

PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA.	
I.E.S. JULIO VERNE	DEPARTAMENTO DE FOL
C.F.G.S. ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS EN RED	1^{ER}CURSO
MÓDULO: IPE 1	
CURSO:	2025-2026
PROFESOR:	Marta Rodríguez Rodríguez

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Marco legislativo	3
2.1. Normativa referida a la Formación Profesional DUAL	3
3. Función y objetivos generales del Sistema de Formación Profesional	3
4. Finalidades del Sistema de Formación Profesional	5
5. Módulo IPE I	6
6. Justificación de la estructura de la obra	8
7. CONTENIDOS	9
8. Unidades didácticas	10
12. Temporalización	22
13. Metodología	22
14. Contenidos transversales	23
15. Atención a las diferencias individuales	24
16. Evaluación	24
16.1. Evaluación y permanencia	25
16.4. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	26
17. Recursos didácticos y medios materiales	27
18. Formación profesional DUAL	27
18.1. Contenidos y temporalización	27
18.2. Metodología con el alumnado en modalidad dual durante el periodo de alternancia	28
18.3. Evaluación y calificación	28
19. Soft Skills	31
20. Conclusión	31
Anexos	

1 INTRODUCCIÓN

La presente programación didáctica del módulo *Itinerario personal para la empleabilidad*, pretende servir de orientación para el profesor o la profesora que imparta dicho módulo.

Contextualización:

La presente programación se hace teniendo en cuenta la normativa vigente, especialmente los Decretos de 9 de mayo de 2023 y la orden de 30 de mayo 2023 que lo desarrolla. Asimismo, se ha tenido en cuenta el Proyecto Educativo de Centro y las características del entorno social y cultural. De las que podemos destacar:

Diversidad social: Inicialmente habitado por trabajadores de clase media-baja, el barrio ha experimentado cambios significativos en su composición social. Las zonas más nuevas atraen a una población de clase media con mayor nivel educativo, mientras que las áreas más antiguas han visto un aumento de la inmigración, lo que ha influido en la diversidad del alumnado del instituto.

Características actuales del barrio:

Servicios: Cuenta con una amplia gama de servicios, incluyendo centros educativos, sanitarios, culturales y deportivos.

Familias monoparentales: Existe una proporción significativa de familias monoparentales, lo que plantea desafíos en términos de apoyo y cuidado de los hijos.

Aspiraciones educativas: Los estudiantes y sus familias muestran un creciente interés en continuar estudios superiores, tanto en formación profesional como en la universidad.

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

El centro suele contar con aproximadamente 70 profesores, tres conserjes y dos miembros del personal administrativo. Suele atender a poco menos de 800 alumnos y actualmente cuenta con 29 grupos.

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

En el centro se desarrolla un gran número de proyecto en el que se van integrando los departamentos, materias, clases, alumnos... en función de las necesidades y características de cada uno, de forma que permita la mayor flexibilidad posible de estos para poder atender mejor las características particulares de cada clase/alumno.

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

Plan de igualdad de género, riesgos laborales, plan de autoprotección, plan de organización y funcionamiento de bibliotecas escolares, aula de emprendimiento, unidades de acompañamiento, programa CIMA, plan de convivencia escolar, PROA+, MÁS EQUIDAD, Programa de Acompañamiento Escolar (PROA), transformación digital educativa, programa escuela espacio paz y erasmus.

No obstante, si a lo largo del curso se ofertarán más planes programas, concursos, cursos, esto podrían ser tenidos en cuenta y añadidos a la programación ya que una

de las características que definen la presente programación es su flexibilidad para adaptarse a las necesidades, y cambios que puedan ser relevantes para conseguir el objetivo final de todo proceso educativo, el desarrollo integral del alumnado al máximo de sus capacidades.

2 MARCO LEGISLATIVO

Será de aplicación para la presente programación:

- ... Decreto 147/2025, de 17 de septiembre de 2025, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas de los Grados D y E del Sistema de Formación Profesional de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- ... Orden de 18 de septiembre de 2025, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de los grados D y E del Sistema de Formación Profesional de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- ... Orden de 26 de septiembre de 2025, por la que se regula la fase de formación en empresa u organismo equiparado de los grados D y E del Sistema de Formación Profesional de la Comunidad autónoma de Andalucía.
- ... LO 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. Persigue mejorar la empleabilidad de los ciudadanos y ciudadanas españoles flexibilizando la obtención de cualificaciones profesionales según el marco de referencia europeo.
- ... El RD 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional. Deroga el RD1147/2011, de 29 de julio, estableciendo un periodo de adaptación de la normaría para las administraciones competentes hasta el 1 de enero de 2025.
- ... Real Decreto 499/2024, de 21 de mayo, por el que se modifican determinados reales decretos por los que se establecen títulos de Formación Profesional de grado medio y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- ... Orden EFD/659/2024, de 25 de junio, por la que se determina el currículo y se regulan determinados aspectos organizativos para los ciclos formativos de grado superior en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.
- ... Real Decreto 272/2024, de 19 de marzo, por el que se aprueban los Estatutos de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, F.S.P.

2.1 NORMATIVA REFERIDA A LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

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

3 FUNCIÓN Y OBJETIVOS GENERALES DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

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

En cumplimiento de los principios prescritos en el artículo 3 y de la función legal prevista en el artículo 5, apartados 1 y 2, de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, es función del Sistema de Formación Profesional el desarrollo personal y profesional de la persona, la mejora continuada de su cualificación a lo largo de toda la vida y la garantía de la satisfacción de las necesidades formativas del sistema productivo y del empleo. Son objetivos del Sistema de Formación Profesional:

- Garantizar a todas las personas, en condiciones de equidad y a lo largo de la vida, una Formación Profesional de calidad, en diferentes modalidades, significativa personal y socialmente, que satisfaga tanto el desarrollo de la personalidad como las necesidades individuales de cualificación y recualificación permanentes con arreglo a itinerarios diversificados, y de respuesta a sus necesidades formativas a medida que se producen, atendiendo a sus circunstancias personales, sociales y laborales.
- Cualificar a las personas para el ejercicio de actividades profesionales, promoviendo la adquisición, consolidación y ampliación de competencias profesionales y básicas con la polivalencia y funcionalidad necesarias para el acceso al empleo, la continuidad en el mismo y la progresión y el desarrollo profesionales, así como la rápida adaptación a los retos de futuro derivados de entornos de trabajo complejos, todo ello orientado a la promoción y formación profesional dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad,
- Desarrollar, en el marco del Sistema de Formación Profesional, el derecho a la formación de las personas trabajadoras ocupadas o en situación de desempleo, de acuerdo con el artículo 4.2.b) del Estatuto de los Trabajadores.
- Proveer a las empresas y los sectores productivos con los perfiles profesionales necesarios en cada momento, con su participación efectiva en el Sistema de Formación Profesional, teniendo en cuenta el carácter determinante y la creación sostenida de valor para las personas y las empresas, de la cualificación de las personas trabajadoras, su flexibilidad, rapidez de adaptación, polivalencia y transversalidad, desde el obligado respeto al medioambiente.
- Observar de manera continua la evolución de la demanda y la oferta de profesiones, ocupaciones y perfiles en el mercado de trabajo para la prospección e identificación de las necesidades de cualificación. f Ofertar formación actualizada y suficiente, que incorpore de manera proactiva y ágil tanto las competencias profesionales emergentes, como la innovación, la investigación aplicada, el emprendimiento, incluyendo el emprendimiento colectivo

en economía social, la digitalización, la sostenibilidad y la emergencia climática, en tanto que factores estructurales de éxito en el nuevo modelo económico. g Configurar la Formación Profesional de manera flexible, modular y acorde con los planteamientos a escala de la Unión Europea, sobre la base de itinerarios formativos accesibles, progresivos, acumulables y adaptados a las necesidades individuales y colectivas, teniendo en cuenta la edad, el sexo, la discapacidad en su caso, y la situación personal, familiar o laboral, y dirigidos a un abanico de perfiles profesionales comprensivo, desde los generalistas hasta los altamente especializados.

- h Impulsar la dimensión dual de la Formación Profesional y de sus vínculos con el sistema productivo en un marco de colaboración público-privada entre administraciones, centros, empresas u organismos equiparados, organizaciones empresariales y sindicales, entidades y tercer sector para la creación conjunta de valor, el alineamiento de los objetivos y proyectos estratégicos comunes, la superación de la brecha urbano/rural a través de una adecuada adaptación territorial, y el uso eficaz de los recursos en entornos formativos y profesionales.
- i Operar con arreglo a un modelo de gobernanza que, respetando las competencias de las administraciones concernidas, incorpore el papel de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y su participación y cooperación con los poderes públicos en las políticas del Sistema de Formación Profesional.
- j Facilitar la acreditación y el reconocimiento de las competencias profesionales vinculadas al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, adquiridas mediante la experiencia laboral u otras vías no formales o informales.
- k Proveer orientación profesional que facilite a las personas, a lo largo de la vida, la toma de decisiones en la elección y gestión de sus carreras formativas y profesionales, combatiendo los estereotipos de género, los relacionados con la discapacidad o con las necesidades específicas de apoyo educativo o formativo, y colaborando en la construcción de una identidad profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones a la evolución de los procesos productivos y al cambio social, y favoreciendo el conocimiento de las oportunidades existentes o emergentes en los entornos rurales y las zonas en declive demográfico.
- l Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre las personas en el acceso y desarrollo de su proceso de formación profesional para todo tipo de opciones profesionales, y la eliminación del sesgo formativo existente entre mujeres y hombres.
- m Promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y, en general, de personas y colectivos con dificultades de inserción sociolaboral en el acceso y el proceso de formación profesional habilitante y facilitadora de la inserción en el mercado laboral. n Incrementar la presencia social de la formación profesional como opción de valor para el empleo y la progresión académica, tanto reforzando la relación y cooperación entre los sistemas de formación profesional y universitario, como contribuyendo a la erradicación del abandono temprano sin una cualificación profesional que garantice una empleabilidad sostenida.
- ñ) Impulsar la participación de las personas adultas, para su cualificación o recualificación, en acciones de formación profesional como elemento integrado en el desempeño profesional y la vida laboral y única forma de lograr el mayor grado de especialización que demandan ámbitos cada vez más complejos. o Promover la planificación integrada en cada territorio de una oferta de formación profesional a lo largo de la vida, así como de la complementariedad de las redes de centros del Sistema de Formación Profesional y el uso compartido de sus instalaciones y recursos.

- p Generar circuitos inter-autonómicos y transnacionales de transferencia de conocimiento entre centros, empresas u organismos equiparados, entidades, docentes, y personas en formación, promoviendo proyectos de movilidad.
- q Extender el conocimiento de lenguas extranjeras en el ámbito profesional. r Actualizar permanentemente las competencias del personal docente y formador que les permitan diseñar y adecuar los procesos formativos de acuerdo con las nuevas necesidades productivas y sectoriales, así como las propias del alumnado, especialmente el alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo.
- s Poner en marcha y mantener un proceso de evaluación y mejora continua de la calidad del Sistema de Formación Profesional, en particular su carácter dual, que proporcione información sobre su funcionamiento y adecuación a las necesidades formativas individuales y del sistema productivo, y promueva la investigación sobre el modelo de formación profesional, así como su impacto sobre las dimensiones de mejora del empleo y de la productividad.
- t Impulsar una oferta pública suficiente y adaptada a las necesidades y demandas de los sectores productivos.

4 FINALIDADES DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

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

OBJETIVOS GENERALES QUE SE DESARROLLAN EN EL CICLO

- a) Analizar la estructura del software de base, comparando las características y prestaciones de sistemas libres y propietarios, para administrar sistemas operativos de servidor.
- b) Instalar y configurar el software de base, siguiendo documentación técnica y

especificaciones dadas, para administrar sistemas operativos de servidor.

c) Instalar y configurar software de mensajería y transferencia de ficheros, entre otros, relacionándolos con su aplicación y siguiendo documentación y especificaciones dadas, para administrar servicios de red.

d) Instalar y configurar software de gestión, siguiendo especificaciones y analizando entornos de aplicación, para administrar aplicaciones.

e) Instalar y administrar software de gestión, relacionándolo con su explotación, para implantar y gestionar bases de datos.

f) Configurar dispositivos hardware, analizando sus características funcionales, para optimizar el rendimiento del sistema.

g) Configurar hardware de red, analizando sus características funcionales y relacionándolo con su campo de aplicación, para integrar equipos de comunicaciones.

h) Analizar tecnologías de interconexión, describiendo sus características y posibilidades de aplicación, para configurar la estructura de la red telemática y evaluar su rendimiento.

i) Elaborar esquemas de redes telemáticas utilizando software específico para configurar la estructura de la red telemática.

j) Seleccionar sistemas de protección y recuperación, analizando sus características funcionales, para poner en marcha soluciones de alta disponibilidad.

k) Identificar condiciones de equipos e instalaciones, interpretando planes de seguridad y especificaciones del fabricante, para supervisar la seguridad física.

l) Aplicar técnicas de protección contra amenazas externas, tipificándolas y evaluándolas para asegurar el sistema. m) Aplicar técnicas de protección contra pérdidas de información, analizando planes de seguridad y necesidades de uso para asegurar los datos.

- n) Asignar los accesos y recursos del sistema, aplicando las especificaciones de la explotación, para administrar usuarios.
- ñ) Aplicar técnicas de monitorización interpretando los resultados y relacionándolos con las medidas correctoras para diagnosticar y corregir las disfunciones.
- o) Establecer la planificación de tareas, analizando actividades y cargas de trabajo del sistema para gestionar el mantenimiento.
- p) Identificar los cambios tecnológicos, organizativos, económicos y laborales en su actividad, analizando sus implicaciones en el ámbito de trabajo, para resolver problemas y mantener una cultura de actualización e innovación.
- q) Identificar formas de intervención en situaciones colectivas, analizando el proceso de toma de decisiones y efectuando consultas para liderar las mismas.
- r) Identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y su relación con el mundo laboral, analizando las ofertas y demandas del mercado para gestionar su carrera profesional.
- s) Reconocer las oportunidades de negocio, identificando y analizando demandas del mercado para crear y gestionar una pequeña empresa.
- t) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

5 MÓDULO IPE I

El módulo de Itinerario personal para la empleabilidad I, común a los ciclos formativos de grado medio y de grado superior, se impartirá en cada ciclo formativo, sea este de grado medio o de grado superior, y tendrán como finalidad el desarrollo de habilidades y capacidades transversales, de orientación laboral y emprendimiento, incluyendo el emprendimiento colectivo en economía social, así como el conocimiento de los derechos

laborales, para el conocimiento de los sectores productivos y para la madurez profesional, siendo sus currículos básicos los fijados en el anexo V de esta disposición

5.1 Currículo básico del módulo profesional Itinerario personal para la empleabilidad I.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

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

- a Se han analizado las principales oportunidades de empleo y de inserción laboral en el sector profesional, identificando las posibilidades de empleo y analizado sus requerimientos actuales para el perfil profesional.
 - b Se ha comparado los diferentes requerimientos exigidos por el mercado laboral con las exigencias para el trabajo en la función pública relacionados con el sector privado.
 - c Se ha reflexionado sobre las actitudes y aptitudes requeridas actualmente para la actividad profesional relacionadas con el título, así como las competencias personales y sociales más relevantes para el sector identificando nuestra zona de desarrollo próximo.
-

RA2. Alcanza las competencias necesarias para la obtención del título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales.

- a Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos actividades de la empresa u organismo equiparado relacionado las condiciones laborales con la salud de la persona trabajadora identificando y clasificando los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos, especialmente las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del sector profesional relacionado con el título.
- b Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del título.
- c Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa u organismo equiparado y definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias.

-
- d Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia. e Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
 - f Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa u organismo equiparado, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales y determinado las formas de representación de las personas trabajadoras en la empresa u organismo equiparado en materia de prevención de riesgos. g Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa u organismo equiparado que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia y reflexionado sobre el contenido del mismo.
 - h Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud de la ~~persona trabajadora y su importancia como medida de prevención.~~
 - i Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.
-

RA3. Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de cambios y vicisitudes relevantes que se pueden presentar en la relación laboral en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.

- a Se han analizado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, así como las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector profesional relacionado con el título. b Se han comparado las principales modalidades de contratación, localizando los diferentes modelos en las fuentes oficiales.
 - c Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo y los derechos que conlleva.
 - d Se han identificado los diferentes componentes del recibo de salario.
 - e Se han identificado los recursos laborales existentes ante las diferentes vicisitudes que se pueden dar en la relación laboral.
 - f Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.
 - g Se han analizado las principales prestaciones derivadas de la suspensión y extinción de la relación laboral.
-

RA4. Analiza y evalúa su potencial profesional y sus intereses para guiarse en el proceso de autoorientación y elabora una hoja de ruta para la inserción profesional en base al análisis de las competencias, intereses y destrezas personales.

- a Se han evaluado los propios intereses, motivaciones, habilidades y destrezas en el marco de un proceso de autoconocimiento.
- b Se han analizado las cualidades y competencias personales afines a la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
- c Se han determinado las competencias personales y sociales con valor para el empleo.
- d Se han señalado las preferencias profesionales, intereses y metas en el marco de un proyecto profesional.

-
- e Se ha valorado el concepto de autoestima en el proceso de búsqueda de empleo.
 - f Se han identificado las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades propias para la inserción profesional.
 - g Se han identificado expectativas de futuro para inserción profesional analizando competencias, intereses y destrezas personales.
 - h Se han valorado hitos importantes en la trayectoria vital con valor profesionalizador.
 - i Se han identificado los itinerarios formativos profesionales relacionados con el perfil profesional.
 - j Se han formulado objetivos profesionales y se ha determinado metas personales y profesionales para la mejora de la empleabilidad y las condiciones de inserción laboral.
 - k Se ha trazado un plan de acción para desarrollar las áreas de mejora y potenciar las fortalezas personales con valor para el empleo.
-

RA5. Aplica las estrategias para el aprendizaje autónomo reconociendo su valor profesionalizador, diseñando y optimizando su propio entorno de aprendizaje haciendo uso de las tecnologías digitales como herramientas de aprendizaje autónomo, siendo coherente con su identidad digital y sus propios objetivos profesionales planteados en su plan de desarrollo individual.

- a Se ha tomado conciencia de la responsabilidad individual en el desarrollo profesional valorando la actitud de aprendizaje permanente para el desarrollo de propias y nuevas competencias.
 - b Se ha identificado la empleabilidad como capacidad de adaptación al entorno laboral. c Se han conocido y utilizado herramientas, fuentes de información, conexiones y actividades para la configuración de un entorno personal de aprendizaje para la empleabilidad.
 - d Se ha puesto en práctica la competencia digital para configurar un entorno personal de aprendizaje para la empleabilidad.
 - e Se ha analizado el concepto de identidad digital y su impacto en la empleabilidad.
 - f Se ha justificado el diseño de su entorno de aprendizaje basado en cómo este mejora la empleabilidad. g Se ha elaborado su plan de desarrollo individual como herramienta para la mejora de la empleabilidad. h Se han aplicado las herramientas de aprendizaje autónomo para su desarrollo personal y profesional.
 - i Se ha diseñado el entorno de aprendizaje que permite alcanzar el plan de desarrollo individual.
-

6 JUSTIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA DE LA OBRA

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

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

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

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

- Cuando el personal en prácticas tenga consideración de trabajador/a por cuenta ajena la empresa procederá a cerciorarse de que ha recibido información preventiva ([art. 19 LPRL](#)) y de que se le ha ofrecido la vigilancia de la salud ([art. 22 LPRL](#))
- En el resto de las prácticas formativas, al no darse la condición de trabajador/a, no será legalmente exigible el certificado de formación en prevención de riesgos ([art. 19 LPRL](#)) ni el ofrecimiento de la vigilancia de la salud.

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

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

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

7 CONTENIDOS

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

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

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

En otro orden de cosas, el establecimiento de los objetivos debe realizarse partiendo de la competencia general que deben alcanzar todo el alumnado a la finalización del ciclo, competencia general que, el módulo de IPE I contribuirá a conseguir a través de las competencias profesionales, personales y sociales del título, relacionadas en el módulo de IPE I. Para alcanzar dichas competencias (profesionales, personales y sociales) los alumnos y alumnas tendrán que lograr los objetivos generales del ciclo establecidos en su normativa reguladora.

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

7.1. ESTRUCTURA DE LOS CONTENIDOS

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

7.3. UNIDADES DIDÁCTICAS

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

Si se tiene en cuenta que el aprendizaje no depende de la cantidad de información que se proporciona a los alumnos/as, sino de las conexiones que estos logren establecer entre lo que ya saben y lo que desconocen, parece lógico que sean los propios alumnos/as los que construyan el conocimiento resolviendo diferentes casos o situaciones de trabajo que en un futuro se pueden presentar.

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

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

8 UNIDADES DIDÁCTICAS

UNIDAD DIDÁCTICA 1: LA SALUD LABORAL

RA2

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

CE	a Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa u organismo equiparado, relacionando las condiciones laborales con la salud de la persona trabajadora, identificando y clasificando los factores de riesgo en la actividad y los danos derivados de los mismos, especialmente las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del sector profesional relacionado con el título. b) Se han clasificado y descrito los tipos de danos profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionadas con el perfil profesional del título. e Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
CONTENIDOS	1.1. ¿Es importante para una empresa tener una cultura preventiva? 1.2. ¿Está relacionada la salud con el trabajo? 1.3. ¿Qué es el daño profesional? 1.4. ¿Cuál es el marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales? 1.5. ¿Qué organismos públicos velan por la seguridad y la salud en el trabajo? 1.6. ¿Qué derechos y obligaciones tienen empresas y trabajadores en materia preventiva?

OBJETIVOS	... Valorar la importancia de tener una cultura preventiva en la empresa. ... Señalar la estrecha relación que existe entre el trabajo y la salud. ... Analizar los principales danos profesionales en los entornos de trabajo del sector profesional relacionado con el ciclo formativo. ... Conocer la normativa básica en materia de prevención de riesgos profesionales. ... Identificar los principales organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos. ... Conocer los derechos y obligaciones de empleados y empresas en materia preventiva.
------------------	---

UNIDAD DIDÁCTICA 2: LOS RIESGOS PROFESIONALES: EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN

RA2	Alcanzar las competencias básicas para la obtención del Título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales.
CE	c) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa u organismo equiparado y definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los danos en su origen y minimizar sus consecuencias.

CONTENIDOS	2.1. ¿Cómo se relaciona la evaluación de riesgos con la prevención de riesgos en el contexto de la seguridad y la salud en el trabajo? 2.2. ¿Cuáles son los principios básicos de la prevención? 2.3. ¿Qué riesgos se derivan de las condiciones de seguridad? 2.4. ¿Cuáles son los riesgos derivados de las condiciones medioambientales? 2.5. ¿Qué son los riesgos ergonómicos? 2.6. ¿Cómo afectan los riesgos psicosociales al bienestar de los trabajadores y trabajadoras?
OBJETIVOS	... Valorar la importancia de trabajar en condiciones de seguridad para evitar riesgos que afecten a la salud. ... Detectar e identificar los riesgos que pueden existir en el puesto de trabajo. ... Clasificar los riesgos en función de las condiciones que los generan.

	... Conocer y relacionar los efectos de los diferentes riesgos laborales sobre la salud. ... Valorar positivamente la importancia de conocer los factores de riesgo en el puesto de trabajo para evitar danos sobre la salud. ... Identificar las medidas preventivas y de protección adecuadas para evitar danos laborales en función del riesgo.
--	---

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

RA2	Alcanzar las competencias básicas para la obtención del Título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales.
CE	d f Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia. Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa u organismo equiparado, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales y determinado las formas de representación de las personas trabajadoras en la empresa u organismo equiparado en materia de prevención de riesgos. g Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa u organismo equiparado que incluya la secuenciación de actuaciones que realizar en caso de emergencia y reflexionando sobre el contenido de este. h Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud de la persona trabajadora y su importancia como medida de prevención. i Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de danos y la composición y uso del botiquín.

CONTENIDOS	3.1. ¿Cómo participan los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos?
	3.2. ¿Cómo se organiza la prevención en una empresa u organismo equiparado? 3.3. ¿Cómo se gestiona la prevención de los riesgos laborales en una empresa u organismo equiparado? 3.4. ¿Cómo se debe actuar ante una emergencia en el entorno laboral? 3.5. ¿Cómo se implementa la vigilancia de la salud de la persona trabajadora? 3.6. ¿Cuándo deben aplicarse los primeros auxilios?
OBJETIVOS	... Identificar las fases del procedimiento para la gestión de la prevención de riesgos. ... Distinguir las diferentes formas de organizar la prevención en la empresa. ... Comprender el derecho de participación de los trabajadores en materia de prevención. ... Aplicar los protocolos de actuación en caso de emergencia. ... Valorar la importancia del conocimiento de las técnicas de primeros auxilios.

UNIDAD DIDÁCTICA 4: LA RELACIÓN LABORAL Y EL CONVENIO COLECTIVO

RA3	Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de contratos, cambios y vicisitudes relevantes que pueden presentar en la relación laboral, en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.
CE	a Se han analizado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, así como las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector profesional relacionado con el título. C Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo y los derechos que conlleva.
CONTENIDOS	4.1. ¿Qué es el Derecho del Trabajo? 4.2. ¿Qué es una relación laboral? 4.3. ¿Cuáles son los derechos y obligaciones de los trabajadores? 4.4. ¿Conoces tus derechos laborales en los nuevos entornos organizativos? 4.5. ¿Cuáles son las obligaciones y potestades del empresario?
	4.6. ¿Dónde se regulan los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral? 4.7. ¿Cómo afectan los convenios colectivos a la jornada laboral? 4.8. ¿En qué circunstancias se puede solicitar un permiso retribuido?

OBJETIVOS	... Identificar los derechos y deberes laborales derivados de una relación laboral. ... Analizar las características de los nuevos entornos organizativos. ... Determinar los derechos y obligaciones del trabajador en los nuevos entornos ... de organización del trabajo. ... Reconocer y examinar las condiciones pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector relacionado con el título.
------------------	--

UNIDAD DIDÁCTICA 5: EL CONTRATO DE TRABAJO

RA3	Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de cambios y vicisitudes relevantes que se pueden presentar en la relación laboral en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.
CE	b Se han comparado las principales modalidades de contratación, localizando los diferentes modelos en las fuentes oficiales.

CONTENIDOS	5.1. ¿Qué es un contrato de trabajo? 5.2. ¿Cuántos modelos de contrato existen? 5.3. ¿Qué es una ETT?
OBJETIVOS	... Identificar quien puede firmar válidamente un contrato de trabajo. ... Analizar los elementos de un contrato de trabajo. ... Desarrollar y comparar las principales modalidades de contratación. ... Identificar los diferentes modelos oficiales de contratos. ... Examinar las características de las ETT y el contrato de puesta a disposición.

UNIDAD DIDÁCTICA 6: EL SALARIO

RA3	Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de contratos, cambios y vicisitudes relevantes que pueden presentar en la relación laboral, en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.
CE	d) Se han identificado los diferentes componentes del recibo de salario.

CONTENIDOS	6.1. ¿Qué, cómo y cuánto debo recibir por realizar mi trabajo? 6.2. ¿Cómo es una nómina?
OBJETIVOS	... Diferenciar las percepciones salariales de las no salariales. ... Analizar los diferentes elementos del recibo de salario. ... Identificar los diferentes tipos de salarios. ... Calcular los devengos y deducciones de un recibo de salario.

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

RA3	Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de contratos, cambios y vicisitudes relevantes que pueden presentar en la relación laboral, en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.
------------	--

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

UNIDAD DIDÁCTICA 8: LA SEGURIDAD SOCIAL

RA3	Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de contratos, cambios y vicisitudes relevantes que pueden presentar en la relación laboral, en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.
CE	f Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos. g Se han analizado las principales prestaciones derivadas de la suspensión y extinción de la relación laboral.
CONTENIDOS	8.1. ¿Como contribuye la Seguridad Social al mantenimiento del actual estado de bienestar? 8.2. ¿Cuáles son las principales prestaciones que recibe una persona trabajadora que ve suspendida o extinguida su relación laboral?
OBJETIVOS	... Identificar y valorar la importancia del sistema y los regímenes de la Seguridad Social. ... Determinar las obligaciones del empresario y del trabajador con respecto a la Seguridad Social. ... Conocer las principales prestaciones derivadas de la suspensión y extinción de la relación laboral. ... Identificar los requisitos fundamentales que dan derecho a las distintas prestaciones de la Seguridad Social. ... Realizar los cálculos básicos para determinar la cuantía de las principales prestaciones de la Seguridad Social.
UNIDAD DIDÁCTICA 9: LA CARRERA PROFESIONAL	
RA4	Analiza y evalúa su potencial profesional y sus intereses para guiarse en el proceso de autoorientación y elabora una hoja de ruta para la inserción profesional en base al análisis de las competencias, intereses y destrezas personales.

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

	g Se han identificado expectativas de futuro para inserción profesional analizando competencias, intereses y destrezas personales. h Se han valorado hitos importantes en la trayectoria vital con valor profesionalizador. i Se han identificado los itinerarios formativos profesionales relacionados con el perfil profesional. j Se han formulado objetivos profesionales y se ha determinado metas personales y profesionales para la mejora de la empleabilidad y las condiciones de inserción laboral. k Se ha trazado un plan de acción para desarrollar las áreas de mejora y potenciar las fortalezas personales con valor para el empleo.
CONTENIDOS	9.1. ¿Que necesitas saber sobre tu carrera profesional? 9.2. Desbloquea tu potencial: la interacción entre la autoestima y el logro 9.3. Competencias personales: Com Personal 9.4. Cualidades y competencias personales de tu título profesional 9.5. Proyecto profesional: elige tu profesión 9.6. Análisis DAFO para la inserción profesional 9.7. Itinerarios formativos relacionados con tu profesión 9.8. Mi objetivo profesional
OBJETIVOS	--- Mejorar tu orientación profesional. --- Tomar conciencia de tu potencial profesional. --- Conocer las habilidades y las competencias más demandadas por el mercado laboral. --- Decidir tu objetivo profesional. --- Planificar el proyecto profesional que te permita alcanzar tus objetivos profesionales. --- Trazar un plan de acción para desarrollar áreas de mejora y potenciar las fortalezas personales.

UNIDAD DIDÁCTICA 10: EL SECTOR PROFESIONAL

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

CE	- a Se han analizado las principales oportunidades de empleo y de inserción laboral en el sector profesional, identificando las posibilidades de empleo y analizando sus requerimientos actuales para el perfil profesional. - b Se han comparado los diferentes requerimientos exigidos por el mercado laboral con las exigencias para el trabajo en la función pública relacionados con el sector privado.
-----------	---

	c Se ha reflexionado sobre las actitudes y aptitudes requeridas actualmente para la actividad profesional relacionadas con el título, así como las competencias personales y sociales más relevantes para el sector identificando nuestra zona de desarrollo próximo.
CONTENIDOS	10.1. ¿Qué es un sector profesional? 10.2. ¿Conoces las cualificaciones profesionales que exige tu título? 10.3. ¿Para qué sirve saber el sector en el que trabajarás? 10.4. ¿Qué opciones profesionales tengo? 10.5. ¿Qué es una aptitud o actitud profesional?
OBJETIVOS	... Conocer los sectores productivos relacionados con tu título. ... Identificar las características de los sectores productivos a los que pertenece tu título. ... Determinar las posibles salidas profesionales del ciclo que estás cursando. ... Distinguir otras opciones profesionales dentro de la función pública relacionadas con el sector privado. ... Reflexionar sobre las actitudes y aptitudes requeridas para el perfil profesional relacionado con tu título. ... Analizar las competencias personales y sociales más relevantes para tu sector profesional.

UNIDAD DIDÁCTICA 11: LA EMPLEABILIDAD

RA5	Aplica las estrategias para el aprendizaje autónomo reconociendo su valor profesionalizador, diseñando y optimizando su propio entorno de aprendizaje haciendo uso de las tecnologías digitales como herramientas de aprendizaje autónomo, siendo coherente con su identidad digital y sus propios objetivos profesionales planteados en su plan de desarrollo individual.
	- a Se ha tomado conciencia de la responsabilidad individual en el desarrollo profesional valorando la actitud de aprendizaje permanente para el desarrollo de propias y nuevas competencias. - b Se ha identificado la empleabilidad como capacidad de adaptación al entorno laboral.

CE	- c Se han conocido y utilizado herramientas, fuentes de información, conexiones y actividades para la configuración de un entorno personal de aprendizaje para la empleabilidad. - d Se ha puesto en práctica la competencia digital para configurar un entorno personal de aprendizaje para la empleabilidad. - e Se ha analizado el concepto de identidad digital y su impacto en la empleabilidad. - f Se ha justificado el diseño de su entorno de aprendizaje basado en como este mejora la empleabilidad. g Se ha elaborado su plan de desarrollo individual como herramienta para la mejora de la empleabilidad. - h Se han aplicado las herramientas de aprendizaje autónomo para su desarrollo personal y profesional. - i Se ha diseñado el entorno de aprendizaje que permite alcanzar el plan de desarrollo individual.
CONTENIDOS	11.1. ¿Qué responsabilidad tengo como trabajador para alcanzar el éxito laboral? 11.2. ¿Es necesario el aprendizaje permanente para el desarrollo profesional? 11.3. ¿Qué es la empleabilidad y por qué es tan importante? 11.4. ¿Qué importancia tienen las competencias digitales en la empleabilidad? 11.5. ¿Qué es la identidad digital? 11.6. ¿Creamos ahora un plan para mejorar tu empleabilidad?
OBJETIVOS	... Sensibilizar de la importancia de la responsabilidad individual como motor del aprendizaje permanente y el desarrollo profesional. ... Definir y determinar la empleabilidad como habilidad clave para la adaptación laboral. ... Conocer y emplear herramientas, recursos, fuentes de información y conexiones para la mejora de la empleabilidad. ... Aplicar las competencias digitales para crear un entorno de aprendizaje para la empleabilidad. ... Identificar y desarrollar la identidad digital como figura clave en la mejora de la empleabilidad. ... Diseñar un entorno de aprendizaje para la mejora de la empleabilidad. ... Realizar un plan de desarrollo individual mediante el aprendizaje autónomo y la aplicación de las competencias digitales como recurso para la mejora de la empleabilidad. ... Fomentar y utilizar herramientas de aprendizaje autónomo para el desarrollo personal y profesional.

12. TEMPORALIZACIÓN

La temporalización se ha realizado siguiendo el calendario escolar oficial para el curso 2024/2025 y para una carga horaria semanal de 3 horas.

Teniendo en cuenta que el ritmo de la clase se adaptará al nivel del alumnado, para alcanzar los resultados de aprendizaje del módulo IPE I, nos apoyaremos en una serie de contenidos que hemos distribuidos por unidades temáticas del siguiente modo a lo largo de las tres evaluaciones:

Evaluación	RA	Unidades Temáticas	N.º de Horas
1ª Evaluación: 38 horas	RA2: a), b), e)	1. La Salud Laboral	7
	RA2: c)	2. Los riesgos profesionales: evaluación y prevención	17
	RA2: d), f), g), h), i)	3. La Gestión de la prevención y primeros auxilios en la empresa	6
2ª Evaluación: 32 horas	RA 3: a), c)	4. La relación laboral y el convenio colectivo.	8
	RA 3: b)	5. El contrato de trabajo. hhh	8
	RA 3: d)	6. El salario.	8
	RA 3: e)	7. Recursos laborales ante los cambios y dificultades en la relación laboral.	8
	RA 3: f), g)	8. La Seguridad social.	8
3ª Evaluación: 30 horas	RA 4: a), b), c), d), e), f), g), h), i), j), k)	9. La carrera profesional.	13
	RA 1: a), b), c)	10. El sector profesional	8
	RA 5: a), b), c), d), e), f), g), h), i)	11. La empleabilidad	9

Atención: para tener en cuenta en relación con la distribución horaria:

- 1.1 La elaboración del horario del RA 2 se ha basado en lo establecido en el ANEXO IV-B del Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, que modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. Este anexo define las funciones de nivel básico en Prevención de Riesgos Laborales (PRL).
- 1.2 Con el objetivo de optimizar la distribución del tiempo en las evaluaciones y aprovechar al máximo las 8 horas adicionales asignadas a la primera evaluación, se propone al profesorado adelantar la explicación de la unidad 4 a la primera evaluación, posterior a la evaluación del RA2. De esta manera, se dispondrá de mayor margen de tiempo para la segunda evaluación.

13. METODOLOGÍA

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

En el PEC quedan recogidos los principios pedagógicos a considerar en el desarrollo de las clases. También, se ha de destacar la persecución de la mejora de la competencia

lingüística y matemática como objetivos básicos del centro, por tanto, se aplicará al alumnado una metodología que proporcione de técnicas de comprensión lectora. Igualmente, en el PEC también se destaca el uso y la integración de Tecnología de Información y la Comunicación (TIC) que permitan personalizar la atención a las diferencias en el aula y contener posibles problemas derivados de la convivencia.

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

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

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

14. CONTENIDOS TRANSVERSALES

Considerando que uno de los pilares sobre los que se asienta el actual modelo de enseñanza es la formación integral de la persona, será necesario que los contenidos transversales estén presentes en cada uno de los módulos de título, ya que se trata de grandes temas que engloban multitud de contenidos difíciles de ajustar en un módulo concreto.

Como ejemplo se señalan los siguientes:

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

fomenten buenas prácticas comunicativas que contribuyan al desarrollo del pensamiento crítico en el alumnado.

- ... **Expresión oral.** Son muy diversas las actividades en las que el alumnado deben poner en práctica sus competencias lingüísticas. Todas las actividades se realizan sobre materiales digitales o impresos por lo que resulta imprescindible su lectura para el desarrollo adecuado de las mismas.

15. ATENCIÓN A LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES

- 1 Las administraciones responsables de cada oferta fomentarán la equidad e inclusión, la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la formación profesional a lo largo de la vida laboral, adoptando al efecto las medidas de flexibilización y las alternativas metodológicas de accesibilidad al currículo, de adaptación temporal y diseño universal que sean necesarias para conseguir que toda persona pueda acceder a una formación profesional de calidad a lo largo de la vida laboral en igualdad de oportunidades en todos y cada uno de los Grados previstos en el Sistema de Formación Profesional.
- 2 Se entenderá por personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo aquellas que, con independencia de que estas tengan su origen en condiciones personales, sociales o de cualquier otro tipo, generen la necesidad de una atención diferente a la ordinaria durante su formación para que las personas puedan alcanzar las competencias profesionales y para la empleabilidad previstas en cada acción formativa.
- 3 La atención diferenciada que requieran determinadas personas se rige por:
 - 3.a Los principios de normalización, inclusión y accesibilidad.
 - 3.b La adaptación de condiciones facilitadoras de la adquisición de los aprendizajes y de las evaluaciones a las necesidades precisadas de apoyo formativo
- 4 Corresponde a las administraciones competentes en cada caso disponer los medios necesarios para que puedan alcanzar los objetivos establecidos en términos de resultados de aprendizaje y adquirir las competencias profesionales correspondientes.
- 5 Las administraciones establecerán un porcentaje de plazas reservadas para personas con discapacidad, que no podrá ser inferior al cinco por ciento de la oferta de plazas.

16. EVALUACIÓN

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

- Art.1. Las ofertas de formación profesional contarán con una evaluación que verifique la adquisición de los resultados de aprendizaje en las condiciones de calidad establecidas en los elementos básicos del currículo, de acuerdo con los criterios de evaluación de cada uno de los módulos profesionales y, en su caso, proyecto o, en el caso de Grados A, bloques formativos, y teniendo siempre en cuenta, como referente máximo, la globalidad de las competencias asociadas a la oferta formativa.

- Art.2. La evaluación debe respetar las necesidades de adaptación metodológica, de ampliación de tiempos y de recursos de las personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo. Estas adaptaciones en ningún caso se tendrán en cuenta para minorar las calificaciones obtenidas.
- Art.3. Los métodos e instrumentos de evaluación han de adecuarse a las diferentes metodologías de aprendizaje, así como a la naturaleza de los distintos tipos de resultados a comprobar y se acompañarán de los correspondientes soportes para su corrección y puntuación, de manera que se garantice la objetividad, fiabilidad y validez de la evaluación.
- Art.4. Desde la detección, en el proceso de evaluación continua, de un progreso no adecuado de una persona en formación o, en todo caso, de dificultades en el proceso de aprendizaje, tendrá especial consideración la tutoría, que deberá efectuar un seguimiento y acompañamiento específicos y con garantías de accesibilidad, dirigidos a asegurar los apoyos individualizados que se precisen.
- Art.6. En las ofertas dirigidas a las personas trabajadoras, ocupadas o desempleadas, además, el sistema de evaluación deberá considerar las características propias de los participantes y el carácter práctico de la formación y adaptar a este último los instrumentos de evaluación.
- Art. 15. El profesorado, las personas formadoras y expertas evaluarán, además, los procesos de enseñanza y su propia práctica formativa.

Uno de estos soportes es una hoja Excel donde el profesorado podrá calcular las calificaciones de cada alumno y alumna. Esta hoja está dividida en tres trimestres y una evaluación final que recogerá lo que ha superado cada estudiante a lo largo del año, para otorgarle la calificación de todo el curso.

16.1. EVALUACIÓN Y PERMANENCIA

- 1 La evaluación será continua, se adaptará a las diferentes metodologías de aprendizaje, y deberá basarse en la comprobación de los resultados de aprendizaje en las condiciones de calidad establecidas en el currículo.
- 2 Se promoverá el uso generalizado de instrumentos de evaluación variados, flexibles y adaptados a las distintas situaciones de aprendizaje que permitan la valoración objetiva de todas las personas en formación, y que garanticen, asimismo, que las condiciones de realización de los procesos asociados a la evaluación se adaptan a las personas con necesidad específica de apoyo. La evaluación respetará el carácter práctico de la formación, así como las necesidades de adaptación metodológica y de recursos de las personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo, garantizando la accesibilidad de la evaluación.
- 3 El profesorado o personas expertas responsables de cada módulo profesional evaluará tomando como referencia los objetivos, expresados en resultados de aprendizaje, y los criterios de evaluación. Las decisiones de evaluación final se adoptarán de manera colegiada en función del grado de adquisición de las competencias correspondientes al ciclo formativo.

- 4 En cuanto al abandono de la materia se considerará tal circunstancia, según lo establecido en el Plan del Centro.

16.2. ASPECTOS COMUNES SOBRE EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN

- 1.1 Las ofertas de formación profesional contarán con una evaluación que verifique la adquisición de los resultados de aprendizaje en las condiciones de calidad establecidas en los elementos básicos del currículo, de acuerdo con los criterios de evaluación de cada uno de los módulos profesionales y, en su caso, proyecto o, en el caso de Grados A, bloques formativos, y teniendo siempre en cuenta, como referente máximo, la globalidad de las competencias asociadas a la oferta formativa.
- 1.2 La evaluación debe respetar las necesidades de adaptación metodológica, de ampliación de tiempos y de recursos de las personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo. Estas adaptaciones en ningún caso se tendrán en cuenta para minorar las calificaciones obtenidas.
- 1.3 Los métodos e instrumentos de evaluación han de adecuarse a las diferentes metodologías de aprendizaje, así como a la naturaleza de los distintos tipos de resultados a comprobar y se acompañarán de los correspondientes soportes para su corrección y puntuación, de manera que se garantice la objetividad, fiabilidad y validez de la evaluación.
- 1.4 Desde la detección, en el proceso de evaluación continua, de un progreso no adecuado de una persona en formación o, en todo caso, de dificultades en el proceso de aprendizaje, tendrá especial consideración la tutoría, que deberá efectuar un seguimiento y acompañamiento específicos y con garantías de accesibilidad, dirigidos a asegurar los apoyos individualizados que se precisen.
- 1.5 En las ofertas dirigidas a las personas trabajadoras, ocupadas o desempleadas, además, el sistema de evaluación deberá considerar las características propias de los participantes y el carácter práctico de la formación y adaptar a este último los instrumentos de evaluación.
- 1.6 En los módulos profesionales en los que la obtención de los resultados de aprendizaje se procure tanto en el centro como durante la formación en empresa u organismo equiparado, la evaluación de aquellos resultados de aprendizaje cuya responsabilidad se comparta será realizada por el profesor o profesora, formador o formadora, o persona experta responsable del módulo profesional, en coordinación con los tutores o tutoras duales del centro de formación y de la empresa.

16.3. CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Calificación de los contenidos teóricos: estará determinada por una nota comprendida entre el 0 y el 10, considerándose aprobados aquellos que alcancen el 5 o superior. En caso de que se hagan más de un examen por trimestre la nota será la media de las obtenidas en todos los exámenes realizados.

Calificación de las prácticas: se calculará por la media aritmética de las notas obtenidas en todos los ejercicios prácticos propuestos. Los ejercicios se calificarán de 0 a 10, considerándose aprobados aquellos que alcancen el 5 o superior.

Criterios de calificación	Porcentaje de calificación
Contenidos teóricos	50 %
Actividades y ejercicios prácticos	50 %

Nota: desde la libertad académica cada docente asignará el valor que considere oportuno a los distintos RA del módulo, siendo el resultado de la suma de todos igual al 100 %. Igualmente, se dará el peso que se considere oportuno a cada CE siempre que la suma total sea el 100 % del RA.

La nota global del módulo en la convocatoria final será la media aritmética de las tres evaluaciones, en el caso de que cada RA valga igual. En caso distinto, la nota final dependerá de la nota de cada RA según su peso en la calificación final. Para poder superar el módulo el alumno o alumna habrá que tener aprobados todos los RA.

16.4. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Instrumento	Técnica	Objetivo
Ejercicios teóricos y prácticos relacionados con los CE.	Rúbrica lista de – chequeo	Evaluar el grado de logro del CE
Pruebas de evaluación relacionadas con los CE.	Rúbrica lista de – chequeo	Evaluar el grado de logro del CE y la superación del RA.

17. RECURSOS DIDÁCTICOS Y MEDIOS MATERIALES

... Periódicos y revistas especializadas	... Ordenador, impresora.
... Software ofimático.	... Acceso a Internet.
... Pantalla para proyecciones.	... Pizarra digital
... Biblioteca de aula o del centro.	... Libro de texto de Ediciones Paraninfo

18. FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

La formación profesional dual en el sistema de formación profesional para el empleo se materializará a través del contrato para la formación y aprendizaje. La característica principal que define a la FP Dual es que el alumnado es evaluado tanto por su centro educativo como por la empresa, en este sentido.

Los alumnos y alumnas de este módulo deben tener designado un tutor responsable para hacer el seguimiento del alumno, asegurarse de que se cumple el programa establecido y que se adquieren todos los conocimientos para poder desempeñar el trabajo según lo aprendido en el ciclo. Cada comunidad autónoma ha desarrollado o desarrollará su propio modelo, ajustado a la realidad educativa y empresarial de su territorio, por lo que puede haber importantes diferencias entre los distintos territorios.

El RA que realizarán los alumnos en la empresa será el RA1:

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

Se incluye como justificación normativa aplicable a la presente programación, los siguientes:

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

18.1. CONTENIDOS Y TEMPORALIZACIÓN

Obtención de unidades de trabajo del módulo a partir de los resultados de aprendizaje. Los contenidos están recogidos en la programación de la FP Dual y en concreto en el anexo final de Fichas de Actividades.

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

18.2. METODOLOGÍA CON EL ALUMNADO EN MODALIDAD DUAL DURANTE EL PERIODO DE ALTERNANCIA

Previo al momento de formación en empresa, la profesora o profesor elaborará un listado de tareas que deben trabajarse en el periodo asignado al módulo formativo. Esta lista será repasada con los responsables del centro de trabajo y los tutores o tutoras laborales. Durante el periodo de formación en la empresa, la profesora o profesor mantendrá un seguimiento cercano de la marcha de estas prácticas para solucionar las dudas o imprevistos que pudieran aparecer.

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

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

18.3. EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN

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

Calificación de la formación presencial en clase en el Centro Docente impartida por el profesorado responsable de cada módulo profesional.

Calificación de la Formación Inicial en el Centro que también corresponde al profesorado responsable de cada módulo profesional.

Calificación de la fase en Alternancia. Compuesta por estancias alternas en la empresa y en el Instituto y que corresponde al tutor laboral. Los instrumentos de evaluación para esta fase son los siguientes:

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

EVALUACIÓN DEL ALUMNO/A:.....
Módulo/s:

ACTIVIDAD AC1.	Excl.	Bien	Reg .	De f .	Inad.	RA y CE implicados

ACTITUDES QUE EL ALUMNADO DEBE MANTENER EN TODAS LAS ACTIVIDADES REALIZADAS					SÍ	NO
– Actitud positiva						
– Capacidad de adaptarse a las nuevas situaciones.						
– Puntualidad						
– Constancia						
– Respeto						
– Solidaridad						
– Participación y adaptación a diferentes grupos de trabajo						
– Empatía, simpatía y asertividad						
– Crítico ante la información recibida						
– Iniciativa ante distintas situaciones laborales						
– Cuidadoso con los materiales, equipos e instalaciones, evitando costes innecesarios y respetando el medio ambiente						
– Esfuerzo y evolución en el proceso de aprendizaje						
– Evolución en el aprendizaje de su capacidad comunicativa en inglés						

ESCALA	CRITERIOS PARA EVALUAR	CORRESPONDENCIA NUMÉRICA
Excelente		
Bien		
Regular		
Deficiente		
Inadecuado		

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

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

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

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

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

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

Esto es:

La $(\text{Nota centro} \times \text{horas centro} \div \text{fórmula anterior}) +$ siempre y cuando la calificación de todos y cada uno de

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

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

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

19. *SOFT SKILLS*

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

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

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

20. CONCLUSIÓN

Esta programación es susceptible de ser revisada o modificada, si es necesario, en cualquier momento del curso académico y a la vista de su evaluación, en todo caso se recomienda revisarla a la finalización de cada evaluación parcial para comprobar su adecuación al alumnado.

ANEXOS

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

ESCUDO O LOGO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA		PLAN DE FORMACIÓN Resultados de aprendizaje en periodos de formación en empresa u organismo equiparado Régimen _____ (general / intensivo) Fecha _____ / Curso 20.../20...									
Certificado Profesionalidad / Ciclo Formativo / Curso de Especialización:								Código:			
Alumna/o:				Correo electrónico:				Teléfono:			
Centro de formación:				Correo electrónico:				Código:			
Tutor/a del centro de formación:				Correo electrónico:				Teléfono:			
Empresa:				Correo electrónico:				CIF:			
Tutor/a de empresa:				Correo electrónico:				Teléfono:			
Requiere medidas/adaptacio nes extraordinarias por discapacidad		☐ SI ☐ NO		Especificar:				Requiere autorización extraordinaria		☐ SI ☐ NO	Especificar :
Intervalo de formación		Diari o		Seman al		Mensu al		Otro s		Varias empres as	
PERIODOS DE FORMACIÓN EN EMPRESA		Calendario y horario Periodo__ : Calendario y horario Periodo__ : Calendario y horario Periodo__ : Calendario y horario Periodo__ : Calendario y horario Periodo__ : Calendario y horario Periodo__ :									
TOTAL, HORAS											
Módulo profesional		Resultados de Aprendizaje		Desarrollado en empresa (marcar con x)		Desarrollado en el centro (marcar con x)					
(DENOMINACIÓN)		RA 1:									

Número de horas a desarrollar en la empresa:	RA 2:		
	RA 3:		
	RA 4:		
(DENOMINACIÓN)	RA 1:		
Número de horas a desarrollar en la empresa:	RA 2:		
	RA 3:		
	RA 4:		

Habilidades blandas (Soft Skills) del alumnado					
Nivel de desempeño					
		4 excelente	3 satisfactorio	2 mejorable	1 insuficiente
Comunicación clara	Se comunica con compañeros y compañeras de forma adecuada y transmite correctamente los mensajes, demuestra convicción y tiene credibilidad.	☐	☐	☐	☐
Habilidades para escuchar	Comprende a los demás, no solamente en lo relativo a la información, sino en saber percibir sentimientos y perspectivas y se interesa activamente por sus inquietudes.	☐	☐	☐	☐
Autocontrol	Gestiona sus sentimientos y comportamientos, controla las emociones positivas y negativas, por tanto, las expresa de manera adecuada.	☐	☐	☐	☐
Actitud positiva	Es optimista ante las situaciones y ante sí mismo/a. Mantiene las esperanzas en alto y detecta lo mejor incluso ante dificultades.	☐	☐	☐	☐
Asertividad	Cuenta con habilidades que le permiten expresar sentimientos, opiniones y pensamientos de forma adecuada, en el momento oportuno sin desconsiderar los derechos de los demás.	☐	☐	☐	☐
Resolución de conflictos	Encuentra una solución adecuada al desacuerdo producido sin que nadie sienta que ha cedido o perdido.	☐	☐	☐	☐

Empatía	Tiene la capacidad de conectarse emocionalmente con sus compañeros/as porque reconoce, comparte y entiende los sentimientos de otros.	☐	☐	☐	☐
---------	---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Toma de decisiones	Demuestra la capacidad de elegir correctamente entre alternativas o formas de resolver diferentes situaciones que se le plantean.	☐	☐	☐	☐
Asumir responsabilidades	Toma conciencia, demuestra compromiso con lo que hace y asume las consecuencias, es decir, se muestra dueño/a del resultado de sus propias acciones.	☐	☐	☐	☐
Iniciativa	Posee una alta capacidad para hacer propuestas, desarrollar o llevar a cabo proyectos propios.	☐	☐	☐	☐
Visión estratégica	Cuenta con una imagen global de los objetivos y los sitúa en plazos razonables para poder alcanzarlos.	☐	☐	☐	☐
Flexibilidad	Manifiesta una buena capacidad para adaptarse y ajustarse a diferentes situaciones, cambios, ideas o personas sin dificultad.	☐	☐	☐	☐
Capacidad de negociación	Posee capacidades y técnicas que ayudan a lograr un resultado beneficioso en un proceso de negociación.	☐	☐	☐	☐
Trabajo en equipo	Detenta sentido de unidad con espíritu de colaboración y entusiasmo por alcanzar un interés común y compartido.	☐	☐	☐	☐