.3.1 Coñecéronse ferramentas, fontes de información, conexións e actividades para a configuración dunha contorna persoal de aprendizaxe para a empregabilidade
CA3.3.2 Utilizáronse ferramentas, fontes de información, conexións e actividades para a configuración dunha contorna persoal de aprendizaxe para a empregabilidade
CA3.4 Púxose en práctica a competencia dixital para configurar unha contorna persoal de aprendizaxe para a empregabilidade
CA3.4.1 Diseñouse unha contorna persoal de aprendizaxe para o desenvolvemento persoal e profesional
CA3.5 Analizouse o concepto de identidade dixital e o seu impacto na empregabilidade
CA3.5.1 Valorouse a pegada e reputación dixital para a empregabilidade
CA3.5.2 Analizouse a protección de datos persoais e a identidade dixital
CA3.6 Xustificouse o deseño da súa contorna de aprendizaxe baseada en como esta mellora a empregabilidade
CA3.6.1 Valórouse a xestión das identidades dixitais: persoais e profesionais
CA3.6.2 Coñecéronse os riscos derivados de unha xestión inadecuada da identidade dixital
CA3.7 Elaborouse o seu plan de desenvolvemento individual como ferramenta para a mellora da empregabilidade
CA3.8 Aplicáronse as ferramentas de aprendizaxe autónoma para o seu desenvolvemento persoal e profesional
CA3.9 Deseñouse a contorna de aprendizaxe que permite alcanzar o plan de desenvolvemento individual

**4.5.e) Contidos**

Contidos
<p>Xestión de identidades dixitais: persoal e profesional. Riscos derivados dunha xestión inadecuada.</p> <p>OPegada e reputación dixital.</p> <p>Contorna de aprendizaxe para a empregabilidade.</p> <p>Concepto e características.</p> <p>Concepto.</p> <p>Identificación e análise das necesidades persoais de aprendizaxe para a empregabilidade.</p> <p>Protección de datos persoais e identidade dixital.</p> <p>Relevancia para a empregabilidade..</p> <p>Ferramentas e fontes de información e formación: cursos en liña ou webinarios; libros, blogs; plataformas, aplicacións móbiles; certificacións en liña; grupos de discusión.</p> <p>Rede persoal de aprendizaxe: redes sociais, profesionais e de comunicación.</p> <p>Importancia do plan como ferramenta para maximizar o potencial e o desenvolvemento persoal e profesional.</p> <p>Deseño dunha contorna persoal de aprendizaxe para o desenvolvemento persoal e profesional.</p> <p>Necesidade dunha avaliación periódica do progreso.</p>

**4.6.a) Identificación da unidade didáctica**

N.º	Título da UD	Duración
6	A relación laboral	28

**4.6.b) Resultados de aprendizaxe do currículo que se tratan**

Resultado de aprendizaxe do currículo	Completo
RA4 - Analiza as súas condicións laborais como persoa traballadora por conta allea e identifícaa nos principais tipos de cambios e vicisitudes relevantes que se poden presentar na relación laboral, na normativa laboral e especialmente no convenio colectivo do sector	NO

**4.6.d) Criterios de avaliación que se aplicarán para a verificación da consecución dos obxectivos por parte do alumnado**

Criterios de avaliación
CA4.1 Analizáronse as obrigas e os dereitos derivados da relación laboral, así como as condicións de traballo pactadas nun convenio colectivo aplicable ao sector profesional relacionado co título
CA4.1.1 Analizouse a relación laboral
CA4.1.1.1 Analizáronse as fontes nacionais e internacionais e os principios de aplicación do Dereito laboral
CA4.1.2 Analizáronse os dereitos e obrigas que implica a relación laboral
CA4.1.2.1 Analizáronse os dereitos e obrigas que implica a relación laboral
CA4.1.2.2 Analizáronse os dereitos e obrigas relacionados coa contratación
CA4.1.2.3 Analizáronse os dereitos e obrigas relacionados coa organización do traballo
CA4.1.2.4 Analizáronse os dereitos e obrigas relacionados cos salarios
CA4.1.2.5 Analizáronse os dereitos e obrigas relacionados coa modificación, suspensión e extinción do contrato
CA4.1.3 Analizáronse as condicións de traballo pactadas nun convenio colectivo aplicable o sector profesional do título
CA4.1.3.1 Analizouse a xornada de traballo, os permisos e as vacacións que recolle un convenio colectivo aplicable ao sector
CA4.1.3.2 Analizouse o salario que recolle un convenio colectivo aplicable ao sector para as diferentes categorías profesionais
CA4.1.3.3 Analizouse a estrutura do convenio, os ámbitos de aplicación.
CA4.1.4 Distinguíronse os principais organismos que interveñen nas relacións laborais.
CA4.1.5 Identifícanse os órganos de representación das persoas traballadoras na empresa.
CA4.1.6 Analizáronse os conflitos colectivos na empresa e os procedementos de solución.
CA4.1.7 Analizáronse os sindicatos de traballadores e asociacións empresariais

Criterios de avaliación
CA4.2 Comparáronse as principais modalidades de contratación, e localizáronse os modelos nas fontes oficiais
CA4.2.1 Analizáronse as modalidades de contratación
CA4.2.2 Identificáronse as medidas de fomento da contratación para determinados colectivos
CA4.2.3 Analizáronse os elementos, características e requisitos de formalización do contrato de traballo
CA4.2.4 Localizáronse os modelos de contrato nas fontes oficiais
CA4.3 Identificáronse as características definitorias das novas contornas de organización do traballo e os dereitos que levan consigo
CA4.4 Identificáronse os compoñentes do recibo de salario
CA4.5 Identificáronse os recursos laborais existentes ante as vicisitudes que se poden dar na relación laboral
CA4.5.1 Analizáronse as causas e os efectos da modificación do contrato de traballo
CA4.5.2 Analizáronse as causas e os efectos da suspensión do contrato de traballo
CA4.5.3 Analizáronse as causas e os efectos da extinción do contrato de traballo

#### 4.6.e) Contidos

Contidos
<p>Dereito do traballo.</p> <p>Principios de aplicación e fontes do Dereito Laboral</p> <p>Análise da relación laboral individual.</p> <p>Análise dun convenio colectivo aplicable ao ámbito profesional da titulación.</p> <p>Novas contornas na organización do traballo e as súas implicacións nas relacións laborais.</p> <p>Modificación, suspensión e extinción do contrato de traballo.</p>

Contidos
<p>Análise das principais condicións de traballo: clasificación e promoción profesional, tempo de traballo, retribución etc.</p> <p>Conflitos colectivos na empresa.</p> <p>Modalidades de contrato de traballo e medidas de fomento da contratación.</p> <p><a href="#">Organismos públicos (administrativos e xudiciais) que interveñen nas relacións laborais.</a></p> <p>Análise do recibo de salario e das súas partes.</p> <p>Retos laborais derivados da contorna dixital.</p> <p>Sindicatos de traballadores e traballadoras, e asociacións empresariais.</p> <p>Dereitos e deberes derivados da relación laboral.</p> <p>Elementos, características e requisitos de formalización do contrato de traballo.</p> <p>Representación das persoas traballadoras na empresa.</p>

**4.7.a) Identificación da unidade didáctica**

N.º	Título da UD	Duración
7	A Seguridade Social	5

**4.7.b) Resultados de aprendizaxe do currículo que se tratan**

Resultado de aprendizaxe do currículo	Completo
RA4 - Analiza as súas condicións laborais como persoa traballadora por conta allea e identifícaa nos principais tipos de cambios e vicisitudes relevantes que se poden presentar na relación laboral, na normativa laboral e especialmente no convenio colectivo do sector	NO

**4.7.d) Criterios de avaliación que se aplicarán para a verificación da consecución dos obxectivos por parte do alumnado**

Criterios de avaliación
CA4.6 Analízase o papel da Seguridade Social como pilar esencial para a mellora da calidade de vida da cidadanía
CA4.7 Analízanse as principais prestacións derivadas da extinción da relación laboral

**Criterios de avaliación**

CA4.7.1 Realizouse o cálculo da contía da prestación de desemprego

CA4.7.2 Analizáronse as principais prestacións derivadas da extinción da relación laboral

CA4.8 Delimitouse a estrutura do sistema de Seguridade Social.

CA4.9 Determináronse as principais prestacións contributivas de seguridade social (incapacidade temporal e permanente, nacemento de fillos/as, morte e supervivencia e xubilación), os seus requisitos e a súa duración,

**4.7.e) Contidos**
**Contidos**

Seguridade Social e estado do benestar.

Protección por desemprego: requisitos e trámites. Cálculo da prestación.

Prestacións contributivas da Seguridade Social (incapacidade temporal e permanente, nacemento de fillos e fillas, morte e supervivencia, e xubilación).

Determinación das principais obrigas das persoas empresarias e das traballadoras en materia de seguridade social.

Estrutura do sistema de Seguridade Social.

**5. Mínimos exixibles para alcanzar a avaliación positiva e os criterios de cualificación**

Os mínimos exixibles para alcanzar a avaliación positiva son:

- Valorouse a importancia da cultura preventiva en tódolos ámbitos e actividades da empresa, relacionando as condicións laborais coa saúde do traballador, identificando e clasificando factores de risco na actividade e danos derivados destes, especialmente as situacións de risco máis habituais nas contornas de traballo do sector profesional relacionado co título.
- Clasificáronse e describíronse os tipos de danos profesionais relacionados co perfil profesional do título, con especial referencia a accidentes de traballo e enfermidades profesionais.
- Determinouse a avaliación de riscos na empresa e definíronse as técnicas de prevención e de protección que deben aplicarse para evitar os danos na súa orixe e minimizar as súas consecuencias.
- Analizáronse os protocolos de actuación en caso de emerxencia.
- Determináronse os principais dereitos e deberes en materia de prevención de riscos laborais.
- Clasificáronse as formas de xestión da prevención na empresa, en función dos criterios establecidos na normativa sobre prevención de riscos laborais, e determináronse as formas de representación das persoas traballadoras na empresa en materia de prevención de riscos.

- Valorouse a importancia da existencia dun plan preventivo na empresa que inclúa a secuencia de actuacións para realizar en caso de emerxencia, e reflexionouse sobre o contido deste.
- mellora da empregabilidade e condicións de inserción laboral. Trazouse un plan de acción para desenvolver áreas de mellora e potenciar fortalezas persoais con valor para o emprego.
- Tomouse conciencia da responsabilidade individual no desenvolvemento profesional, valorando a actitude de aprendizaxe permanente para o desenvolvemento das propias e das novas competencias.
- Identificouse a empregabilidade como capacidade de adaptación á contorna laboral.
- Coñecéronse e utilizáronse ferramentas, fontes de información, conexións e actividades para a configuración dunha contorna persoal de aprendizaxe para a empregabilidade.
- Púxose en práctica a competencia dixital para configurar unha contorna persoal de aprendizaxe para a empregabilidade.
- Analizouse o concepto de identidade dixital e o seu impacto na empregabilidade.
- Xustificouse o deseño da súa contorna de aprendizaxe baseada en como esta mellora a empregabilidade.
- Determináronse requisitos e condicións para a vixilancia da saúde do traballador e a súa importancia como medida de prevención.
- Identifícanse técnicas básicas de primeiros auxilios que se deben aplicar no lugar do accidente ante distintos tipos de danos, así como a composición e o uso da caixa de primeiros auxilios.
- Determináronse requisitos e condicións para a vixilancia da saúde do traballador e a súa importancia como medida de prevención.
- Identifícanse técnicas básicas de primeiros auxilios que se deben aplicar no lugar do accidente ante distintos tipos de danos, así como a composición e o uso da caixa de primeiros auxilios.
- Analizáronse as principais oportunidades de emprego e inserción laboral no sector profesional, identificando as posibilidades de emprego e analizado requisitos actuais para o perfil profesional.
- Comparáronse os requisitos esixidos polo mercado laboral coas esixencias para o traballo na función pública relacionados co sector privado.
- Reflexionouse sobre actitudes e aptitudes requiridas actualmente para a actividade profesional relacionadas co título, así como as competencias persoais e sociais máis relevantes para o sector, identificando a zona de desenvolvemento próximo.
- Avaliáronse motivacións, habilidades, destrezas e intereses propios no marco dun proceso de autococñecemento.
- Analizáronse calidades e competencias persoais afíns á actividade profesional relacionada co perfil do título.
- Determináronse competencias persoais e sociais con valor para o emprego.
- Sinaláronse preferencias profesionais, intereses e metas no marco dun proxecto profesional.
- Valorouse o concepto de autoestima no proceso de procura de emprego.
- Identifícanse fortalezas, debilidades, ameazas e oportunidades propias para a inserción profesional.
- Identifícanse expectativas de futuro para inserción profesional analizando competencias, intereses e destrezas persoais.
- Valoráronse fitos importantes na traxectoria vital con valor profesionalizador.
- Identifícanse itinerarios formativos profesionais relacionados co perfil profesional.
- Formuláronse obxectivos profesionais e determináronse metas persoais e profesionais para a mellora da empregabilidade e condicións de inserción laboral.
- Trazouse un plan de acción para desenvolver áreas de mellora e potenciar fortalezas persoais con valor para o emprego.
- Tomouse conciencia da responsabilidade individual no desenvolvemento profesional, valorando a actitude de aprendizaxe permanente para o desenvolvemento das propias e das novas competencias.
- Identificouse a empregabilidade como capacidade de adaptación á contorna laboral.
- Coñecéronse e utilizáronse ferramentas, fontes de información, conexións e actividades para a configuración dunha contorna persoal de aprendizaxe para a empregabilidade.
- Puxose en práctica a competencia dixital para configurar unha contorna persoal de aprendizaxe para a empregabilidade.

- Analizouse o concepto de identidade dixital e o seu impacto na empregabilidade.
- Xustificouse o deseño da súa contorna de aprendizaxe baseada en como esta mellora a empregabilidade.
- Elaborouse o seu plan de desenvolvemento individual como ferramenta para a mellora da empregabilidade.
- Aplicáronse ferramentas de aprendizaxe autónoma para o seu desenvolvemento persoal e profesional.
- Deseñouse a contorna de aprendizaxe que permite alcanzar o plan de desenvolvemento individual.
- Analizáronse obrigas e dereitos derivados da relación laboral, así como condicións de traballo pactadas nun convenio colectivo aplicable ó sector profesional relacionado co título.
- Comparáronse as principais modalidades de contratación, e localizáronse os modelos nas fontes oficiais.
- Identificáronse as características definitorias das novas contornas de organización do traballo e os dereitos que levan consigo.
- Identificáronse os compoñentes do recibo de salario.
- Identificáronse os recursos laborais existentes ante as vicisitudes que se poden dar na relación laboral.
- Analizouse o papel da Seguridade Social como piar esencial para a mellora da calidade de vida da cidadanía.
- Analizáronse as principais prestacións derivadas da extinción da relación laboral.

Os criterios de cualificación utilizados para determinar a cualificación individual do módulo terían en conta os seguintes aspectos:

Resultados obtidos nas probas escritas individuais que serán realizadas ao longo do curso.

Valorización dos traballos e tarefas propostos mediante outros instrumentos de avaliación diferentes ás probas escritas, propostos para a súa realización tanto de maneira individual como colectiva.

Durante o curso serán desenvolvidas tres avaliacións, sendo calculada a cualificación de cada unha delas tendo en conta a seguinte ponderación:

As probas escritas significarán 70 por cento da cualificación da avaliación, calculadas, no caso de existir máis de unha no trimestre, segundo a media aritmética acadada en cada un deles. Estas probas escritas poden consistir en cuestionarios con respostas múltiples, con respostas curtas, con respostas numéricas, con respostas tipo ensaio, con exercicios prácticos ou casos semellantes aos resolvidos nas aulas. Cada proba será valorizada entre 0 e 10 puntos.

O resto de instrumentos de avaliación (traballos e tarefas individuais e colectivas) significarán 30 por cento da cualificación da avaliación. Todos estes traballos e tarefas serán valorizados entre 0 e 10 puntos. A cualificación final do módulo será calculada como a media aritmética das cualificacións das tres avaliacións, sendo necesaria unha cualificación mínima en cada unha destas tres avaliacións de 5, para poder superar o módulo. En caso contrario, a cualificación final do módulo, como máximo será de 4. Como é habitual, o módulo estará aprobado cando en cada unha destas tres avaliacións o alumnado alcance unha cualificación igual ou superior a 5.

Nota aclaratoria sobre o redondeo de decimais:

Nas avaliacións parciais, a cualificación redondeará os decimais por defecto ao enteiro desa cualificación (os decimais teñen un valor inferior a 0,5) ou por exceso (os decimais teñen un valor igual ou maior a 0,5) ao enteiro máis próximo.

## 6. Procedemento para a recuperación das partes non superadas

### 6.a) Procedemento para definir as actividades de recuperación

Aquel alumnado que non acade unha cualificación de 5 no proceso de avaliación continua, deberá recuperar as probas obxectivas non superadas e realizar o/s traballo/s pendente/s de ser o caso.

A recuperación das probas escritas consistirá na realización dun exame dos contidos pendentes e terá como referencia os contidos mínimos establecidos nesta programación. Este exame superárase sempre que obteña o mínimo de 5 puntos.

A nota final acadarase tendo en conta o resto de instrumentos de avaliación empregados durante o curso de ser o caso.

Con anterioridade á realización da proba final realizaranse actividades de reforzo dos contidos de cada unidade formativa que a modo de orientación son expostos a continuación:

UF1

Para acadar RA1: Adquire as competencias necesarias para o desempeño das funcións de nivel básico en prevención de riscos laborais consonte o establecido na normativa de prevención de riscos laborais vixente.

Repaso de contidos referentes a:

Conceptos básicos de seguridade e saúde laboral

Relación entre traballo e saúde

Actuación responsable no desenvolvemento do traballo para evitar situacións de risco na súa contorna laboral

Análise dos factores de risco derivados das condicións de seguridade, ambientais, ergonómicas e psicosociais na empresa ou organismo equiparado do sector produtivo do ciclo formativo

Marco normativo

Organismos estatais e autonómicos relacionados coa prevención de riscos

Determinación dos danos á saúde da persoa traballadora que poden derivar das condicións de traballo e dos factores de risco detectados

Tipoloxía dos danos: patoloxías específicas (accidentes de traballo e doenzas profesionais) e outras patoloxías relacionadas cos riscos psicosociais (estrés laboral, acoso e outras formas de violencia laboral, fatiga, etc.)

Principais técnicas de prevención

Medidas de protección individual e colectiva: equipamentos de protección individual e sinalización de seguridade

Plan de emerxencia e evacuación en contornas de traballo

Protocolo de actuación ante unha situación de emerxencia

Obrigas das empresas ou organismos equiparados ante as emerxencias

Análise dos dereitos e das obrigas das persoas traballadoras e empresarias en materia de prevención de riscos laborais

Actuación en caso de risco grave e inminente

Protección de persoas traballadoras en especiais situacións de vulnerabilidade (menores, maternidade e persoas especialmente sensibles a determinados riscos)

Xestión da prevención na empresa: funcións e responsabilidades

Órganos de representación e participación das persoas traballadoras na prevención de riscos laborais

Planificación da prevención de riscos na empresa ou no organismo equiparado: contido mínimo dun plan de prevención

Análise das condicións e dos límites da vixilancia da saúde na empresa, e das repercusións dos resultados dos recoñecementos médicos na relación laboral

Aplicación das principais técnicas de primeiros auxilios

Actuación responsable en situacións de emerxencia e primeiros auxilios

Composición da caixa de primeiros auxilios

UF2

Para acadar RA1: Distingue as características do sector produtivo e de<sub>z</sub>ne os postos de traballo, relacionándoos coas competencias profesionais expresadas no título.

Repaso de aspectos relacionados con:

Traballo por conta allea e traballo por conta propia

Análise do sector profesional do título do ciclo formativo. Situación laboral actual e futura

Traballo na Administración pública

Análise das competencias profesionais e requisitos para o ingreso na Administración pública

Competencias persoais e sociais máis demandadas no mercado laboral actual

Para acadar RA2: Analiza e avalía o seu potencial profesional, vocación e intereses para se guiar no proceso de autoorientación, e elabora unha folla de ruta para a inserción profesional con base na análise das competencias, intereses e destrezas persoais.

Repaso de aspectos relacionados con:

Autoanálise e toma de decisións académicas e profesionais

Identificación e autoanálise de intereses, capacidades, motivacións, aptitudes, fortalezas e debilidades persoais para o proxecto profesional ó que se aspire

Autocoñecemento, autonomía persoal e autopercepción

Habilidades sociais e habilidades de comunicación

Habilidades de organización e xestión

Autoestima: con<sub>z</sub>anza, perseveranza e seguridade nun mesmo

Capacidade autocrítica. Iniciativa persoal. Pensamento creativo

Autoanálise e avaliación do potencial profesional en relación cos requisitos actuais do perfil profesional do título. DAFO persoal

Identificación e análise dos itinerarios formativos profesionais relacionados co ciclo formativo

Aspiracións e metas: definición de obxectivos profesionais

Axudas e recursos para superar carencias e afrontar retos persoais: probas obxectivas e tests psicométricos

Estratexias para superar as eivas de comunicación

A formación permanente na traxectoria laboral e profesional como factor clave para a adaptación ó cambio

Equipos de traballo. Importancia do traballo colaborativo. Liderado como trazo da personalidade

Conflicto: concepto, causas, tipos e resolución. Negociación

Oportunidades de formación e emprego en Europa

Información sobre a estrutura do sistema educativo

Servizos de orientación académica. Programas, oportunidades e axudas para a formación

Ferramentas dixitais na interacción cos demais. Networking

Para acadar RA3: Aplica estratexias para a aprendizaxe autónoma recoñecendo o seu valor profesionalizador, deseñando e optimizando a súa propia contorna de aprendizaxe con uso das tecnoloxías dixitais como ferramentas de aprendizaxe autónoma, sendo coherente coa súa identidade dixital e cos seus obxectivos profesionais, expostos no seu plan de desenvolvemento individual.

Repaso de aspectos relacionados con:

Deseño dunha contorna persoal de aprendizaxe para o desenvolvemento persoal e profesional

Identificación e análise das necesidades persoais de aprendizaxe para a empregabilidade

Ferramentas e fontes de información e formación: cursos en liña ou webinarios; libros, blogs; plataformas, aplicacións móbiles; certificacións en liña; grupos de discusión

Deseño dunha contorna persoal de aprendizaxe para o desenvolvemento persoal e profesional

Pegada e reputación dixital

Relevancia para a empregabilidade

Protección de datos persoais e identidade dixital

Xestión de identidades dixitais: persoal e profesional. Riscos derivados dunha xestión inadecuada

Importancia do plan como ferramenta para maximizar o potencial e o desenvolvemento persoal e profesional

Necesidade dunha avaliación periódica do progreso

Contorna de aprendizaxe para a empregabilidade

Para acadar RA4: Analiza as súas condicións laborais como traballador por conta allea e identifícaa nos principais tipos de cambios e vicisitudes relevantes que se poden presentar na relación laboral, na normativa laboral, especialmente no convenio colectivo do sector.

Repaso de aspectos relacionados con:

Dereitos e deberes derivados da relación laboral

Análise da relación laboral individual

Elementos, características e requisitos da formalización do contrato de traballo

Análise dun convenio colectivo aplicable ó ámbito profesional da titulación

Análise das principais condicións de traballo: clasificación e promoción profesional, tempo de traballo, retribución, etc.

Dereito do traballo

Modalidades de contrato de traballo e medidas de fomento da contratación

Novas contornas na organización do traballo e as súas implicacións nas relacións laborais

Retos laborais derivados da contorna dixital

Análise do recibo de salarios e das súas partes  
Modificación, suspensión e extinción do contrato de traballo  
Determinación das principais obrigas dos empresarios e dos traballadores en materia de SS  
Estrutura do sistema de Seguridade Social  
Seguridade Social e estado do benestar  
Prestacións contributivas da SS (incapacidade temporal e permanente, nacemento de fillos, morte e supervivencia e xubilación)  
Protección por desemprego: requisitos e trámites. Cálculo da prestación  
Sindicatos de traballadores e asociacións empresariais  
Conflitos colectivos na empresa  
Representación das persoas traballadoras na empresa

#### **6.b) Procedemento para definir a proba de avaliación extraordinaria para o alumnado con perda de dereito a avaliación continua**

Deberán presentarse a esta proba de carácter global, todo o alumnado que perda o dereito a avaliación continua.  
Isto último non se aplica á modalidade a distancia pois eles non perden o dereito a avaliación continua.  
En todo caso, a cualificación obtida nesta proba final representa 100 por cento da nota final.  
A proba abarcará todo o módulo e a nota resultante non difereza por UF.  
O contido desta proba incluírá tanto preguntas teóricas (formato test), como supostos prácticos.  
Utilizaranse polo menos un dos CA de cada un dos RA (1) que existen na UF 1 e polo menos un dos CA de cada un dos RA (4) que existen na UF 2.  
A proba será valorizada sobre 10 puntos, sendo necesario alcanzar unha puntuación igual ou superior a 5 para superar o módulo.  
A cualificación debe ser expresada sen decimais, co cal será utilizado un proceso de redondeo por exceso ao enteiro máis próximo, sempre que os decimais sexan 0,5 ou superiores, ou por defecto en caso contrario. O redondeo por exceso só opera cando a cualificación inicial obtida sexa igual ou superior a 5.

## 7. Procedemento sobre o seguimento da programación e a avaliación da propia práctica docente

O seguimento da programación será realizado utilizando a ligazón "Seguimento das programacións" da aplicación institucional que se encontra na ligazón <https://www.edu.xunta.es/programacions/>. Alén disto, en todas as reunións mensuais do departamento, un punto obrigatorio da orde do día é a confirmación de que estes seguimentos da aplicación están sendo realizados, así como o comentario de calquera incidencia no seguimento da programación.

Para o caso do seguimento da avaliación da práctica docente, utilizarase o modelo de enquisa de satisfacción do labor docente (MD82CLI03) que o alumnado debe realizar a proposta do/a titor/a de cada grupo trimestralmente. No caso de que esta enquisa non atinxira a puntuación mínima, o/a profesor/a envolvido/a reunirse co alumnado para tratar con máis profundidade aqueles items en que o alumnado manifestara algunha desconformidade.

## 8. Medidas de atención á diversidade

### 8.a) Procedemento para a realización da avaliación inicial

Segundo o establecido no artigo 28 da Orde de 12 de xullo de 2011 pola que se regulan o desenvolvemento, a avaliación e a acreditación académica do alumnado das ensinanzas de formación profesional inicial, ao comezo das actividades do curso académico, o equipo docente realizará unha sesión de avaliación inicial do alumnado, que terá por obxecto coñecer as características e a formación previa de cada alumno e de cada alumna, así como as súas capacidades. Esta información poderá proceder de diferentes fontes. Para alén da información fornecida polas titoras e titores correspondentes e pola propia área de Formación, os integrantes do departamento realizarán durante a primeira semana do curso unha proba de avaliación previa entre o alumnado do seu módulo. Para este fin será utilizado o modelo que aparece na epígrafe 10.2. da presente programación.

Despois da avaliación inicial decidiranse as medidas concretas de actuación de acordo ao Decreto 229/2011, polo que se regula a atención á diversidade do alumnado dos centros docentes. Tamén no artigo 33º epígrafe 1 do Decreto 114/2010, de 1 de xullo, polo que se establece a ordenación xeral da formación profesional do sistema educativo de Galicia que ¿Os centros educativos desenvolverán o currículo das ensinanzas de formación profesional de acordo coas características e as expectativas do alumnado, con especial atención ás necesidades daquelas persoas que presenten unha discapacidade, e as posibilidades formativas do medio, especialmente no módulo profesional de formación en centros de traballo, e reflectirano na programación xeral anual tendo en conta as necesidades de desenvolvemento económico, social e de recursos humanos do seu ámbito socio productivo¿. O Real Decreto 659/2023, de 18 de xullo, polo que se desenvolve a ordenación do Sistema de formación profesional establece no seu artigo 3,g que se ten que ¿Configurar a Formación Profesional de maneira flexible, modular e acorde coas formulacións a escala da Unión Europea, sobre a base de itinerarios formativos accesibles, progresivos, acumulables e adaptados ás necesidades individuais e colectivas, tendo en conta a idade, o sexo, a discapacidade no seu caso, e a situación persoal, familiar ou laboral, e dirixidos a un abanico de perfís profesionais comprensivo, desde os xeneralistas até os altamente especializados¿. E no seu artigo 15 ¿As administracións responsables de cada oferta fomentarán a equidade e inclusión, a igualdade de oportunidades e a non discriminación na formación profesional ao longo da vida laboral, adoptando ao efecto as medidas de flexibilización e as alternativas metodolóxicas de accesibilidade ao currículo, de adaptación temporal e deseño universal que sexan necesarias para conseguir que toda persoa poida acceder a unha formación profesional de calidade ao longo da vida laboral en igualdade de oportunidades en todos e cada un dos Graos previstos no Sistema de Formación Profesional¿. ¿3.¿A atención diferenciada que requiran determinadas persoas réxese por:

a)¿Os principios de normalización, inclusión e accesibilidade.

b) ¿A adaptación de condicións facilitadoras da adquisición das aprendizaxes e das avaliacións ás necesidades precisadas de apoio formativo.

4. ¿Corresponde ás administracións competentes en cada caso dispor os medios necesarios para que poidan alcanzar os obxectivos establecidos en termos de resultados de aprendizaxe e adquirir as competencias profesionais correspondentes¿.

No artigo 18.2 establece que ¿A avaliación debe respectar as necesidades de adaptación metodolóxica, de ampliación de tempos e de recursos das persoas con necesidades específicas de apoio educativo ou formativo. Estas adaptacións en ningún caso teranse en conta para minorar as cualificacións obtidas¿. E no artigo 35 dispón que ¿As administracións competentes:

a) ¿Poderán, nesta modalidade:

2.º ¿Autorizar flexibilizacións na estrutura, programa e organización específica das ofertas, sempre que iso non modifique o perfil profesional, as competencias e os resultados de aprendizaxe vinculados á acreditación, o certificado ou o título; ou, de modificarse aqueles, autorizar a emisión dunha certificación académica que recolla os resultados de aprendizaxe incluídos na oferta específica.

3.º ¿Flexibilizar a duración das ofertas, así como nas condicións de permanencia e os horarios, co fin de atender as necesidades das persoas en formación¿.

No Capítulo VI, Alumnado con Necesidades Educativas Especiais, da Orde de 12 de xullo de 2011 pola que se regulan o desenvolvemento, a avaliación e a acreditación académica do alumnado das ensinanzas de formación profesional inicial, expónse o procedemento a seguir, a documentación e os prazos. Esta medida debe ser decidida pola equipa docente co asesoramento do Departamento de Información e Orientación Profesional, nesa sesión de avaliación inicial do ciclo.

### 8.b) Medidas de reforzo educativo para o alumnado que non responda globalmente aos obxectivos programados

O Real Decreto 659/2023, de 18 de xullo, polo que se desenvolve a ordenación do Sistema de Formación Profesional establece:

Artigo 3. ¿Función e obxectivos xerais do Sistema de Formación Profesional

g) ¿Configurar a Formación Profesional de maneira flexible, modular e acorde coas formulacións a escala da Unión Europea, sobre a base de itinerarios formativos accesibles, progresivos, acumulables e adaptados ás necesidades individuais e colectivas, tendo en conta a idade, o sexo, a discapacidade no seu caso, e a situación persoal, familiar ou laboral, e dirixidos a un abanico de perfís profesionais comprensivo, desde os xeneralistas até os altamente especializados

k) ¿Prover orientación profesional que facilite ás persoas, ao longo da vida, a toma de decisións na elección e xestión das súas carreiras formativas e profesionais, combatendo os estereotipos de xénero, os relacionados coa discapacidade ou coas necesidades específicas de apoio educativo ou formativo, e colaborando na construción dunha identidade profesional motivadora de futuras aprendizaxes e adaptacións á evolución dos procesos produtivos e ao cambio social, e favorecendo o coñecemento das oportunidades existentes ou emerxentes nas contornas rurais e as zonas en declive demográfico

m) ¿Promover a igualdade de oportunidades das persoas con discapacidade e, en xeral, de persoas e colectivos con dificultades de inserción socio-laboral no acceso e o proceso de formación profesional habilitante e facilitadora da inserción no mercado laboral.

Artigo 15. ¿Atención ás diferenzas individuais.

1. ¿As administracións responsables de cada oferta fomentarán a equidade e inclusión, a igualdade de oportunidades e a non discriminación na formación profesional ao longo da vida laboral, adoptando ao efecto as medidas de flexibilización e as alternativas metodolóxicas de accesibilidade ao currículo, de adaptación temporal e deseño universal que sexan necesarias para conseguir que toda persoa poida acceder a unha formación profesional de calidade ao longo da vida laboral en igualdade de oportunidades en todos e cada un dos Graos previstos no Sistema de Formación Profesional.
  2. ¿Entenderase por persoas con necesidades específicas de apoio educativo ou formativo aquelas que, con independencia de que estas teñan a súa orixe en condicións persoais, sociais ou de calquera outro tipo, xeren a necesidade dunha atención diferente á ordinaria durante a súa formación para que as persoas poidan alcanzar as competencias profesionais e para a empleabilidade previstas en cada acción formativa.
  3. ¿A atención diferenciada que requiran determinadas persoas réxese por:
    - a) ¿Os principios de normalización, inclusión e accesibilidade.
    - b) ¿A adaptación de condicións facilitadoras da adquisición das aprendizaxes e das avaliacións ás necesidades precisadas de apoio formativo.
  4. ¿Corresponde ás administracións competentes en cada caso dispor os medios necesarios para que poidan alcanzar os obxectivos establecidos en termos de resultados de aprendizaxe e adquirir as competencias profesionais correspondentes.
  5. ¿As administracións establecerán unha porcentaxe de prazas reservadas para persoas con discapacidade, que non poderá ser inferior ao cinco por cento da oferta de prazas
- Artigo 16. ¿Dereito a unha avaliación obxectiva.
- As administracións garantirán, mediante o establecemento dos oportunos procedementos, o dereito a que o esforzo, o rendemento e a adquisición das aprendizaxes sexan valorados e recoñecidos con obxectividade, atendendo, en todo caso, ao carácter continuo e diferenciado segundo os módulos profesionais ou os seus resultados de aprendizaxe, así como, no seu caso, ás necesarias adaptacións nos procesos de aprendizaxe e de avaliación
- Artigo 18. ¿Aspectos comúns sobre avaliación e cualificación
2. ¿A avaliación debe respectar as necesidades de adaptación metodolóxica, de ampliación de tempos e de recursos das persoas con necesidades específicas de apoio educativo ou formativo. Estas adaptacións en ningún caso teranse en conta para minorar as cualificacións obtidas
- Artigo 32. ¿Finalidade.
- As ofertas da modalidade dirixida a persoas con necesidades educativas ou formativas especiais derivadas de discapacidade ou outras dificultades específicas que o xustificuen teñen por finalidade facilitar o proceso de aprendizaxe profesional para posibilitar a inserción laboral e o mantemento da empleabilidade
- Artigo 35. Carácter e autorización das ofertas.
1. ¿As administracións competentes:
    - a) ¿Poderán, nesta modalidade:
      - 1.º ¿Efectuar ofertas de Grao A, B, C e D, cuxo desenvolvemento deberá ter lugar nos centros que a Administración determine, garantindo, en todo caso, que capaciten e manteñan actualizadas ás persoas con discapacidade no seu itinerario profesional ao longo da súa vida laboral.
      - 2.º ¿Autorizar flexibilizacións na estrutura, programa e organización específica das ofertas, sempre que iso non modifique o perfil profesional, as competencias e os resultados de aprendizaxe vinculados á acreditación, o certificado ou o título; ou, de modificarse aqueles, autorizar a emisión dunha certificación académica que recolla os resultados de aprendizaxe incluídos na oferta específica.
      - 3.º ¿Flexibilizar a duración das ofertas, así como nas condicións de permanencia e os horarios, co fin de atender as necesidades das persoas en formación

Poderíamos definir que se entende por diversidade no ámbito educativo. Así, segundo Silva (2007, 3) sería "todas aquelas características excepcionais do alumnado, provocadas por diversos factores que requiren

unha atención especializada para que todo o alumnado alcance un mesmo nivel de aprendizaxe". Isto provoca que "A atención á diversidade require unha abordaxe inclusiva, a cal, procura promover no profesorado unha formación teórico-práctica, configurando actitudes favorables para a diversidade e inclusión; e co coñecemento do desenvolvemento das persoas con necesidades educativas asociadas á discapacidade" (García, Massani e Bermúdez, 2016).

Entre as actuacións ou vías que se presentan para o tratamento da diversidade na formación profesional (Álvarez, 2018, 179) van ser desenvolvidas as seguintes:

Serán utilizadas metodoloxías didácticas diferentes, que se adapten aos diferentes graos de capacidades previas, aos diversos niveis de autonomía e responsabilidade do alumnado e ás dificultades ou súper logros detectados en procesos de aprendizaxe anteriores.

Serán adaptadas as actividades ás motivacións e necesidades do alumnado, presentando aquelas a un nivel situado entre o que xa saben facer autonomamente e o que son capaces de facer coa axuda e guía do profesorado ou dos/as seus/súas compañeiros/as. Será establecido de menor a maior a dificultade das tarefas, de tal maneira que todo o alumnado poida encontrar espazos de resposta adecuados ás súas capacidades.

As actividades e as prácticas colectivas propostas serán desenvolvidas en grupos heteroxéneos, prestando atención á repartición de tarefas e a unha asignación de funcións flexibles.

Serán respectados os ritmos de aprendizaxe do alumnado, en función dos seus intereses, motivacións e capacidades.

Nas actividades de recuperación programadas, para o alumnado con máis dificultades de aprendizaxe serán definidas de maneira clara os conceptos que lle custa traballo comprender. Serán presentadas estas actividades tendo presente os niveis mínimos que deberá atinxir o alumnado.

Serán presentadas actividades de ampliación para que o alumnado poida mellorar o proceso de aprendizaxe.

Será mellorado o hábito de estudo e a responsabilidade.

Serán fomentadas as relacións sociais e a integración do alumnado do grupo.

Desta maneira, disporanse de actividades sobre un mesmo contido de repaso, de reforzo e de ampliación variando o grao de dificultade.

Igualmente, atenderase á diversidade na formulación das actividades, por iso presentaranse actividades básicas de reforzo e actividades de ampliación e afondamento, prestando unha axuda máis personalizada para fomentar a adquisición das habilidades necesarias para beneficiarse do traballo e da relación cos seus iguais. En calquera caso, prestarase especial atención perante necesidades de apoio e/ou reforzo, alumnado con TDAH, síndrome de Asperger, altas capacidades, incorporación serodia e/ou desvantaxes sociais e doenzas que impiden unha regular escolarización.

En relación ó desenvolvemento persoal e social evítanse as comparacións descalificadoras do alumnado tanto sexan polas súas dificultades, como polas súas diferenzas.

A respecto da interacción entre iguais, fomentaranse as relacións de aceptación, axuda mutua, cooperación e respecto polas diferenzas, tan importantes para que o alumnado que teña dificultades na aprendizaxe non se sinta rexeitado e desmotivado. Un adecuado contexto de actividades cooperativas nas que se creen relacións de interdependencia entre o alumnado será outra das medidas a aplicar.

Fóra destas medidas xerais cada necesidade educativa especial ou cada necesidade específica de apoio educativo precisaría de medidas concretas, sendo conscientes que moitas das que aparecen a continuación, dificilmente van aparecer no ciclo formativo e polo tanto no módulo ao que se refire a presente programación. O propio Consejo Escolar del Estado (2017, 7), a través dun ditame elaborado pola súa Comisión Permanente recoñece que: ¿En moitos casos, os estudantes con discapacidade, en particular aqueles que teñen adaptacións curriculares significativas, teñen como única opción para poder continuar a súa formación e, en consecuencia, preparación para o emprego, a Formación Profesional Básica¿.

De seguido van ser enumeradas diferentes necesidades educativas especiais ou necesidades específicas de apoio educativo, sinalando algunhas medidas de atención dese alumnado. De calquera maneira, na bibliografía que aparece ao final deste texto poden ser encontradas outras propostas que melloren e amplíen as anteriores.

Alumnado con discapacidade intelectual: O profesorado debería estar atento a que este alumnado desenvolva as seguintes necesidades básicas (Consellería de Educación, 2005, 14-15):

Asumir o seu propio corpo, xa que, en moitas ocasións, as persoas con discapacidade intelectual o ven como algo imperfecto e estenden esta visión a outros aspectos da súa personalidade.

Traballar a autonomía persoal, xa que neste colectivo son moi acusados aspectos tales como a sobre protección.

Fornecerlles un extra de motivación, xa que o esforzo que lles supoñen moitas tarefas fai que se incorporen ás actividades con maior dificultade.

Axudarles a construír unha autoestima axustada, xa que é un elemento fundamental para o equilibrio de calquera persoa.

Ampliando as oportunidades que o medio lles forneza, xa que, se estas son axeitadas, o seu prognóstico mellorará, excepto que se trate de atrasos mentais progresivos.

Alumnado con discapacidade motora. Entre os obxectivos prioritarios que se deben ter en conta no traballo educativo con este alumnado, hai que salientar (Consellería de Educación, 2006, 24):

Potenciar a súa autonomía persoal: desenvolvemento de destrezas motrices, hábitos hixiénicos e de auto coidado, ou de habilidades sociais, establecendo niveis de exixencia progresivos, congruentes e constantes.

Favorecer a participación activa do alumno ou alumna na comunidade educativa.

Fornecerlle medios de expresión eficientes e claros que permitan unha fácil comunicación cos demais.

Fomentar a capacidade de socialización, facilitando a interacción en todos os ambientes, ademais do escolar, sobre todo en actividades sociais de ocio e de lecer.

Alumnado con discapacidade sensorial. As medidas ordinarias de atención á diversidade teñen como finalidade dar resposta ás diferenzas en competencia curricular, motivación, intereses, relación social, estratexias, ritmos de aprendizaxe, estando destinadas a facilitar a consecución dos obxectivos e competencias establecidas na ensinanza, salientando as seguintes (Consellería de Educación, Universidade e Formación Profesional, 2019, 40):

Adecuación da estrutura organizativa do centro (horarios, agrupamentos, espazos) e da organización e xestión da sala de aulas ás características do alumnado.

Adecuación das programacións didácticas á contorna e ao alumnado.

Metodoloxías baseadas no traballo colaborativo en grupos heteroxéneos, tutoría entre iguais, aprendizaxe por proxectos e outras que promovan a inclusión.

Adaptación dos tempos e instrumentos ou procedementos de avaliación.

Reforzo educativo e apoio do profesorado con dispoñibilidade horaria.

Desdobramentos de grupos.

Alumnado con trastornos xeneralizados do desenvolvemento, (TEA) síndrome Asperger. Habería que ter en conta os seguintes aspectos metodolóxicos xerais (Consellería de Educación e Ordenación Universitaria, 2007, 29-30):

Introducir claves visuais que axuden a estruturar o tempo e o espazo.

Trátase de axudar o alumnado a organizar a información que recibe para poder pór algunha orde no seu mundo caótico. Canto máis comprensible lle sexa o contorno, menor probabilidade haberá de que aparezan condutas problemáticas.

Estruturar as tarefas en sucesivos pasos, fornecendo as axudas previas, moldeamento físico, encadeamento cara atrás ou verbalización na procura da aprendizaxe sen erro.

Ter en conta os intereses e preferencias da persoa, propóndolle actividades atractivas, que poden servir de reforzo para outras que consideremos relevantes.

Fornecerlle unha atención individualizada cálida por parte do profesorado, que compartirá unhas estratexias claras e comúns.

Darlle tempo abondo para que poida emitir a resposta.

Axudar a que perciba as consecuencias dos seus actos, fornecéndolle criterios de éxito sempre e cando sexa posible; así favoreceremos a súa autonomía.

Con salienta Consellería de Educación e Ordenación Universitaria (2011b, 5) "o obxectivo xeral é a consecución das competencias básicas e de maneira particular o logro de:

Unha mellora na socialización.

Maior competencia comunicativa.

Aumento da flexibilidade mental".

Alumnado con trastornos graves de conduta. Habería que seguir as recomendacións e procedementos da Estratexia galega de convivencia escolar (Consellería de Cultura, Educación e Universidade, 2015a) e do portal Convivencia (Consellería de Cultura, Educación e Universidade, 2015b).

Alumnado con altas capacidades: sobre dotación intelectual. Para axustar a resposta educativa para este alumnado hai que considerar as seguintes necesidades educativas (Consellería de Educación e Ordenación Universitaria, 2003, 20):

Precisa dunha ensinanza adaptada, cunha abordaxe multidisciplinar nun contexto educativo enriquecido e dinámico, estimulante para o seu desenvolvemento.

Require do acceso a recursos e materiais adicionais, que deben ser planificados especificamente.

Cómprelle flexibilidade no seu horario e nas súas actividades, polo que é conveniente que, cando sexa posible, deixemos que continúe co traballo até que estea seguro e satisfeito coa tarefa realizada.

Precisa participar moi activamente no proceso de ensinanza e aprendizaxe e ter a oportunidade de poder pór en práctica as súas habilidades.

Élle imprescindible un contorno en que se valoricen as ideas creativas e orixinais, máis que a repetición dos contidos.

Cómprelle un clima social en que se sinta aceptado, e precisa de orientación no manexo das relacións interpersoais e sociais.

No nivel educativo da formación profesional non é posible realizar adaptación curriculares significativas, mais poderían ser utilizadas algunha medida de enriquecemento horizontal ou vertical, como as propostas en Consellería de Educación e Ordenación Universitaria (2011a, 8-9).

Alumnado con TDAH. Canto ás tarefas e deberes é necesario (AA VV, 2014, 60-61):

Reducir e fragmentar as actividades.

Supervisar os exercicios e asegurarse de que entendeu que ten que facer.

Utilizar reforzos e apoios visuais na instrución oral.

Non sobrecargar de tarefas para a casa, e seleccionar ben aquelas que se consideren máis importantes.

Canto ás estratexias expositivas, o profesorado debe ter en conta as seguintes estratexias (AA VV, 2014, 61):

Antes de empezar, ha de asegurarse de que atende.

Utilizar frases curtas e claras.

Manter o contacto visual e permanecer cerca.

Focalizar a atención nos conceptos *¿clave¿*.

Utilizar estímulos visuais e modificar o ritmo da exposición, coas debidas pausas.

Presentar a idea principal explicitamente ao principio da explicación.

Utilizar estratexias de categorización e imaxes mentais de conceptos.

Implicala ou implícalo, promovendo a súa participación con preguntas sinxelas.

Fornecerlle un sistema de titoría dun compañeiro ou dunha compañeira que lle axude a revisar os puntos fundamentais da explicación, e promover que o alumnado con TDAH explique os conceptos a estudantes con máis dificultades ca el.

Canto aos exames ou probas escritas será necesario (AA VV, 2014, 61-62):

Utilizar diferentes formas e instrumentos de avaliación.

Que os exames escritos sexan curtos e con preguntas breves, fechadas, claras e con vocabulario sinxelo.

Complementar os exames escritos de forma oral, cando se observa que están incompletos.

Alternar a forma de presentación das cuestións que ten que responder o alumnado (de forma oral, escrita ou coas novas tecnoloxías).

Pactar a fórmula máis idónea para realizar os exames (oral ou utilizando o ordenador), debido ás dificultades de escritura dalgún alumnado con TDAH.

Deixar máis tempo para os exames ou probas escritas, incluso dividilas en dúas sesións, e ser flexibles na súa duración.

Presentar escrito o texto dos exames, salientando as partes máis importantes de cada cuestión e, no caso de preguntas complexas, diferenciando ben cada tarefa.

Deixar suficiente espazo entre as preguntas, e supervisar a súa comprensión e execución.

Posibilitar que as e os estudantes que o desexen poidan recuperar, durante a avaliación, os exames suspensos.

Pedir que se revisen os traballos e os exames antes de entregalos.

Alumnado con dislexia. Deben ser establecidos os seguintes obxectivos a nivel individual (Consellería de Educación e Ordenación Universitaria, 2008, 25):

Elaborar os programas de corrección dos erros específicos de acordo coa operativización destes.

Executar os programas e deseñar un plano de seguimento e avaliación dos planos específicos iniciados.

Alumnado de incorporación tardía (alumnado estranxeiro de recente incorporación ou incorporación despois de iniciado o curso). No nivel educativo da formación profesional inicial debería centrarse a atención, sobre todo, no desenvolvemento das competencias clave. Outras medidas poden ser consultadas no portal Atención á diversidade (Consellería de Cultura, Educación e Universidade, 2012a).

Alumnado con desvantaxe socio educativa procedente de ambientes desfavorecidos e/ou marxinais. No nivel educativo da formación profesional inicial debería centrarse a atención, sobre todo, no desenvolvemento das competencias clave. Outras medidas poden ser consultadas no portal Atención á diversidade (Consellería de Cultura, Educación e Universidade, 2012a). Tamén pode ser útil tirar información sobre diferentes programas levados adiante polo Instituto Galego para a Xestión do Terceiro Sector.

Alumnado con desvantaxe socio educativa pertencente á etnia xitana. No nivel educativo da formación profesional inicial debería centrarse a atención, sobre todo, no programa Promociona, Secretariado Xitano (Consellería de Cultura, Educación e Universidade, 2012b) e no desenvolvemento das competencias clave (Consellería de Cultura, Educación e Universidade, 2012a).

Por último habería que ter en conta o alumnado que precisa atención educativa por doenza, tanto domiciliaria como hospitalaria. No portal Educonvives (Consellería de Cultura, Educación e Universidade, 2015a), así como en Consellería de Cultura, Educación e Universidade (2015c) pódese consultar información sobre as estratexias a seguir.

#### Bibliografía

AA VV (2014): Protocolo de consenso sobre TDAH na infancia e na adolescencia nos ámbitos educativo e sanitario, Santiago de Compostela: Xunta de Galicia. Accesíbel en: [http://www.edu.xunta.gal/portal/sites/web/files/protected/content\\_type/advertisement/2014/07/02/libro\\_tdah\\_definitivo\\_16-06-14.pdf](http://www.edu.xunta.gal/portal/sites/web/files/protected/content_type/advertisement/2014/07/02/libro_tdah_definitivo_16-06-14.pdf)

AA VV (2019): Protocolo para a atención educativa ao alumnado con discapacidade auditiva, Santiago de Compostela: Consellería de Educación, Universidade e Formación Profesional. Accesíbel en: <https://www.edu.xunta.gal/portal/node/27080>

Álvarez Mercado, A.L. (2018): ¿Atención a la diversidad en la Formación Profesional?, Revista Internacional de Apoyo a la Inclusión, Logopedia, Sociedad y Multiculturalidad, volume 4, número 4, outubro, ISSN: 2387-0907.

Consejo Escolar del Estado (2017): ¿Dictamen 21/2017, al Proyecto de real decreto por el que se establece las condiciones de acceso y admisión a los Ciclos formativos de la formación profesional del sistema educativo¿. Accesíbel en: [http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:0a64a080-f27f46f7-a42d-6efdf7899e89/Dictamen\\_21\\_2017.pdf](http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:0a64a080-f27f46f7-a42d-6efdf7899e89/Dictamen_21_2017.pdf)

Consellería de Educación e Ordenación Universitaria (2003): Alumnado con sobredotación intelectual, Santiago de Compostela: Xunta de Galicia. Accesíbel en: <http://www.edu.xunta.gal/portal/node/3630>

Consellería de Educación e Ordenación Universitaria (2005): Alumnado con discapacidade intelectual, Santiago de Compostela: Xunta de Galicia. Accesíbel en: <http://www.edu.xunta.gal/portal/node/3644>

Consellería de Educación e Ordenación Universitaria (2006): Alumnado con discapacidade motora, Santiago de Compostela: Xunta de Galicia. Accesíbel en: <http://www.edu.xunta.es/ftpserver/portal/DXC/libros/motora.pdf>

Consellería de Educación e Ordenación Universitaria (2007): Alumnado con trastornos xeneralizados do desenvolvemento, Santiago de Compostela: Xunta de Galicia. Accesible en: <http://www.edu.xunta.gal/portal/node/3655>

Consellería de Educación e Ordenación Universitaria (2008): Alumnado con trastornos de aprendizaxe, Santiago de Compostela: Xunta de Galicia. Accesíbel en: <https://www.edu.xunta.gal/portal/node/3656>

Consellería de Educación e Ordenación Universitaria (2011a): Sobredotación intelectual. Equipos orientación específicos, Santiago de Compostela: Xunta de Galicia. Accesible en: <http://www.edu.xunta.gal/portal/node/3700>

Consellería de Educación e Ordenación Universitaria (2011b): Trastornos xeneralizados. Equipos orientación específicos, Santiago de Compostela: Xunta de Galicia. Accesible en: <http://www.edu.xunta.gal/portal/node/3703>

Consellería de Cultura, Educación e Universidade (2012a): Atención á diversidade. Accesíbel en: <http://www.edu.xunta.gal/portal/diversidadeorientacion/141/145/146>

Consellería de Cultura, Educación e Universidade (2012b): Programa Promociona. Polo éxito escolar da comunidade xitana (Fundación Secretariado Gitano). Accesíbel en: <http://www.edu.xunta.gal/portal/node/3791>

Consellería de Cultura, Educación e Universidade (2015a): Estratexia galega de convivencia escolar 2015-2020. Accesíbel en: <http://www.edu.xunta.gal/portal/Educonvives.gal>

Consellería de Cultura, Educación e Universidade (2015b): Convivencia. Accesíbel en: <http://www.edu.xunta.gal/portal/convivencia>

Consellería de Cultura, Educación e Universidade (2015c): Protocolo de Atención educativa domiciliaria. Santiago de Compostela: Consellería de Cultura, Educación e Universidade. Accesible en: [http://www.edu.xunta.gal/portal/sites/web/files/atencion\\_educativa\\_domiciliaria\\_v2.pdf](http://www.edu.xunta.gal/portal/sites/web/files/atencion_educativa_domiciliaria_v2.pdf)

García Navarro, X.; Massani Enríquez, J.F. e Bermúdez López, I.L. (2016): ¿La educación inclusiva en la formación de profesionales de la educación?, Revista Universidad y Sociedad, volume 8, número1, xaneiro-abril, ISSN 2218-3620.

Instituto Galego para a Xestión do Terceiro Sector: Igaxes. Accesíbel en: <https://www.igaxes.org/gl/>

Silva Salinas, S. (2007): Atención a la diversidad, Vigo: Ideas Propias Editorial.

## 9. Aspectos transversais

### 9.a) Programación da educación en valores

A finalidade da educación é o desenvolvemento integral do alumnado. Isto supón atender non só ás capacidades cognitivas ou intelectuais do alumnado senón tamén ás súas capacidades afectivas, motrices, de relación entre persoas e de inserción e actuación social. A formación ético moral xunto coa formación científica debe posibilitar esa formación integral.

A lexislación educativa estableceu os currículos das distintas etapas educativas e neles os ensinos ou temas transversais que deben estar presentes nas diferentes áreas. O carácter transversal fai referencia a diferentes aspectos:

- a) Os temas transversais abranguen contidos de varias disciplinas e o seu tratamento debe ser abordado desde a complementariedade.
- b) Non poden suscitarse como un programa paralelo ao desenvolvemento do currículo senón inserido na dinámica diaria do proceso de ensino aprendizaxe.
- c) Son transversais porque deben impregnar a totalidade das actividades do centro.

Por outra banda, os temas transversais deben contribuír especialmente á educación en valores morais e cívicos do alumnado.

Son considerados temas transversais:

Educación moral e cívica.

Educación para a paz.

Educación para a igualdade de oportunidades de ambos sexos.

Educación ambiental.

Educación para a saúde.

Educación viaria

Educación do consumidor.

Educación para o desenvolvemento.

Educación para o uso das novas tecnoloxías da información e a comunicación.

Aínda que este módulo ten relación con todas as categorías de valores de carácter transversal, algúns deles é máis doado integralos fluidamente na programación, pois mesmo son contemplados na propia lexislación que debemos analizar e forman parte dos propios CA do módulo:

1. Educación ambiental, relacionado co bloque de saúde laboral. Tendo en conta o sector produtivo é preciso sensibilizar o alumnado respecto a necesidade de utilizar materiais e realizar un bo tratamento dos residuos, con vistas á protección do medio ambiente e aumento dos niveis de calidade e seguranza.
2. Educación viaria, vinculado co tema de Sinalización e Accidentes de Traballo in itinere.
3. Educación para a Saúde, temas de prevención de riscos e de primeiros auxilios. É tamén un dereito e un deber dos traballadores a integridade física e unha adecuada política de seguranza e hixiene.
4. Educación para a Paz, que contribúe a desenvolver no alumnado a capacidade para consolidar a súa madurez persoal, social, e moral permitindo actuar de forma pacífica na resolución de conflitos.
5. Igualdade de oportunidades. Non discriminación no acceso ao emprego unha vez empregados por razón de sexo, estado civil, relixión, etcétera. Esta igualdade deberase respectar en todo momento, incluso no acceso ao mercado laboral.
6. Educación Moral y Cívica. Relacionada cos deberes que rexen a relación laboral, como os de cumprir as obrigas concretas do seu posto de traballo, de conformidade coas regras da boa fe e dilixencia.
7. Educación para a igualdade de oportunidades de ambos sexos, directamente relacionada co bloque de procura de emprego.
8. Por último, a necesidade de consultar múltiples páxinas web oficiais e de procurar pola rede información contrastada é parte da educación para o uso das TIC.

### 9.b) Actividades complementarias e extraescolares

Durante o presente curso van ser programadas as seguintes actividades complementarias á formación:

Como traballar as miñas competencias para mellorar a niña empregabilidade: charla

Desta actividade fan parte os seguintes elementos:

Obxectivos: Fornecer ao alumnado ferramentas que lle permitan acrecentar as súas posibilidades de acceso a un posto de traballo.

Orzamento: colaboración gratuita.

Recursos previstos: Salón de actos con computador, proxector e altofalantes.

Temporalización: Primeiro trimestre ou semana dedicada á Orientación laboral e ao emprendemento no mes de novembro, organizada polo Departamento de FOL e coa colaboración da Coordinación de emprendemento.

Indicador/criterio: Actividade realizada: si ou non.

Formación sobre a marca persoal

Desta actividade fan parte os seguintes elementos:

Obxectivos: Relacionado co resultado de aprendizaxe 3 da unidade formativa 2 (Empregabilidade e relación laborais) das programacións do módulo de IPE I: ¿Aplica estratexias para a aprendizaxe autónoma recoñecendo o seu valor profesionalizador, deseñando e optimizando a súa propias contorna de aprendizaxe con uso das tecnoloxías dixitais como ferramentas de aprendizaxe autónoma, sendo coherente coa súa identidade dixital e cos seus obxectivos profesionais, expostos no seu plan de desenvolvemento individual¿.

Metodoloxía: Charla e posterior debate.

Orzamento: 1.600 euros.

Recursos previstos: Salas de aulas ou salón de actos con computador, proxector e altofalantes.

Temporalización: Primeiro trimestre ou semana dedicada á Orientación profesional e ao emprendemento no mes de novembro, organizada polo Departamento de FOL e coa colaboración da Coordinación de emprendemento.

Indicador/criterio: Actividade realizada: si ou non.

Xornada de primeiros auxilios

Desta actividade fan parte os seguintes elementos:

Obxectivos: Relacionado co resultado de aprendizaxe 1 da unidade formativa 1 da programación do módulo IPE I ¿Adquire as competencias necesarias para o desempeño das función de nivel básico en prevención de riscos laborais consonte ao establecido na normativa de prevención de riscos laborais vixente¿ que leva incorporado como criterio de avaliación 1.9 ¿Identifícanse técnicas básicas de primeiros auxilios que se deben aplicar no lugar do accidente ante distintos tipos de danos, así como a composición e o uso da caixa de primeiros auxilios¿.

Os currículos dos ciclos LOE establecen que ¿A formación relativa á prevención de riscos laborais dentro do módulo (¿) acrecenta as posibilidades do alumnado de encontrar un emprego que supere estas ensinanzas e facilita a súa incorporación ao mundo do traballo, ao capacitalo para levar a cabo responsabilidades profesionais equivalentes ás que precisan as actividades de nivel básico en prevención de riscos laborais, establecidas no Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o regulamento dos servizos de prevención¿. O obxectivo desta actividade é axudar a acadar ambos.

Metodoloxía: Charla con demostración por parte de persoal especializado en primeiros auxilios da Cruz Vermella.

Orzamento: 115,00 euros/hora y media. Alén disto, sería bo unha mostra de agradecemento en forma dun pequeno presente para os relatores.

Recursos previstos: Sala de aulas con computador, proxector e altofalantes.

Temporalización: Primeiro trimestre ou semana dedicada á Orientación profesional e o emprendemento no mes de novembro, organizada polo Departamento de FOL e coa colaboración da Coordinación de emprendemento.

Indicador/criterio: Actividade realizada: si ou non.

Intelixencia artificial e creatividade humana: charla e posterior debate

Obxectivos: Relacionado co resultado de aprendizaxe 3 da unidade formativa 2 (Empregabilidade e relación laborais) das programacións do módulo de IPE I: ¿Aplica estratexias para a aprendizaxe autónoma recoñecendo o seu valor profesionalizador, deseñando e optimizando a súa propia contorna de aprendizaxe con uso das tecnoloxías dixitais como ferramentas de aprendizaxe autónoma, sendo coherente coa súa identidade dixital e cos seus obxectivos profesionais, expostos no seu plan de desenvolvemento individual¿.

Metodoloxía: Charla e posterior debate.

Orzamento: 225 euros cada sesión de dúas horas.

Recursos previstos: Salón de actos con computador, proxector e altofalantes.

Temporalización: Primeiro trimestre ou semana dedicada á Orientación laboral e ao emprendemento no mes de novembro, organizada polo Departamento de FOL e coa colaboración da Coordinación de emprendemento.

Indicador/criterio: Actividade realizada: si ou non.

## 10.Outros apartados

### 10.1) Secuencia alternativa das unidades formativas e didácticas

A orde resultante das unidades será:

- 1 A prevención de riscos laborais
- 2 Formación na empresa
- 3 O mercado de traballo e o sector produtivo
- 4 O autoanálise e o proxecto profesional
- 5 Estratexias para a empregabilidade. A aprendizaxe autónoma e a identidade dixital
- 6 A relación laboral
- 7 A Seguridade Social

### 10.2) Cuestionario coñecementos previos específicos

Só en circunstancias concretas utilizaríase unha avaliación diferente á utilizada pola titoría do grupo. Nese caso, sería empregado o seguinte:

Cuestionario do Sistema de Xestión de Calidade.

Cuestionario inicial do alumnado

Ciclo formativo Ano académico Grupo

Esta información ten carácter reservado e será utilizada polo profesorado titor coa finalidade de facilitar a axuda que precise o alumnado do grupo.

A formalización dos recadros é, en todo caso, de carácter voluntario. É moi importante contestar con sinceridade.

Datos do/da alumno/a: Apelidos e nome, DNI ou NIE, data de nacemento, enderezo durante o curso (rúa, número, andar e letra), código postal e localidade, provincia, teléfono fixo, teléfono móbil e correo electrónico.

Datos académicos: Estudos previos realizados, titulación máxima alcanzada, data de finalización e centro, cursos repetidos, recibiches algunha vez apoio educativo (adaptación ou diversificación curricular).

O ciclo formativo que estás a cursar foi a túa primeira opción?

Acceso mediante proba?

Por que escolliches este ciclo formativo?

Cales son as expectativas respecto aos estudos que vés de iniciar?

En que che gustaría traballar ao rematar os teus estudos?

Que outra formación complementar desexarías recibir?

Realizas outros estudos ou actividades fóra do CIFP? Si ou Non.

En caso afirmativo, cales?

Gustaríache participar nas actividades do CIFP? Si ou Non.

En caso afirmativo, en cales?

Experiencia profesional: Posto de traballo, duración da actividade, lugar (empresa e localidade).

Outras actividades desenvolvidas: Afeccións, actividades de lecer, (lectura, deporte, cine, informática e novas tecnoloxías, etcétera).

Participación en actividades colectivas (asociacións culturais, agrupacións deportivas, etcétera).

Outra información que consideres oportuno achegar que poida influír nos teus estudos.

### 10.3) Cuestionario coñecementos previos específicos

Este cuestionario ten como único obxectivo coñecer a cultura xeral do alumnado (coñecementos por medios de comunicación, lecturas propias, derivados da súa experiencia laboral, etcétera) no referente a conceptos relacionados co módulo. Non fará parte da cualificación do módulo.

## PREGUNTAS:

1. Coñeces cal é a diferenza entre un contrato de traballo para a obtención da práctica profesional e un contrato de traballo de formación en alternancia?
2. Poderías sinalar en que consiste unha base de cotización?
3. Que é a Seguridade Social?
4. Que son e en que se diferencian a Constitución española e o Estatuto dos Traballadores?
5. Cal é a diferenza entre salario bruto e salario líquido?
6. Que é un curriculum vitae?
7. Cal é a diferenza entre formación profesional para o emprego e a formación profesional do sistema educativo?
8. Que entendes por poboación activa?
9. Que é un itinerario profesional?
10. Poderías sinalar en que consiste unha ETT?
11. Que significa a expresión ergonomía?
12. En que consiste a RCP?
13. En que unidades é medido o ruído?
14. De que se ocupa a Lei de Prevención de Riscos Laborais?
15. Que é un servizo de prevención?
16. Que entendes por danos psicosociais?
17. Que é unha avaliación de riscos (desde o punto de vista da Lei de Prevención de Riscos Laborais)?

**10.4) Libros de texto**

Non será utilizado, nin recomendado, un libro de texto concreto. De calquera maneira, facilítase ao alumnado unha bibliografía básica para a súa consulta:

Cristina Durán Calleja, Rosa María Jimenez LLanos, Isabel María López Cuéllar (2024): Itinerario personal para la empleabilidad I, Esencial, Madrid: Editorial Mc Graw Hill. ISBN: 978-84-486-4276-1

Carmen García Leal, M<sup>a</sup> Lourdes Gago García, Soledad López Barra, Eugenio Ruíz Otero (2024): Itinerario personal para la empleabilidad I, Madrid: Editorial Mc Graw Hill. ISBN: 978-84-486-4278-5.

Milagros Cristina Navamuel, M<sup>a</sup> del Mar Hernando Cruz, Carolina Sobrón San Martín, Javier Tejedo Sanz, M.L. (2024): Itinerario personal para la empleabilidad I, Pozuelo de Alarcón: Editorial McMillan Educación. ISBN: 978-84-19062-85-7.

Bruno J. García González, David Tena Cornelles, M<sup>a</sup> Carmen de Fez Solaz, M<sup>a</sup> Desamparados García Ortuño, M<sup>a</sup> Victoria Hernández Ricarte (2024): Itinerario personal para la empleabilidad I Saberes básicos, Editorial TuLibroFP. ISBN: 978-84-19957-15-3.

Bruno J. García González, David Tena Cornelles, M<sup>a</sup> Carmen de Fez Solaz, M<sup>a</sup> Desamparados García Ortuño, M<sup>a</sup> Victoria Hernández Ricarte (2024): FOL para Itinerario personal para la empleabilidad I, Editorial TuLibroFP. ISBN: 978-84-19957-14-6

María Eugenia Caldas Blanco, María Luisa Hidalgo Ortega, Jesús Laraño Díaz (2024): Itinerario personal para la empleabilidad I 360°, Pozuelo de Alarcón: Editorial Editex. ISBN: 978-84-11349-18-5.

Llúcia Orteu, María de la Paz Rosado (2024): Itinerario personal para la empleabilidad I, Madrid: Editorial Altamar. ISBN: 978-84-19780-30-0.

González Acedo, J.C. e Pérez Aroca, R. (2024): Itinerario personal para la empleabilidad I, Madrid: Editorial Paraninfo. ISBN: 9788428365970.

WEB para consultar a lexislación vixente: [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/index.php?tipo=C](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/index.php?tipo=C)