



PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA



Control de Modificaciones

Revisión	Modificación
1	Edición Original curso 2010-2011
2	Adaptación curso 2011-2012 (fecha 12/09/2011)
3	Adaptación curso 2012-2013 (fecha 12/09/2012)
4	Adaptación curso 2013-2014 (fecha 16/09/2013)
5	Adaptación curso 2014-2015 (fecha 19/09/2014)
6	Adaptación curso 2015-2016 (fecha 15/09/2015)
7	Adaptación curso 2016-2017 (fecha 15/09/2016)
7.1	Adaptación contenidos mínimos (fecha 28/10/2016)
8	Adaptación curso 2017-2018 (fecha 19/09/2017)
9	Adaptación curso 2018-2019 (fecha 19/09/2018)
10	Adaptación curso 2019-2020 (fecha 19/09/2019)
11	Adaptación curso 2020-2021 (fecha 29/09/2020)
12	Adaptación curso 2021-2022 (fecha 29/09/2021)
13	Adaptación curso 2022-2023 (fecha 29/09/2022) ¹

PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA: CICLO GRADO MEDIO “SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS Y DE REDES”

NOMBRE DEL MÓDULO:
FORMACIÓN Y ORIENTACION LABORAL

IFC201-M 0230



CURSO 2022-2023

Profesora:

MARÍA CARMEN BIELSA CORELLA

Revisado y Aprobado: 03/10/2022

**DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN Y
ORIENTACIÓN LABORAL**



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES
3. OBJETIVOS
4. CONTENIDOS
 - 4.1. Unidades didácticas
 - 4.2. Distribución temporal de las unidades didácticas
 - 4.3. Contenidos de las unidades didácticas
 - 4.4. Contenidos mínimos
5. METODOLOGÍA DIDÁCTICA
6. LA EVALUACIÓN
 - 6.1. Base legal
 - 6.2. Relación entre los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación
 - 6.3. Instrumentos y procedimientos de evaluación
 - 6.4. Criterios de calificación
 - 6.5. Recuperación
 - 6.6. Evaluación de alumnos que hayan perdido el derecho a evaluación continua
 - 6.7. Evaluación final y evaluación extraordinaria
 - 6.8. Evaluación de la práctica docente y del proceso de enseñanza
7. ACTIVIDADES DE ARIENTACIÓN Y APOYO ENCAMINADAS A LA SUPERACIÓN DE LOS MÓDULOS PROFESIONALES PEMDIENTES.
8. EDUCACIÓN EN VALORES
9. RECURSOS DIDÁCTICOS Y BIBLIOGRAFÍA
10. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES
11. MEDIDAS DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD.
12. PLAN DE CONTINGENCIA
13. PUBLICIDAD DE LA PROGRAMACIÓN



14. MODIFICACIONES DE LA VERSIÓN ORIGINAL

Anexo I: Adecuación de la programación didáctica antes situaciones derivadas por el COVID-19 (*secuenciación de contenidos, metodología didáctica, instrumentos de evaluación y criterios de calificación*)

1. INTRODUCCIÓN

El instituto Segundo de Chomón, está situado en las afueras de la ciudad, en un nuevo emplazamiento, en unas nuevas instalaciones lo que supone una adaptación a esta situación.

El alumnado procede de Teruel capital y de los pueblos de la provincia, y en su mayoría la forma de acceso ha sido con el Título de Graduado en Educación Secundaria, para los Ciclos Formativos de grado Medio y de Bachiller para los Ciclos Formativos de grado Superior, y también con pruebas de acceso para ambos tipos de Ciclos Formativos.

Este ciclo formativo se adapta a las necesidades productivas de Teruel y su provincia, teniendo en cuenta las dificultades económicas que se están dando en estos momentos, ya que su perfil formativo sirve para ser un camino adecuado a la futura empleabilidad, además de servir de puente para poder seguir estudios superiores de su itinerario profesional o alguna carrera universitaria, en los casos de Ciclos Formativos de Grado Superior.

Se aplicará la normativa vigente para todos los ciclos formativos en referencia a su currículo.

NORMATIVA:

De entre la normativa aplicable, los textos más destacables son:

LEY ORGÁNICA 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE 04/05/2006).

REAL DECRETO 1691/2007, de 14 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico en Sistemas Microinformáticos y Redes y se fijan sus enseñanzas mínimas (BOE 17/01/2008)

ORDEN de 26 de junio de 2009, de la Consejera de Educación, Cultura y Deporte, por la que se establece el currículo del título de Técnico en Sistemas



Microinformáticos y Redes para la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA 15/07/2009)

ORDEN de 26 de julio de 2011 de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se modifica diversos currículos de Ciclos Formativos de Formación Profesional (BOA 30/08/2011)

ORDEN de 26 de octubre de 2009, de la Consejera de Educación, Cultura y Deporte, que regula la matriculación, evaluación y acreditación académica del alumnado de Formación Profesional en los centros docentes de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA 18/11/2009)

ORDEN ECD/409/2018, de 1 de marzo, por la que se modifica la Orden de 26 de octubre de 2009, de la Consejera de Educación, Cultura y Deporte, que regula la matriculación, evaluación y acreditación académica del alumnado de Formación Profesional en los centros docentes de la Comunidad Autónoma de Aragón y la Orden de 8 de mayo de 2014, de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se regula las enseñanzas de los ciclos formativos de Formación Profesional y enseñanzas deportivas en la modalidad a distancia en la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA 08/03/2018)

RESOLUCIÓN de 6 de marzo de 2018, del Director General de Planificación y Formación Profesional, por la que se dictan instrucciones para la ejecución y aplicación el desarrollo de la Orden de 26 de octubre de 2009, de la Consejera de Educación, Cultura y Deporte, que regula la matriculación, evaluación y acreditación académica del alumnado de Formación Profesional en los centros docentes de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA 8/03/2018)

ORDEN de 29 de mayo de 2008, de la Consejera de Educación, Cultura y Deporte, por la que se establece la estructura básica de los currículos de los ciclos formativos de formación profesional y su aplicación en la Comunidad Autónoma de Aragón.

DECRETO 188/2017, de 28 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la respuesta educativa inclusiva y la convivencia en las comunidades educativas de la Comunidad Autónoma de Aragón. (BOA 18/12/2017)

Instrucciones para los Institutos de Educación Secundaria de la Comunidad Autónoma de Aragón de la Dirección de la Inspección de Educación.



Identificación del título. El título de Técnico en Sistemas Microinformáticos y Redes queda identificado por los siguientes elementos:

Familia Profesional: Informática y Comunicaciones.

Denominación: Sistemas Microinformáticos y Redes.

Nivel: Formación Profesional de Grado Medio. Duración: 2000 horas. Referente europeo: CINE-3 (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación).. Artículo

Perfil profesional del título. El perfil profesional del título de Técnico en Sistemas Microinformáticos y Redes queda determinado por su competencia general, sus competencias profesionales, personales y sociales, por la relación de cualificaciones y, en su caso, unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en el título.

Competencia general. La competencia general de este título consiste en instalar, configurar y mantener sistemas microinformáticos, aislados o en red, así como redes locales en pequeños entornos, asegurando su funcionalidad y aplicando los protocolos de calidad, seguridad y respeto al medio ambiente establecidos

2. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES

Describen el conjunto de capacidades y conocimientos que deben alcanzar los titulados de formación profesional para responder de manera eficaz y eficiente a los requerimientos de los sectores productivos para aumentar su empleabilidad y favorecer su cohesión social.

Las competencias profesionales, personales y sociales que trabajaremos desde el módulo de FOL son:

- q) Adaptarse a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones laborales originados por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos.
- s) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- v) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y responsable.

3. OBJETIVOS.

- Detectar y analizar oportunidades de empleo y autoempleo desarrollando una cultura emprendedora y adaptándose a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones.



- Establecer y administrar una pequeña empresa, realizando un análisis básico de viabilidad de productos, de planificación de la producción y de comercialización.
- Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y responsable

4. CONTENIDOS

4.1 RELACIÓN SECUENCIADA DE LAS UNIDADES DE DIDÁCTICAS

BLOQUE I: LEGISLACION Y RELACIONES LABORALES

1. EL DERECHO DEL TRABAJO
2. EL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.
3. LA JORNADA LABORAL Y SU RETRIBUCIÓN
4. EL RECIBO DE SALARIOS: LA NÓMINA
5. MODIFICACION, SUSPENSION Y EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO.
6. EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL
7. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

BLOQUE II: RELACIONES EN EL ENTORNO LABORAL

8. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y LOS NUEVOS ENTORNOS EMERGENTES.
9. EQUIPOS DE TRABAJO
10. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

BLOQUE III: ORIENTACION E INSERCIÓN SOCIOLABORAL

11. BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO
12. LA SELECCIÓN DE PERSONAL

BLOQUE IV: SALUD LABORAL

13. SALUD LABORAL
14. LOS RIESGOS LABORALES DERIVADOS DE LAS CONDICIONES AMBIENTALES.



15. FACTORES DE RIESGO DERIVADOS DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD, ERGONÓMICAS Y PSICOSOCIALES.
16. LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA.
17. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN. EL PLAN DE AUTOPROTECCIÓN.
18. LOS PRIMEROS AUXILIOS EN LA EMPRESA

4.2 DISTRIBUCIÓN DE UNIDADES DE TRABAJO POR EVALUACIONES

PRIMERA EVALUACIÓN:

0. PRESENTACIÓN DEL MÓDULO Y EVALUACIÓN INICIAL (1 hora)

BLOQUE I: LEGISLACION Y RELACIONES LABORALES

1. EL DERECHO DEL TRABAJO (5 HORAS)
2. EL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS MODALIDADES DE LA CONTRATACIÓN (8 HORAS)
3. JORNADA LABORAL Y SU RETRIBUCIÓN (6 HORAS)
4. EL RECIBO DE SALARIOS. LA NÓMINA (11 HORAS)

SEGUNDA EVALUACIÓN:

5. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. (9 HORAS)
6. EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL. (12 HORAS)
7. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA (6 HORAS)

BLOQUE II: RELACIONES EN EL ENTORNO LABORAL

8. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y LOS NUEVOS ENTORNOS EMERGENTES. (2 HORAS)
9. EQUIPOS DE TRABAJO (2 HORAS)



10. LOS CONFLICTOS DE LA EMPRESA (2 HORAS)

TERCERA EVALUACIÓN

BLOQUE III: ORIENTACION E INSERCIÓN SOCIOLABORAL

11. BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO (6 HORAS)

12. LA SELECCIÓN DE PERSONAL (9 HORAS)

BLOQUE IV: SALUD LABORAL

13. SALUD LABORAL (3 HORAS)

14. LOS RIESGOS LABORALES DERIVADOS DE LAS CONDICIONES AMBIENTALES. (3 HORAS)

15. FACTORES DE RIESGOS DERIVADAS DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD, ERGONÓMICAS Y PSICOSOCIALES (3 HORAS)

16. LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA (3 HORAS)

17. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN. EL PLAN DE AUTOPROTECCIÓN (3 HORAS)

18. LOS PRIMEROS AUXILIOS EN LA EMPRESA (2 HORAS)

4.3 CONTENIDOS DE LAS UD

BLOQUE I: LEGISLACIÓN Y RELACIONES LABORALES

UD 1: EL DERECHO DEL TRABAJO

1. Resultados de aprendizaje

- Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.

2. Criterios de evaluación



- Se han identificado los conceptos básicos del Derecho de Trabajo.
- Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.
- Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.

3. Contenidos

A. Conceptos

1. Evolución del Derecho del trabajo.
2. El trabajo y el Derecho Laboral.
3. Actividades excluidas del Derecho Laboral.
4. Relaciones laborales de carácter especial.
5. Las fuentes del Derecho del Trabajo.
6. Fuentes internas.
7. Fuentes externas.
8. Principios para la aplicación de las normas laborales.
9. Derechos y deberes de los trabajadores.
10. Los tribunales laborales.
11. La Administración Laboral.

B. Procedimientos

- Análisis de la evolución del Derecho del trabajo.
- Análisis de las características de las actividades laborales reguladas por el Derecho del trabajo.
- Búsqueda de normas de carácter laboral y clasificarlas, según su jerarquía.
- Análisis de las actuaciones de la Unión Europea en materia laboral.
- Realización de ejercicios sobre casos concretos en los que existan discrepancias en cuanto a la aplicación de las normas laborales.
- Análisis de las principales leyes laborales.
- Análisis de la estructura de los tribunales laborales.
- Sistematizar los principales derechos y deberes de los trabajadores.
- Identificación de las actividades excluidas del Derecho Laboral y las de carácter especial.



C. Actitudes

- Valoración positiva del trabajo y reconocimiento de su importancia para la satisfacción de las necesidades humanas.
- Interés por la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores.
- Reconocimiento de la importancia que tiene la regulación de las condiciones de trabajo.
- Participación con interés y agrado en los trabajos en común y en los debates que se realicen en el aula.
- Predisposición a la consulta de la normativa legal y a su utilización.
- Reflexión de cómo la situación laboral actual es fruto de la lucha de los trabajadores por mejorar las condiciones de vida a lo largo de la historia.

4. Temporalización

- 5 horas lectivas.

5. Orientaciones Pedagógicas

Las líneas de actuación en el proceso de enseñanza aprendizaje que permiten alcanzar los objetivos del módulo versarán sobre la aplicación de métodos de trabajo con el alumnado que potencien una metodología activa y participativa a la vez que funcional y significativa.

Esta unidad contiene la formación necesaria para que el alumnado conozca y maneje los aspectos esenciales de la normativa del Derecho Laboral.

Las líneas de actuación en el proceso de enseñanza-aprendizaje que marca la legislación vigente, y que permiten alcanzar los objetivos del módulo versarán sobre:

- El manejo de las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral, en especial en lo referente al sector al que pertenece el Ciclo estudiado.
- El manejo de fuentes de información de actualidad relativas a los sistemas de gestión de empresa

UD 2: EL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

1. Resultados de aprendizaje



- Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.

2. Criterios de evaluación

- Se han identificado los conceptos básicos del contrato de trabajo.
- Se han clasificado las principales modalidades de contratación y se han identificado las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.

3. Contenidos

A. Conceptos

1. El contrato de trabajo y sus elementos.
2. Los Sujetos de la relación laboral.
3. Elementos esenciales del contrato de trabajo.
4. Forma, contenido y duración del contrato de trabajo.
5. Tipos de contratos.
6. Contratos indefinidos.
7. Contratos de duración determinada.
8. Contratos formativos.
9. Contratación a tiempo parcial.
10. Otras formas de contratación.
11. Empresas de trabajo temporal (ETT).
12. Empresas de subcontratación.

B. Procedimientos

- Definición y análisis de las características y los elementos esenciales de los contratos de trabajo.
- Análisis de las principales características de los contratos de trabajo.
- Resolución de casos prácticos de contratos de trabajo distinguiendo sus elementos y analizando su contenido.
- Realización de un debate sobre los derechos y obligaciones de empresarios y de trabajadores.
- Análisis de las obligaciones de los empresarios en la contratación laboral.



C. Actitudes

- Interés por las condiciones por los problemas laborales.
- Interés por conocer las normas que se aplican en las relaciones laborales de su sector de actividad profesional.
- Reflexionar sobre sentencias relacionadas con el poder de dirección del empresario.
- Actitud crítica ante manifestaciones sexistas de discriminación en el trabajo.
- Mostrar interés por conocer la función de las ETT.
- Participación con interés y agrado en los trabajos en común y en los debates que se realicen en el aula.

4. Temporalización

- 8 horas lectivas.

5. Orientaciones pedagógicas

Las líneas de actuación en el proceso de enseñanza aprendizaje que permiten alcanzar los objetivos del módulo versarán sobre la aplicación de métodos de trabajo con el alumnado que potencien una metodología activa y participativa a la vez que funcional y significativa.

Esta unidad contiene la formación necesaria para que el alumnado conozca y maneje los aspectos esenciales de la normativa del Derecho Laboral.

Las líneas de actuación en el proceso de enseñanza-aprendizaje que marca la legislación vigente, y que permiten alcanzar los objetivos del módulo versarán sobre:

- El manejo de las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral, en especial en lo referente al sector al que pertenece el Ciclo estudiado.
- El manejo de fuentes de información de actualidad relativas a los sistemas de gestión de empresa.

UD 3: LA JORNADA LABORAL Y SU RETRIBUCION

1. Resultados de aprendizaje

- Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.



2. Criterios de evaluación

- Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Se han distinguido los distintos tipos de jornada laboral y los diferentes periodos de descanso.
- Se han distinguido los componentes del salario.
- Se ha definido el SMI y el IPREM.

3. Contenidos

A. Conceptos

1. La jornada laboral.
2. Periodos de descanso.
3. Jornada nocturna.
4. Trabajo a turnos.
5. Horas extraordinarias.
6. Permisos retribuidos.
7. Las vacaciones.
8. El calendario laboral y las fiestas laborales.
9. El salario.
10. El Salario Mínimo Interprofesional.
11. Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples –IPREM-.
12. Garantía del salario.
13. Fondo de garantía salarial –Fogasa-.

B. Procedimientos

- Análisis de la jornada de trabajo.
- Análisis de las jornadas especiales.
- Realización de una tabla comparativa entre lo dispuesto en el ET sobre la jornada y lo establecido en el convenio del sector aplicable al ciclo formativo.
- Identificación de los distintos tipos de horas extraordinarias así como su retribución y compensación, en su caso.
- Análisis de los permisos retribuidos, las vacaciones y comentario de sentencia laboral sobre la posibilidad de trabajar durante el periodo vacacional.



- Identificación de las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.
- Análisis de la estructura del salario.
- Identificación del SMI y de su inembargabilidad.
- Realización de ejercicios relacionados con las prestaciones de Fogasa en caso de insolvencia del empresario.

C. Actitudes

- Reconocimiento de la importancia que tiene la regulación de la jornada de trabajo y su evolución a lo largo del tiempo.
- Predisposición a la consulta de la normativa legal y su utilización en relación a la jornada de trabajo, los periodos de descanso, las horas extraordinarias y las vacaciones.
- Participación con interés y agrado en los trabajos en común y en los debates que se realicen en el aula.
- Interés por interpretar el recibo de salarios.
- Manifiestar solidaridad ante situaciones injustas.

4. Temporalización

- 6 horas lectivas.

5. Orientaciones pedagógicas

Las líneas de actuación en el proceso de enseñanza aprendizaje que permiten alcanzar los objetivos del módulo versarán sobre la aplicación de métodos de trabajo con el alumnado que potencien una metodología activa y participativa a la vez que funcional y significativa.

Las líneas de actuación en el proceso de enseñanza-aprendizaje que marca la legislación vigente, y que permiten alcanzar los objetivos del módulo versarán sobre:

- El manejo de las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral, en especial en lo referente al sector al que pertenece el Ciclo estudiado.
- El manejo de fuentes de información de actualidad relativas a los sistemas de gestión de empresa.

UD 4: EL RECIBO DE SALARIOS: LA NÓMINA

1. Resultados de aprendizaje



- Analiza el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran.
- Diferencia las percepciones salariales y las no salariales.
- Calcula las bases de cotización y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.
- Realiza con exactitud los cálculos necesarios en la liquidación de los salarios.
- Cumplimenta adecuadamente el impreso oficial de recibo de salarios.

2. Criterios de evaluación

- Se ha interpretado la estructura del recibo de salarios.
- Se han identificado los diferentes conceptos retributivos.
- Se ha descrito el procedimiento establecido para determinar las bases de cotización a la Seguridad Social.
- Se han calculado correctamente las bases de cotización a la Seguridad Social en situaciones retributivas diferentes como:
 - Percepciones salariales y no salariales.
 - Horas extraordinarias y de fuerza mayor.
 - Gratificaciones extraordinarias y de beneficios.
- Se han calculado correctamente las retenciones a cuenta del IRPF.
- Se han cumplimentado correctamente los recibos de salarios.

3. Contenidos

A. Conceptos

1. Estructura del recibo del salario.
2. Percepciones salariales.
3. Percepciones no salariales.
4. Bases de cotización a la Seguridad Social.
5. Conceptos no computables en las bases de cotización.
6. Base de cotización por contingencias comunes.
7. Base de cotización por contingencias profesionales
8. Conceptos de recaudación conjunta.
9. Deducciones.



B. Procedimientos

- Análisis de la estructura del recibo de salarios y exposición ordenada de las diversas percepciones con las que se retribuye la actividad laboral.
- Realización de ejercicios sobre los límites de cotización de las percepciones que no cotizan a la Seguridad Social y al IRPF.
- Sobre un listado exhaustivo de percepciones, indicar cuales son salariales y cuales no salariales.
- Realización de ejercicios relativos al cálculo de bases de cotización a la Seguridad Social. Los ejercicios reflejarán circunstancias diferentes, tales como:
 - Percepción de salario mensual.
 - Percepción de salario diario.
 - Realización de horas extra y de fuerza mayor.
 - Gratificaciones extraordinarias.
 - Cobro de percepciones excluidas de cotizar a la Seguridad Social.
 - Cobro de percepciones excluidas de cotizar a la Seguridad Social que superen los límites.
 - Anticipos.
- Cálculo de las aportaciones de los trabajadores y de los empresarios a la Seguridad Social, aplicando los porcentajes de cotización sobre las bases obtenidas en ejercicios realizados previamente.
- Realización de nóminas en diferentes situaciones retributivas.
- Búsqueda de un convenio colectivo relacionado con la familia profesional de los alumnos.
- Localización, en el convenio colectivo de la cláusulas salariales, y realizar las nóminas de un mes normal y de un mes con paga extra, de un trabajador que trabaja por primera vez.

C. Actitudes

- Interés por interpretar el contenido de un recibo de salarios y el significado de los conceptos que en él se reflejan.
- Disposición favorable para enfrentarse a la realización de ejercicios de liquidación de haberes.
- Actitud crítica ante manifestaciones sexistas que hagan que se perciban diferentes sueldos por el mismo trabajo.
- Mostrar interés por conocer los diferentes conceptos que forman parte del salario y los descuentos a que son sometidos.



- Valorar las aportaciones de los trabajadores y empresarios al mantenimiento del sistema de Seguridad social.
- Reflexionar sobre la progresividad del IRPF y lo que cada uno aporta al mantenimiento del Estado de acuerdo con lo que recibe por el trabajo que realiza.
- Mostrar actitud crítica ante actuaciones consistentes en defraudar a la Seguridad Social, no cotizando o no tributando en a Hacienda.

4. Temporalización

- 11 horas lectivas.

5. Orientaciones pedagógicas

Se sugiere que la explicación de la unidad didáctica se vertebre entorno a la realización de ejercicios prácticos de la siguiente manera:

- Explicación de las diferencias entre las percepciones salariales y las no salariales, realizando ejercicios de clasificación de diferentes conceptos retributivos.
- Ejercicios prácticos relativos al cálculo de bases de cotización con diferentes casuística.
- Resolución de ejercicios relativos a complementos no salariales que superen el 20% del IPREM.
- Asimismo, se realizarán ejercicios para calcular el porcentaje de retención a cuenta del IRPF, correspondientes a trabajadores en diferentes situaciones retributivas y familiares.
- Es aconsejable utilizar el programa que facilita la Agencia Tributaria en su página web.

Posteriormente, cuando los alumnos sepan calcular las bases de cotización a la Seguridad Social y los porcentajes de retención a cuenta deL IRF, se realizarán ejercicios de cumplimentación de nóminas; realizando primeros nóminas de carácter mensual y, posteriormente, de salario diario.

Cuando se realicen las nóminas, se llamará la atención de los alumnos para que diferencien entre el salario bruto y el neto. Se puede realizar un pequeño debate, o una ronda de opiniones sobre lo que suponen las cotizaciones de los trabajadores para el sostenimiento del sistema de Seguridad Social y del Estado, a través del IRPF.

Asimismo, sería conveniente que con los datos de las nóminas que se han resuelto, se calcule la aportación de las empresas a la Seguridad Social, para que los alumnos aprecien la importancia de estas contribuciones.



Para finalizar el estudio de la unidad, se puede encargar a los alumnos que localicen algún convenio colectivo de un sector de actividad relacionados con el ciclo formativo que están estudiando. Se utilizarán las cláusulas salariales de los convenios, para relajar la nómina del alumno en una de esas empresas, suponiendo que sea su primer mes de trabajo y la nómina de un mes con paga extra. También, se pueden comparar las retribuciones entre comunidades autónomas, o entre provincias, cuando los mismos sectores estén regulados por convenios diferentes.

UD 5: MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. Resultados de aprendizaje

- Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.

2. Criterios de evaluación

- Se ha identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.
- Se ha analizado las modificaciones que se pueden dar en el contrato de trabajo.
- Se ha definido qué es una suspensión del contrato de trabajo e identificado sus causas.
- Se ha analizado las causas y efectos de la extinción del contrato de trabajo.
- Se ha identificado las causas y efectos del despido colectivo.
- Se ha analizado el despido disciplinario.
- Se ha calculado indemnizaciones y liquidaciones para los distintos tipos de extinción del contrato de trabajo.

3. Contenidos

A. Conceptos

1. Modificación de los contratos de trabajo.
2. Movilidad funcional.
3. Movilidad geográfica.
4. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.



5. Suspensión del contrato de trabajo.
6. Excedencia.
7. Extinción del contrato de trabajo.
8. Extinción del contrato de trabajo por voluntad conjunta de empresario y trabajador.
9. Extinción del contrato por voluntad del trabajador.
10. Extinción del contrato por voluntad del empresario.
11. Extinción del contrato por otras causas.
12. Impugnación del despido.

B. Procedimientos

- Comentarios sobre sentencias relacionadas con modificaciones y suspensiones.
- Identificación de las condiciones de trabajo que pueden modificarse.
- Análisis y estudio de las distintas causas de suspensión del contrato de trabajo.
- Análisis y estudio de las causas de extinción del contrato.
- Elaboración de un dossier sobre noticias de suspensión, modificación y extinción de contratos.
- Identificación de los distintos tipos de despidos.
- Análisis del despido colectivo cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Análisis del despido por causas objetivas.
- Estudio de los requisitos para extinguir un contrato por causas objetivas.
- Análisis del despido disciplinario.
- Estudio de los requisitos del despido disciplinario.
- Reflexión sobre el apoyo del texto sobre el número de faltas para que se produzca el despido disciplinario.
- Análisis de la impugnación del despido.
- Comentario de las consecuencias de las sentencias en el despido nulo, procedente e improcedente.



C. Actitudes

- Reconocimiento de los cauces legales previstos como la mejor forma de resolver conflictos laborales.
- Manifiestar solidaridad ante situaciones injustas.
- Concienciarse de que las condiciones de trabajo pueden modificarse.
- Predisposición a la consulta de la normativa legal y a su utilización.
- Preocupación de los alumnos por las consecuencias sociales y económicas que se producen en los despidos individuales y colectivos.
- Valorar la experiencia profesional.
- Predisposición para la conciliación.
- Asumir el cambio de empresa.
- Valoración de las funciones que la Administración e instituciones públicas realizan para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral.
- Asumir las situaciones de paro.

4. Temporalización

- 9 horas lectivas.

5. Orientaciones pedagógicas

Las líneas de actuación en el proceso de enseñanza aprendizaje que permiten alcanzar los objetivos del módulo versarán sobre la aplicación de métodos de trabajo con el alumnado que potencien una metodología activa y participativa a la vez que funcional y significativa.

Las líneas de actuación en el proceso de enseñanza-aprendizaje que marca la legislación vigente, y que permiten alcanzar los objetivos del módulo versarán sobre:

- El manejo de las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral, en especial en lo referente al sector al que pertenece el Ciclo estudiado.
- El manejo de fuentes de información de actualidad relativas a los sistemas de gestión de empresa.

UD 6: EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Resultados de aprendizaje



- Determinar la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.

2. Criterios de evaluación

- Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.
- Se ha enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.
- Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social.
- Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de Seguridad Social.
- Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes al trabajador y empresario.
- Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.
- Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos.
- Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de la prestación por desempleo de nivel contributivo básico.

3. Contenidos

A. Conceptos

1. La Seguridad Social.
2. Prestaciones de la Seguridad Social.

B. Procedimientos

- Identificación de los fines de la Seguridad Social.
- Distinción de los regímenes de la Seguridad Social.
- Identificación de los organismos que componen la Seguridad Social.
- Realización de un esquema que refleje los pasos a seguir para la inscripción de empresas y autónomos y afiliación y alta de trabajadores.
 - . Análisis de las prestaciones de la Seguridad Social.
- Resolución de supuestos prácticos relacionados con prestaciones de la Seguridad Social.



- Realización de ejercicios sobre diferentes incapacidades.
- Observación de los datos de afiliación a la Seguridad Social, analizando el número de trabajadores pertenecientes a cada régimen, sectores, sexo, nacionalidad, etcétera.

C. Actitudes

- Interés por la mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.
- Reconocimiento de que la Seguridad Social cumple como garante de una justicia distributiva y social.
- Disposición favorable para el uso de las nuevas tecnologías.
- Rechazo hacia las conductas fraudulentas tanto en cotización como en las prestaciones de la Seguridad Social.

4. Temporalización

- 12 horas lectivas.

5. Orientaciones pedagógicas

Las líneas de actuación en el proceso de enseñanza aprendizaje que permiten alcanzar los objetivos del módulo versarán sobre la aplicación de métodos de trabajo con el alumnado que potencien una metodología activa y participativa a la vez que funcional y significativa.

Esta unidad contiene la formación necesaria para que el alumnado pueda manejar eficazmente la documentación y los contenidos sobre Seguridad Social.

Las líneas de actuación en el proceso de enseñanza-aprendizaje que marca la legislación vigente, y que permiten alcanzar los objetivos del módulo versarán sobre:

- El manejo de las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral, en especial en lo referente al sector al que pertenece el Ciclo estudiado.
- El manejo de fuentes de información de actualidad relativas a los sistemas de gestión de empresa.

UD 7: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

1. Resultados de aprendizaje

- Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.



2. Criterios de evaluación

- Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.
- Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.

3. Contenidos

A. Conceptos

1. El derecho de sindicación.
2. Contenido de la libertad sindical.
3. Excepciones al derecho de sindicación.
4. Organizaciones sindicales y empresariales.
5. Los sindicatos.
6. Asociaciones empresariales.
7. Representación de los trabajadores.
8. Representación unitaria.
9. Representación sindical.
10. Derecho de reunión de los trabajadores. La asamblea.
11. Negociación colectiva.
12. Contenido de los convenios colectivos.
13. Ámbito de los convenios colectivos.
14. Tramitación.
15. Conflictos laborales.
16. Clases de conflictos laborales.
17. Forma de exteriorizar los conflictos laborales.
18. Procedimientos para la resolución de conflictos colectivos de trabajo.

B. Procedimientos

- Reconocimiento en la Constitución y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical del derecho de los ciudadanos a la sindicación y del contenido de libertad sindical.
- Investigación de cuáles son los sindicatos más representativos.
- Identificación de las asociaciones empresariales.



- Análisis de los conflictos laborales y su forma de exteriorizarlos.
- Estudio de un convenio colectivo aplicable a tu sector profesional y análisis de los elementos obligatorios del mismo y los que han sido introducidos por la voluntad de las partes.
- Por grupos de alumnos, estudio y análisis de un convenio colectivo de tu sector profesional y entablar un debate.
- Análisis de conflicto laboral y procedimientos para la resolución de los mismos.
- Planteamiento de conflictos laborales concretos para que, mediante el debate, se llegue a soluciones.
- Realización de un análisis de actividad establecido en materia de infracciones y sanciones en el convenio colectivo aplicable al sector de actividad.
- Realización de un esquema sobre la estructura de un convenio colectivo.
- Comparación de cláusulas salariales en convenios del mismo sector y en distinto ámbito geográfico.
- Realización de un debate sobre la importancia de la actividad sindical en la empresa y en la sociedad.

C. Actitudes

- Reflexión de cómo la situación laboral es fruto de la lucha de los trabajadores por mejorar las condiciones de vida a lo largo de la historia.
- Tomar conciencia que el análisis de las causas del conflicto conduce a la negociación y que las decisiones consensuadas son la mejor forma de reconvertirlo.
- Valorar la importancia de la representación sindical en la empresa y en los procesos de negociación colectiva.
- Mostrar reconocimiento a la Constitución y a la Ley Orgánica de Libertad Sindical .
- Respetar los cauces legales previstos, como la mejor manera de resolver conflictos laborales.
- Reconocimiento y valoración de la función de los sindicatos como agentes de mejora social.

4. Temporalización

- 6 horas lectivas.



BLOQUE II: RELACIONES EN EL ENTORNO LABORAL

UD 8: LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y LOS NUEVOS ENTORNOS EMERGENTES

1. Resultados de aprendizaje

- Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.

2. Criterios de evaluación

- Se han identificado las características en los nuevos entornos de organización del trabajo.
- Se han analizado las ventajas e inconvenientes de los nuevos entornos de organización del trabajo.

3. Contenidos

A. Conceptos

1. La organización del trabajo.
2. Modelos de organización de empresas.
3. Factores que influyen en la actual organización empresarial.
4. Nuevos entornos de organización del trabajo.
5. Beneficios para los trabajadores de los nuevos entornos organizativos.

B. Procedimientos

- Análisis de los diferentes modelos de organización del trabajo en las empresas.
- Distinción entre las ventajas e inconvenientes de los diferentes modelos de organización del trabajo.
- Recopilación de información sobre los nuevos entornos de organización del trabajo.
- Clasificación y sistematización de la información recopilada.
- Análisis de los beneficios para los trabajadores de los nuevos entornos organizativos.

C. Actitudes

- Valoración de la importancia de conocer los nuevos entornos organizativos en los que se tiene que insertar el alumnado como futuro trabajador.



- Conseguir una actitud crítica ante lo que supone un beneficio y lo que no es beneficio en los nuevos entornos organizativos.
- Comprender la importancia de estar en permanente estado de actualización dados los cambios tan rápidos que se producen en el mundo empresarial y laboral en la actualidad.

4. Temporalización

- 2 horas lectivas.

5. Orientaciones pedagógicas

Esta unidad contiene la formación necesaria para que el alumnado pueda insertarse laboralmente y desarrollar su carrera profesional en el sector profesional al que pertenece, conociendo los nuevos sistemas de organización del trabajo y de los entornos laborales.

Las líneas de actuación en el proceso de enseñanza-aprendizaje que marca la legislación vigente, y que permiten alcanzar los objetivos del módulo versarán sobre:

- El manejo de las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral, en especial en lo referente al sector al que pertenece el Ciclo estudiado.
- El manejo de fuentes de información de actualidad relativas a los sistemas de gestión de empresa.
- La realización de pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de las habilidades sociales.

UD 9: EQUIPOS DE TRABAJO

1. Resultados de aprendizaje

- Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.

2. Criterios de evaluación

- Se han identificado los distintos tipos de equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.
- Se ha determinado las características de un equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.



- Se han valorado las ventajas e inconvenientes de los equipos de trabajo frente al trabajo individual relacionadas con el perfil profesional.
- Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidas por los miembros de un equipo.

3. Contenidos

A. Conceptos

- Las personas componentes de equipos de trabajo.
- Características y funciones de los equipos de trabajo.
- La comunicación en el equipo de trabajo.
- Ventajas e inconvenientes de trabajar en equipo.
- Tipos de equipos de trabajo.
- Condiciones para que un equipo de trabajo sea eficaz.
- Fases en la formación de los equipos.
- Técnicas para trabajar en equipo.

B. Procedimientos

- Identificación de las características de un equipo de trabajo eficaz.
- Selección del tipo de equipo ideal para cada situación de trabajo.
- Análisis de la influencia de la personalidad de cada individuo en el equipo.
- Reconocimiento e identificación de las distintas fases por las que pasa un equipo de trabajo.
- Puesta en práctica distintas técnicas de trabajo en equipo.

C. Actitudes

- Valoración positiva de las ventajas del trabajo en equipo.
- Fomento de actitudes de solidaridad al compartir ideas y responsabilidades con el resto de los componentes del equipo de trabajo.
- Desarrollo del espíritu crítico ante el trabajo en equipo y ante las ideas y opiniones de los demás.

4. Temporalización

- 2 horas lectivas.



5. Orientaciones pedagógicas

Esta unidad contiene la formación necesaria para que el alumnado pueda insertarse laboralmente y desarrollar su carrera profesional en el sector profesional al que pertenece, conociendo las ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo.

Las líneas de actuación en el proceso de enseñanza-aprendizaje que marca la legislación vigente, y que permiten alcanzar los objetivos del módulo versarán sobre:

- El manejo de las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral, en especial en lo referente al sector al que pertenece el Ciclo estudiado.
- La realización de pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de las habilidades sociales.
- La realización de diferentes actividades para practicar distintos tipos de técnicas de trabajo en equipo.

UD 10: LOS CONFLICTOS EN LA EMPRESA

1. Resultados de aprendizaje

- Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.

2. Criterios de evaluación

- Se ha reconocido la posible existencia de conflictos entre los miembros de un equipo, como aspecto característico de las organizaciones.
- Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.
- Se han determinado procedimientos para la resolución de conflictos.

3. Contenidos

A. Conceptos

- Definición, características y etapas del conflicto.
- Causas habituales del conflicto en el mundo laboral.
- Tipos de conflictos laborales.
- El proceso de resolución de conflictos.
- Métodos para la resolución de conflictos.



B. Procedimientos

- Analisis las causas que generan conflictos en el mundo laboral.
- Identificar los distintos tipos de conflictos que pueden desarrollarse en el trabajo.
- Reconocimiento de las principales fases por las que se desarrolla un proceso de solución de conflictos.
- Identificación de las principales variables que influyen en el proceso de solución de conflictos.
- Análisis de las principales características de los medios pacíficos de solución de conflictos.

C. Actitudes

- Valorar la conveniencia de la detección temprana de un conflicto en la empresa.
- Toma de conciencia sobre la importancia de precisar las causas que originan los conflictos.
- Interesarse por la solución de los conflictos a través de un proceso racional y por medios pacíficos.
- Toma de conciencia de los factores que pueden influir en la solución de un conflicto.
- Repeto de las diferentes posturas que pueden tener las partes en el proceso de solución de conflictos.

4. Temporalización

- 2 horas lectivas.

5. Orientaciones pedagógicas

Esta unidad contiene la formación necesaria para que el alumnado pueda insertarse laboralmente y desarrollar su carrera profesional en el sector profesional al que pertenece, conociendo las principales estrategias para la solución de conflictos en el ámbito laboral.

Las líneas de actuación en el proceso de enseñanza-aprendizaje que marca la legislación vigente, y que permiten alcanzar los objetivos del módulo versarán sobre:

- El manejo de las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral, en especial en lo referente al sector al que pertenece el Ciclo estudiado.
- La realización de pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de las habilidades sociales.



- La realización de diferentes actividades para practicar distintos métodos de identificación de conflictos.
- La realización de diferentes actividades para practicar distintos sistemas de solución de conflictos, en especial las técnicas de negociación.

BLOQUE III: ORIENTACION E INSERCIÓN SOCIOLABORAL

UD 11: BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO.

1. Resultados de aprendizaje

- Identifica los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral.
- Valora la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del mercado laboral.
- Identifica los distintos itinerarios formativos-profesionales a los que tiene acceso.
- Identifica, mediante un serio autoanálisis, las capacidades personales y profesionales relacionadas con los objetivos que se pretenden alcanzar.
- Identifica los puntos débiles de currículum personal y profesional, así como las posibles lagunas en la formación.
- Potencia las mejores cualidades y para convertir los puntos débiles del currículum en puntos fuertes.
- Analiza el entorno económico y social e identifica la demanda laboral y formativa referida a sus intereses.
- Elabora estrategias para orientarse en el mercado laboral.
- Identifica todas las posibles fuentes de empleo del entorno social a las que pueda tener acceso.
- Prevé las alternativas de autoempleo que existen en sectores relacionados con el ciclo formativo del alumno.
- Diseña un plan de empresa partiendo de una idea de negocio.
- Identifica las posibilidades de la formación permanente que existen en su entorno.
- Busca, e identifica, las oportunidades de formación y empleo existentes en Europa.

2. Criterios de evaluación



- Se ha reconocido la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional.
- Se han identificado los diferentes itinerarios formativos.
- Se han identificado las oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa.
- Se ha realizado, por escrito, un inventario personal en el que se reflejen las propias capacidades, la formación, la experiencia y los todos aquellos aspectos personales relacionados con el objetivo profesional.
- Se ha realizado un inventario de los puntos fuertes y débiles, tanto personales como profesionales.
- Se han diseñado estrategias para superar las carencias personales, profesionales y de formación, de acuerdo con los objetivos personales y profesionales que se pretendan alcanzar.
- Se ha realizado un plan de acción para buscar empleo recabando información en todos los medios a las que pueda tener acceso.
- Se ha realizado un plan de empresa, partiendo de la idea de negocio que se tiene.

3. Contenidos

A. Conceptos

- Planificación de la carrera profesional.
- Análisis personal y profesional.
- Toma de decisiones.
- Plan de acción para la búsqueda de empleo.
- Proceso de búsqueda de empleo.
- Características que buscan y rechazan las empresas.
- Fuentes de información y empleo.
- El plan de empresa.
- La ventanilla única empresarial.
- Búsqueda de recursos financieros.
- Europass.
- Ploteus.
- Eures.
- Formación para el empleo.
- Itinerarios formativos.



B. Procedimientos

- Observación y análisis del entorno social para recopilar datos sobre posibles fuentes de empleo.
- Elaboración de un detallado plan de acción para buscar empleo, que se plasmará por escrito indicando todos los pasos que se van a dar.
- Redacción de un inventario personal y profesional después de haber realizado un serio autoanálisis sobre las capacidades personales y profesionales, así como de la formación recibida.
- Formulación de un plan de empresa para su realización durante el curso académico, siguiendo los pasos que se indican en el portal “ventanilla única”.
- Construcción de un cuadro comparativo que refleje con las características de los diferentes tipos de empresas, que se pueden constituir, eligiendo la más adecuada para el plan de empresa que se está realizando.
- Búsqueda de información, en relación con las ofertas de empleo público relacionadas con el propio perfil profesional.
- Realización de un estudio del entorno económico y social para identificar las posibilidades de acciones formativas referida a sus necesidades, e intereses.
- Elaboración de estrategias para orientarse en el mercado laboral, e identificación.
- Identifica todas las posibles fuentes de empleo del entorno social.
- Elaboración de un plan básico de empresa, como alternativa de autoempleo.

C. Actitudes

- Reconocimiento de las propias competencias y actitudes.
- Reconocimiento de aquellos aspectos personales y profesionales que pueden perjudicar en la búsqueda de empleo.
- Autoexigencia para mejorar la formación en aquellos aspectos en los que se tienen carencias.
- Reconocimiento de la importancia de las iniciativas de las personas que quieren crear un negocio propio.
- Interés por conocer los proyectos profesionales de los compañeros y aportación de ideas para mejorarlos.
- Respeto y aceptación de la idea de empresa que tiene los compañeros.
- Participación con interés y agrado en los trabajos en común y en los debates que se realicen en el aula.
- Búsqueda, recopilación y síntesis de datos referidos al empleo en las diferentes administraciones públicas, relacionados con el perfil profesional del alumno.



- Iniciativa para buscar posibilidades de empleo en el entorno próximo.
- Interés por conocer los recursos existentes para seguir formándose cuando finalice el ciclo formativo.

4. Temporalización

- 6 horas lectivas.

UD 12: LA SELECCIÓN DE PERSONAL

1. Resultados de aprendizaje

- Realiza una valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación que ayude en la toma de decisiones.
- Determina las técnicas que debe aplicar en el proceso de búsqueda de empleo.
- Diseña cartas de presentación y curriculum vitae, en diferentes formatos, cuidando escrupulosamente la redacción, presentación y estética, para ser enviados a diferentes tipos de empresas.
- Prepara entrevistas de trabajo con la suficiente anticipación, para demostrar que se tienen las competencias necesarias para integrarse adecuadamente en una empresa.
- Es capaz, ante una hipotética entrevista de trabajo, de autoanalizarse para conocer y defender el propio currículum, conocer datos de la empresa y del entrevistador, y preparar un dossier con el material que pueda apoyar el currículum.

2. Criterios de evaluación

- Se han diseñado estrategias para la búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas.
- Se han realizado cartas de presentación con una redacción y presentación impecables, para que pueden ser remitidas junto con el currículum en circunstancias diferentes a diferentes tipos de empresas.
- Se ha realizado el propio currículum vitae en varios formatos diferentes.
- Se ha sido capaz de elegir de forma objetiva el currículum más adecuado a cada empresa a la que se envíe.
- Se ha diseñado un plan de acción para enfrentarse a las posibles entrevistas de trabajo. En este plan se ha tenido en cuenta aspectos relacionados con la indumentaria, la comunicación verbal y no verbal, las preguntas que puede



realizar el entrevistador, las respuestas más convincentes, las preguntas que se pueden hacer al entrevistador.

- Se han identificado todas las posibles preguntas que pueden surgir en una entrevista y preparado las respuestas adecuadas.
- Se ha realizado una relación de todas las preguntas que se pueden efectuar al entrevistador a diferentes tipos de empresas y posibles situaciones laborales.
- Se ha reflexionado sobre las respuestas que se pueden dar a preguntas inconvenientes, o sobre aspectos oscuros del currículum.
- Se ha realizado el propio currículum resaltando los puntos fuertes, y convirtiendo los puntos débiles en fortalezas.

3. Contenidos

A. Conceptos

1. La carta de presentación.
2. El currículum vitae.
3. La entrevista de trabajo.

B. Procedimientos

- Realización de cartas de acompañamiento al currículum para que acompañen el currículum vitae y que sirvan para poder ser enviadas de forma espontánea, como respuesta a anuncios, ante supuestas vacantes, en caso de vacaciones del personal, etc.
- Realización de curriculums con diferentes formatos: por temas, cronológico y mixto, y elegir el más adecuado para enviar a empresas de diferente tipo.
- Detección de posibles errores gramaticales y de estética en los currículos, realizados para lo cual serán sometidos al análisis de terceras personas.
- Planificación de una entrevista de trabajo simulada y realización de la misma ante compañeros y profesores.
- Realización de test de diferentes tipos hasta que se adquiera una cierta soltura adquirida con la práctica reiterada.
- Interpretación de la lógica interna de los test para enfrentarse a ellos con la garantía de que se harán con soltura.

C. Actitudes

- Confianza en las propias capacidades y en la formación recibida para enfrentarse a procesos de selección de personal.



- Disposición favorable para enfrentarse a procesos de selección de personal.
- Sentido crítico para seleccionar las empresas a las que se envía el currículum vitae.
- Sensibilidad y gusto para realizar con esmerada presentación y estética las cartas y de los curriculums más adecuados para cada caso.
- Tenacidad y perseverancia en la búsqueda de empleo.
- Cautela y sentido crítico para responder a preguntas, o que pueden ser inconvenientes o escondan algún tipo de discriminación.
- Apertura y respeto hacia propuestas del profesor y de los compañeros para mejorar el aspecto personal, la indumentaria, la comunicación verbal, y la no verbal, a la hora de afrontar una entrevista.
- Actitud crítica ante manifestaciones sexistas, xenófobas, racistas, homófobas o discriminatorias, en procesos de selección de personal.
- Curiosidad por investigar como son los test a los que puede ser sometido el alumno en un proceso de selección de personal.

4. Temporalización

- 9 horas lectivas.

5. Orientaciones pedagógicas

En relación con la carta de presentación, se sugiere que los alumnos redacten distintos modelos de cartas para que puedan ser enviadas en diferentes circunstancias, a empresas que desarrollen actividades diferentes.

Es recomendable que las cartas se realicen en un procesador de textos, modificando la redacción los formatos, cambiando los tipos de letras, márgenes, etc. Este trabajo servirá para que los alumnos tengan una colección de cartas que podrán ser utilizadas en cualquier momento y circunstancia.

Al igual que las cartas, en relación con la redacción y presentación de los currículos, también, es conveniente que los alumnos realicen su propio currículum en diferentes formatos y con diferentes presentaciones gráficas, para poder elegir el más adecuado para cada empresa.

Asimismo, se encargará a los alumnos que practiquen la realización de la carta y del currículum de forma manuscrita, cuidando escrupulosamente la presentación, de esta forma no les cogerá de sorpresa, si en alguna empresa les piden que redacten la mano el currículum durante la entrevista.



Es conveniente que, como paso previo al desarrollo de los contenidos de la entrevista de trabajo, los alumnos hayan realizado el autoanálisis personal y profesional que se sugiere en la Unidad anterior. Se trata, sobre todo, de que los alumnos conozcan los puntos débiles u oscuros (personales, profesionales o de formación) de su currículum; este conocimiento hará que busquen estrategias adecuadas para afrontar la entrevista y sepan defender su currículum.

Mediante un debate en el aula se puede hacer que los alumnos se manifiesten sobre diferentes aspectos de las entrevistas de trabajo, como la indumentaria adecuada, la comunicación verbal y no verbal y las actitudes que se deben manifestar y no manifestar durante una entrevista, etc.

Es importante hacer hincapié en la necesidad de preparar las entrevistas para que no quede nada a la improvisación. Especial importancia tiene la búsqueda de respuestas adecuadas a las preguntas comprometidas sobre las debilidades del currículum, o sobre determinados aspectos personales.

Una forma de practicar la entrevista y corregir errores es la grabación de entrevistas simuladas en clase: varios compañeros pueden preparar la entrevista en el papel de entrevistadores y alguno de ellos serán los entrevistados; posteriormente se analizarán en clase por los compañeros y el profesor.

Sería conveniente iniciar a los alumnos en la resolución de test. Se pueden buscar en Internet páginas en las que se facilita la realización y corrección de test; también se pueden conseguir cuadernillos de test en librerías especializadas.

BLOQUE III: SALUD LABORAL:

UD 13. LA SALUD LABORAL

1. Resultados de aprendizaje

Evalúa los riesgos derivados de su actividad analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgos presentes en su entorno laboral

2. Criterios de evaluación

- Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.
- Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.
- Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.



3. Contenidos

A. Conceptos

1. El trabajo y la salud
2. La regulación de la prevención de riesgos laborales
3. Daños derivados del trabajo

B. Procedimientos

- Manejo de los conceptos básicos en materia de prevención laboral.
- Resolución de casos prácticos en los que se trabajen los requisitos que deban concurrir para que se produzca un accidente de trabajo.
- Reflexión sobre tipos de accidentes de trabajo más frecuentes y sus causas.
- Análisis de la jurisprudencia sobre responsabilidad por accidentes de trabajo.
- Reflexión sobre las principales enfermedades profesionales del sector de actividad del alumno relacionándolas con el agente que las produce.
- Utilización de la normativa aplicable en materia de riesgos laborales.

C. Actitudes

- Reflexión sobre la importancia de la salud en sus tres dimensiones: física, psíquica y social.
- Concienciación de que todo accidente de trabajo se puede evitar.
- Aceptación de que la prevención de los riesgos laborales es cosa de todos.
- Reconocimiento y valoración de la importancia de disponer de un entorno de trabajo saludable.
- Manifestar preocupación por el elevado índice de siniestralidad de nuestro país.
- Rechazo de conductas de los empresarios que supongan incumpliendo de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos.
- Sensibilidad del trabajador hacia el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- Aceptación y cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

4. Temporalización

- Se recomienda dedicar 3 horas lectivas para su desarrollo.
- Explicación de contenidos: 2 horas.
- Realización de prácticas: 1 hora.

5. Orientaciones pedagógicas



Esta unidad contiene la formación necesaria para que el alumnado pueda insertarse laboralmente y desarrollar su carrera profesional en el sector profesional al que pertenece, conociendo los nuevos sistemas de organización del trabajo y de los entornos laborales.

Las líneas de actuación en el proceso de enseñanza-aprendizaje que marca la legislación vigente, y que permiten alcanzar los objetivos del módulo versarán sobre:

- La búsqueda y manejo y lectura de las fuentes normativas en materia de prevención de riesgos laborales.
- La utilización de los conceptos básicos en prevención de riesgos laborales con la realización de mapas conceptuales.
- La realización de casos prácticos en los que se trabajen los requisitos que deban concurrir para que se produzca un accidente de trabajo y enfermedades profesionales y los derechos y las obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.
- El análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales más frecuentes en el sector de actividad del alumno, relacionándolas con las causas que los producen utilizando para ello las estadísticas oficiales.

UD 14. LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

1. Resultados de aprendizaje

- Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados

2. Criterios de evaluación

- Definir el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional.
- Clasificar las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Determinar las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.
- Identificar los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.

3. Contenidos



A. Conceptos

1. Gestión de la prevención en la empresa.
2. El plan de prevención.
3. Organización de la prevención en la empresa.
4. Organismos públicos relacionados con la prevención.

B. Procedimientos

- Realización de un plan de prevención de una pequeña empresa.
- Elaboración de una evaluación de riesgos.
- Resolución de casos prácticos en los que se apliquen los principios de la acción preventiva.
- Planificación de las medidas preventivas en una empresa del sector profesional.
- Realización de actividades de identificación de los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales y sus funciones.
- Análisis de la organización la prevención en una empresa.

C. Actitudes

- Interés por colaborar en la elaboración del plan de prevención y en la evaluación de riesgos.
- Respeto por el cumplimiento de la política de prevención de la empresa.
- Disposición a participar en la prevención de riesgos laborales en su empresa.
- Valoración de la importancia de los representantes de los trabajadores en la protección de la salud de los trabajadores.

4. Temporalización

- Se recomienda dedicar 3 horas lectivas para su desarrollo.
- Explicación de contenidos: 2 horas.
- Realización de prácticas: 1 horas.

5. Orientaciones pedagógicas

Esta unidad contiene la formación necesaria para que el alumnado pueda colaborar en la elaboración de un plan de prevención, en la evaluación de riesgos y en la planificación de la acción preventiva.



Las líneas de actuación en el proceso de enseñanza-aprendizaje que marca la legislación vigente, y que permiten alcanzar los objetivos de la unidad versarán sobre:

- La aplicación de los principios de la acción preventiva.
- La elaboración del plan de prevención sencillo de una empresa del sector profesional del ciclo formativo.
- La realización de evaluaciones de riesgos, siguiendo el método del INSHT.
- La planificación de actividades preventivas para determinados riesgos laborales.
- La realización de actividades en la que se analice la estructura organizativa de varias empresas en materia de prevención.
- La realización de actividades que permitan conocer los cauces de participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.
- La investigación a través de las páginas web de los organismos públicos en materia de prevención de riesgos laborales cuáles son sus funciones, y todos los recursos que proporcionan tanto a empresas como a trabajadores.

UD 15. LOS RIESGOS AMBIENTALES

1. Resultados de aprendizaje

- Evalúa los riesgos derivados de su actividad analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgos presentes en su entorno laboral.

2. Criterios de evaluación

- Se han clasificado los factores de riesgo ambientales en la actividad y los daños derivados de los mismos.
- Se han identificado las situaciones de riesgo derivadas de las condiciones ambientales más habituales en los entornos de trabajo.
- Se han determinado las condiciones de trabajo derivadas de los factores ambientales con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional.

3. Contenidos

A. Conceptos

1. Los riesgos químicos.



- 1.1. Prevención del riesgo químico
- 1.2. Identificación de los agentes químicos.
2. Los riesgos biológicos.
3. Los riesgos físicos.
 - 3.1. El ruido.
 - 3.2. Las vibraciones.
 - 3.3. La temperatura.
 - 3.4. Las radiaciones.
 - 3.5. La iluminación

B. Procedimientos

- Identificación de los agentes ambientales peligrosos para la salud del trabajador.
- Análisis de datos ambientales obtenidos de una evaluación de riesgos laborales.
- Reflexión sobre la incidencia de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el medio ambiente de trabajo en la salud de los trabajadores.
- Selección de las medidas de prevención y de protección ante la presencia de agentes contaminantes en el trabajo.

C. Actitudes

- Interés por conocer los riesgos laborales derivados de las condiciones ambientales específicos de su profesión.
- Sensibilización por la contaminación ambiental.
- Valoración positiva de las medidas de prevención y protección de riesgos laborales derivados del medio ambiente de trabajo.

4. Temporalización

- Se recomienda dedicar 3 horas lectivas para su desarrollo.
- Explicación de contenidos: 2 horas.
- Realización de prácticas: 1 hora.

5. Orientaciones pedagógicas

Esta unidad contiene la formación necesaria para que el alumnado pueda conocer los agentes ambientales presentes en el medio ambiente laboral, sus efectos y los



daños que se pueden producir en la salud a la vez que las medidas de prevención y protección para evitarlos.

Las líneas de actuación en el proceso de enseñanza-aprendizaje que marca la legislación vigente, y que permiten alcanzar los objetivos de a unidad versarán sobre:

- El manejo y consulta de la normativa sobre esta materia para determinar obligaciones del empresario con respecto a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo y conocer los límites de exposición a los que puede estar sometido el trabajador.
- La realización de casos prácticos en los que se trabajen las medidas preventivas y de prevención necesarias para evitar los daños en la salud del trabajador producidos por agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el trabajo.
- El análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales producidos por agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el trabajo.

UD 16. LOS RIESGOS LABORALES DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD, ERGONÓMICAS Y PSICOSOCIALES

1. Resultados de aprendizaje

- Evalúa los riesgos derivados de su actividad analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgos presentes en su entorno laboral.

2. Criterios de evaluación

- Se han clasificado los factores de riesgo en tu actividad y los daños profesionales derivados de ellos, en relación a las condiciones ergonómicas, psicosociales y de seguridad.
- Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en tu entorno de trabajo, relacionadas con las condiciones ergonómicas, psicosociales y de seguridad.
- Se han determinado las condiciones ergonómicas, psicosociales y de seguridad con significación para la prevención en los entornos de trabajo.

3. Contenidos

A. Conceptos

1. Riesgos por las condiciones de seguridad.
 1. Riesgos derivados de los lugares de trabajo.
 2. Riesgos de los equipos de trabajo.



3. Riesgos derivados de las instalaciones eléctricas.
4. Riesgo de incendios.
2. Riesgos derivados de la carga de trabajo.
 1. Carga física de trabajo.
 2. Carga mental de trabajo.
3. Riesgos psicosociales.
 1. El estrés.
 2. Mobbing (acoso moral).
 3. Burnout.
 4. Medidas preventivas de los riesgos psicosociales

B. Procedimientos

- Identificación de los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, de la carga de trabajo y los factores psicosociales que incidan en la salud.
- Reflexión sobre la incidencia de las condiciones de seguridad, de la carga de trabajo y los factores psicosociales en la salud de los trabajadores.
- Selección de medidas de prevención y de protección para evitar los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, la carga de trabajo y los factores psicosociales.
- Simulación de manipulación de cargas y posturas de trabajo.
- Simulación de manejo de extintores.
- Identificación de conductas que se consideren mobbing o acoso en el trabajo.

C. Actitudes

- Interés por conocer los riesgos laborales específicos de su profesión derivados de las condiciones de seguridad y de la organización y de la carga de trabajo.
- Respeto de las normas de seguridad en el taller y concienciación de los peligros que entraña el uso de herramientas.
- Interés por las accidentes de trabajo que se producen por el uso de herramientas e incendios.
- Reconocimiento de la importancia de adoptar posturas correctas ante pantallas de visualización de datos y en la manipulación de cargas.
- Valoración positiva de las medidas de prevención y protección de riesgos laborales derivados de las condiciones de seguridad y de la organización y de la carga de trabajo.
- Reconocimiento de los riesgos psicosociales como generadores de daños para la salud.



4. Temporalización

- Se recomienda dedicar 3 horas lectivas para su desarrollo.
- Explicación de contenidos: 2 horas.
- Realización de prácticas: 1 hora.

5. Orientaciones pedagógicas

Esta unidad contiene la formación necesaria para que el alumnado pueda conocer los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, de la carga de trabajo y los riesgos psicosociales, así como las medidas de prevención y protección para evitarlos.

Las líneas de actuación en el proceso de enseñanza-aprendizaje que marca la legislación vigente, y que permiten alcanzar los objetivos de la unidad versarán sobre:

- El manejo y consulta de la normativa sobre esta materia para determinar obligaciones del empresario con respecto a las condiciones de seguridad y de la organización y de la carga de trabajo a los que puede estar sometido el trabajador.
- La realización de casos prácticos en los que se trabajen las medidas preventivas y de protección necesarias para evitar los daños en la salud del trabajador producidos por las condiciones de seguridad y de la organización y de la carga de trabajo.
- El análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales producidos por las condiciones de seguridad y de la organización y de la carga de trabajo.

UD 17: MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN.

1. Resultados de aprendizaje

- Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral.

2. Criterios de evaluación



- Definir las técnicas de prevención y protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.
- Analizar el significado y el alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.
- Analizar los protocolos de actuación en caso de emergencia.
- Proyectar un plan de emergencia y evacuación para una Pyme.

3. Contenidos

A. Conceptos

1. Prevención y protección.
 - 1.1. Técnicas de prevención.
 - 1.2. Técnicas de protección.
2. Señalización de seguridad.
3. Las medidas de emergencia.
 - 3.1. El Plan de autoprotección.
 - 3.2. El plan de actuación ante emergencias

B. Procedimientos

- Identificación de las situaciones de riesgo más habituales en su ámbito de trabajo, asociando medidas de prevención y de protección.
 - Análisis las distintas medidas de protección colectiva e individual.
 - Proposición de actuaciones preventivas y/o de protección correspondientes a los riesgos más habituales, que permitan disminuir sus consecuencias.
 - Identificación del significado de las señales de seguridad.
- Resolución de casos prácticos en los que se propongan medidas de prevención y protección.
- Realizar casos prácticos en los que se deba actuar en caso de una evacuación de un centro de trabajo.
 - Elaboración de un plan de autoprotección para situaciones de emergencia.
 - Simulación de la evacuación de un centro de trabajo.

C. Actitudes



- Aceptación y respeto de las medidas de prevención y protección de riesgos laborales.
- Mostrar interés por un uso correcto de material de protección y dispositivos de seguridad.
- Reconocimiento de la importancia del uso de equipos de protección individual para evitar accidentes de trabajo.
- Mostrar interés por un uso correcto de material de protección contra incendios.
- Actitud positiva para seguir las instrucciones de las personas que tienen responsabilidades en situaciones de emergencia.

4. Temporalización

- 3 horas lectivas.

5. Orientaciones pedagógicas

Esta unidad contiene la formación necesaria para que el alumnado pueda conocer las medidas de prevención y protección para evitar riesgos laborales o minimizar sus consecuencias.

Las líneas de actuación en el proceso de enseñanza-aprendizaje que marca la legislación vigente, y que permiten alcanzar los objetivos de la unidad versarán sobre:

- La aplicación de las medidas de prevención y protección.
- La elaboración del plan de autoprotección, con su correspondiente plan de emergencia en el que se contemple la evacuación del centro de trabajo.
- La realización de prácticas de evacuación.

UD 18. LOS PRIMEROS AUXILIOS EN LA EMPRESA

1. Resultados de aprendizaje

- Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral.



2. Criterios de evaluación

- Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.
- Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que deben ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños, y la composición y el uso del botiquín.

3. Contenidos

A. Conceptos

1. Los primeros auxilios.
 - 1.1. La conducta PAS.
 - 1.2. Orden de atención en caso de heridos múltiples.
2. El soporte vital básico.
3. Técnicas de actuación ante otras emergencias.
 1. Tratamiento de hemorragias.
 2. Quemaduras.
 3. Atragantamientos.
 4. Traumatismos.
 5. Heridas.
 6. Pérdidas de conciencia.
 7. Transporte de heridos.
 8. El botiquín de primeros auxilios.

B. Procedimientos

- Simulación de aplicación de técnicas de primeros auxilios.
- Identificación por los síntomas diferentes tipos de lesiones.
- Simulación de la técnica PAS.
- Realización de casos prácticos en los que se establezca la prioridad de atención de heridos según la técnica del triaje.

C. Actitudes

- Valoración de la importancia de la formación de los trabajadores en técnicas de primeros auxilios.
- Interés por un uso correcto de material de protección contra incendios.
- Reconocimiento de la importancia que tiene que funcione adecuadamente la cadena de socorro para asegurar la pervivencia de los accidentados.
- Actitud positiva para seguir las instrucciones de las pérdidas que tienen responsabilidades en situaciones de emergencia.
- Interés por conocer las medidas de primeros auxilios en caso de accidente de trabajo.



4. Temporalización

- 2 horas lectivas.

5. Orientaciones pedagógicas

Esta unidad contiene la formación necesaria para que el alumnado pueda aplicar las técnicas de primeros auxilios. Las líneas de actuación en el proceso de enseñanza-aprendizaje que marca la legislación vigente, y que permiten alcanzar los objetivos de la unidad versarán sobre:

- La cadena de socorro.
- El establecimiento de prioridades en la atención de heridos.
- Las técnicas de primeros auxilios, con la simulación correspondiente de su práctica.

ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

- Pegar en la clase posters y carteles alusivos al tema de la salud laboral (editados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).
- Utilizar videos alusivos a los riesgos higiénicos generales, riesgos específicos de la actividad, el ruido, primeros auxilios...
- Lectura y comentario de artículos de revistas especializadas en salud laboral.
- Lectura de noticias aparecidas en la prensa sobre índices de accidentabilidad en España, siniestrabilidad laboral por sectores, accidentes laborales más frecuentes...
- Lectura de sentencias de los Tribunales sobre situaciones que se consideran y que no se consideran accidentes laborales.
- Poner ejemplos de diferentes profesiones, abriendo un debate con los alumnos sobre posibles riesgos que podrían encontrarse en cada una de ellas.
- Realizar comentarios sobre actividades que generan ruidos, emanaciones de gases y vapores tóxicos.
- Manejo de estadísticas y gráficos de accidentes laborales, proporcionados por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, asociaciones empresariales y sindicatos. Análisis del coste, incidencia en la producción estatal y presupuesto de la seguridad social.
- Recopilación, en colaboración con los alumnos de un pequeño dossier con la normativa básica en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- Demostración práctica de su manejo.
- Simulación de situaciones de emergencia y de primeros auxilios.



4.4 CONTENIDOS MÍNIMOS:

Contenidos mínimos bloque 1:

- El Derecho del Trabajo.
- Análisis de la relación laboral individual.
- Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.
- Derechos y deberes derivados de la relación laboral.
- Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Representación de los trabajadores.
- Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional correspondiente.
- Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad, beneficios sociales entre otros.
- Estructura del Sistema de la Seguridad Social.
- Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social: afiliación, altas, bajas y cotización.
- Situaciones protegibles en la protección por desempleo.

Contenidos mínimos bloque 2:

- Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo para la eficacia de la organización.
- Equipos en la industria del mecanizado según las funciones que desempeñan.
- La participación en el equipo de trabajo.
- Conflicto: características, fuentes y etapas.

Método para la resolución o supresión del conflicto.

Contenidos mínimos bloque 3:

- Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del técnico o técnico superior correspondiente.
- Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.
- Identificación de itinerarios formativos relacionados con el técnico superior en automatización y robótica industrial.
- Definición y análisis del sector profesional del título correspondiente.
- Proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas del sector.
- Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa.
- Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.

El proceso de toma de decisiones.

Contenidos mínimos bloque 4:

- Valoración de la relación entre trabajo y salud.



- Análisis de factores de riesgo.
- La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psicosociales.
- Riesgos específicos en la industria del mecanizado.
- Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas.
- Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- Gestión de la prevención en la empresa.
- Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- Planificación de la prevención en la empresa.
- Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo.
- Elaboración de un plan de emergencia en una pyme.
- Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva.
- Protocolo de actuación ante una situación de emergencia.
- Primeros auxilios.

5. METODOLOGÍA DIDÁCTICA

Este módulo profesional contiene la formación necesaria para desarrollar la propia iniciativa en el ámbito laboral, tanto hacia el autoempleo como hacia la asunción de responsabilidades y funciones en el empleo por cuenta ajena.

La formación del módulo contribuye a alcanzar los objetivos generales del ciclo formativo, y las competencias profesionales, personales y sociales del título.

Hay que tener en cuenta que esta programación y por tanto su contenido, actividades propuestas y la evaluación está prevista para impartirse tanto en los Ciclos de grado medio como de grado superior, por lo que el grado de exigencia y profundización deberá adaptarse a ellos.

◆ Opciones metodológicas propias:

La metodología a utilizar será en todo momento activa y participativa, haciendo que el alumno/a participe en todo momento en su proceso de aprendizaje. El proceso dependerá del contenido de cada una de las unidades didácticas, pero en general responderá al siguiente esquema:

1º Explicaciones teóricas del profesor (presentación de los contenidos a través de cuadros sinópticos; utilización de terminología técnica; progresión de conceptos



procurando que el alumno/a comprenda la relación entre la realidad práctica y los conceptos teóricos, de manera que adquieran unos fundamentos aplicables con carácter general) en las cuales se fomentará la participación del alumno, dejando que sea este quien plantee la mayor parte de interrogantes, y también las soluciones.

2º Realización de ejercicios y cuestiones teóricas con la finalidad de que el alumno lea el libro de texto si lo hubiere o los apuntes proporcionados por el profesor. En su realización se fomentará que los alumnos usen el diccionario cuando figuren en los textos palabras que no conozcan

3º Ejercicios y supuestos prácticos encaminados a descubrir la relación de la teoría con la realidad y a poner en práctica los conocimientos adquiridos.

4º En algunas unidades didácticas trabajos individuales y en grupo.

En la realización de todas las actividades se fomentará el uso por parte del alumno de un lenguaje correcto, insistiendo especialmente en la importancia de la lectura atenta de todo tipo de instrucciones, constituyéndose esta en un criterio de evaluación añadido a los que evalúan los diversos contenidos. Asimismo, se valorará también la presentación adecuada de los mismos.

ENSEÑANZA APRENDIZAJE

6 LA EVALUACIÓN

6.1 BASE LEGAL

Así, a efectos de cumplir la normativa se aplicará la Orden de 26 de Octubre de 2009 de matriculación, evaluación y acreditación académica del alumnado de Formación Profesional, en todo aquello no contemplado en esta programación.

6.2 RELACIÓN ENTRE LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.



Criterios de evaluación: a) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo. b) Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional del técnico en sistemas microinformáticos y redes. c) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título. d) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico en sistemas microinformáticos y redes. e) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo. f) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título. g) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes, y formación propia para la toma de decisiones.

2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.

Criterios de evaluación: a) Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del técnico en sistemas microinformáticos y redes locales. b) Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo. c) Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces. d) Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo. e) Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones. f) Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes. g) Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.

3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.

Criterios de evaluación: a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo. b) Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores. c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral. d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos. e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar. f) Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral. g) Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran. h) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y



los procedimientos de solución de conflictos. i) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de técnico en sistemas microinformáticos y redes locales. j) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.

4. Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.

Criterios de evaluación: a) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos. b) Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social. c) Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social. d) Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de Seguridad Social. e) Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario. f) Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos. g) Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos. h) Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.

5. Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.

Criterios de evaluación: a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa. b) Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador. c) Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos. d) Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del técnico en sistemas microinformáticos y redes locales. e) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa. f) Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del técnico en sistemas microinformáticos y redes locales. g) 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 técnico en sistemas microinformáticos y redes locales.

6. Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.



Criterios de evaluación: a) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales. b) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales. c) Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos. d) Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales. e) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa, que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia. f) Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del técnico en sistemas microinformáticos y redes locales. g) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación en una pequeña y mediana empresa (pyme).

7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico de sistemas microinformáticos y redes locales.

Criterios de evaluación: a) Se han definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables. b) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad. c) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia. d) Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad. e) 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. f) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.

6.3 INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN

A efectos de cumplir la normativa vigente se aplicará la Orden de 26 de octubre de 2009, de la Consejera de Educación, Cultura y Deporte, que regula la matriculación, evaluación y acreditación académica del alumnado de Formación Profesional en los centros docentes en la Comunidad Autónoma de Aragón, y sus sucesivas instrucciones para su desarrollo. En todo aquello no contemplado en la presente programación, así como la Orden de 29 de mayo de 2008.



El proceso de evaluación se realiza de forma continua a lo largo de todo el curso, distinguiendo las siguientes fases:

- **Inicial:** se realizará una evaluación inicial de los alumnos al comienzo del ciclo formativo con el fin de detectar el grado de conocimientos de que parten los alumnos, así como si existen problemas grupales o particulares de conducta de acoso, de absentismo, necesidades educativas especiales y que sirva como ayuda al profesor para planificar su intervención educativa y mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.
- **Sumativa:** de los contenidos teóricos, prácticos y de los trabajos realizados en clase. Esta evaluación se lleva a cabo a través de las siguientes técnicas o instrumentos de evaluación:
 - o **Pruebas objetivas:** escritas o tipo test que se realizarán en cada una de las evaluaciones.
 - o **Trabajos** individuales o por grupos: análisis de trabajos realizados (limpieza, orden, contenido...).
 - o La **autoevaluación y la coevaluación** que permita que el alumnado participe y se implique activamente en su propio aprendizaje.
- **Final:** el alumno dispone de un máximo de cuatro convocatorias. En cada curso académico el alumno tendrá derecho a dos evaluaciones finales. Los módulos impartidos en primer curso, la primera convocatoria tendrá lugar en junio y la segunda extraordinaria en junio; en los módulos de segundo curso, la primera convocatoria tendrá lugar en marzo y la segunda extraordinaria en junio.

6.4 CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

La calificación del módulo se realizará de forma numérica (De 1 a 10).

Será imprescindible la superación de los criterios de evaluación mínimos para aprobar; cuando no se superen se calificará de 1 a 4 en función de los resultados alcanzados por el alumno.

La nota final del módulo, en caso de haber superado todas las evaluaciones por separado, será la media aritmética de las tres evaluaciones.



En referencia a los criterios de calificación se establece con carácter general la siguiente distribución a la hora de determinar la nota final y para la valoración de los resultados de aprendizaje se utilizarán las siguientes herramientas:

- **Pruebas objetivas específicas (exámenes)**, de carácter teórico-práctico. Según los contenidos dados y, como mínimo, en cada trimestre se realizará una prueba escrita, que supondrá el **70%** de la calificación final. debiendo superar cada una de las pruebas positivamente, ya sean escritas, objetivas, orales o de otro tipo que se propongan. Si se hace más de una prueba escrita durante el trimestre será necesario obtener un mínimo de 5 puntos para promediar. Cada prueba será calificada de 0 a 10 puntos.
- **Trabajos individuales y/o en grupo**. A lo largo del curso se irá proponiendo la realización de distintos trabajos relacionados con los contenidos impartidos, estos se valorarán en función de su calidad, resultado obtenido, grado de autonomía, capacidad para relacionar y aplicar los conocimientos... estas actividades serán calificadas de 0 a 10 puntos y supondrán el **30 %** de la calificación. Se tendrá en cuenta para la calificación: si se realizan en su totalidad y dentro de la fecha de entrega señalada, la presentación, el resultado, el nivel, la adecuación y las fuentes consultadas, así como cualquier otro aspecto que sea considerado importante de cara a la evaluación de la actividad realizada y que previamente quedará concretado.

CRITERIOS ESPECÍFICOS:

Para aprobar cada evaluación será necesario que el alumno obtenga al menos 5 puntos sobre 10, tanto en las pruebas objetivas como en los trabajos presentados. Posteriormente se realizará la ponderación de cada una de las partes superadas. Para obtener la nota final de cada evaluación se realizará la media ponderada de las pruebas objetivas realizadas. A dicha media ponderada, se le sumará el 30% de la nota que corresponde a trabajos y/o actividades, en el supuesto de su realización. Se aplicará el redondeo al alza, en todas las evaluaciones, no obstante en la nota final constará el redondeo de la calificación efectivamente obtenida en cada una de las evaluaciones.

PRIMERA EVALUACIÓN

El modulo se calificará de forma numérica de 1 a 10. Para aprobar la evaluación el alumno/a debe obtener como mínimo de 5 puntos. Para calcular la nota del alumno/a



se aplicarán los criterios de calificación descritos a todas las pruebas y trabajos realizados en la evaluación.

SEGUNDA EVALUACIÓN

El módulo se calificará de forma numérica de 1 a 10. Para aprobar la evaluación el alumno/a debe obtener como mínimo de 5 puntos. Para calcular la nota del alumno/a se aplicarán los criterios de calificación descritos a todas las pruebas y trabajos realizados en la evaluación.

TERCERA EVALUACIÓN

El módulo se calificará de forma numérica de 1 a 10. Para aprobar la evaluación el alumno/a debe obtener como mínimo de 5 puntos. Para calcular la nota del alumno/a se aplicarán los criterios de calificación descritos a todas las pruebas y trabajos realizados en la evaluación.

EVALUACIÓN FINAL DE JUNIO

El módulo se calificará de forma numérica de 1 a 10. Para aprobar la evaluación el alumno/a debe obtener como mínimo de 5 puntos. Para calcular la nota del alumno/a se aplicarán los criterios de calificación descritos a todas las pruebas y trabajos realizados a lo largo del curso. Para poder presentarse a dicha prueba deberá entregar un plan de empresa completo y original.

Aquellos alumnos/as que hayan perdido el derecho a la evaluación continua deberán realizar una prueba objetiva sobre todos los contenidos del módulo. Su nota final será la calificación que obtengan en dicha prueba, debiendo obtener un mínimo de 5 puntos para superar el módulo. Se deberán entregar todos los trabajos obligatorios y actividades que se han realizado a lo largo del curso.

EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA DE JUNIO

Aquellos alumnos/as que en la evaluación de marzo no hubieran superado el módulo deberán realizar una prueba objetiva sobre todos los contenidos del módulo. Su nota final será la calificación que obtengan en dicha prueba, debiendo obtener un mínimo de 5 puntos para superar el módulo. Para calcular la nota del alumno/a se aplicarán los criterios de calificación descritos a todas las pruebas y trabajos realizados a lo largo del curso.



6.5 RECUPERACIÓN

En cada evaluación se realizarán pruebas de recuperación de aquellos contenidos que no hayan sido superados.

Al final del curso se recuperará en una prueba de suficiencia general los contenidos evaluados, revisados y no superados por el alumno/a.

Para aquellos alumnos/as, no hubieran superado el módulo profesional presentado deberán entregar los trabajos exigidos, y además se realizará una convocatoria de evaluación extraordinaria en las fechas en que se determinen (marzo, junio), siempre que reúnan los requisitos exigidos por la legislación vigente.

Asimismo, para aquellos alumnos con módulos pendientes se establecerán actividades de orientación y apoyo encaminadas a la superación de los mismos se realizará una convocatoria de evaluación extraordinaria en las fechas en que se determinen (marzo, junio). Para ello el profesor se reunirá con ellos para programar las actividades a realizar y dar a conocer las pautas a seguir, estableciendo un plan de trabajo individualizado que contenga quién los va a evaluar, en qué momentos, qué pasos deben seguir para optar a tal evaluación y qué plazos tienen para entregar los trabajos, realización de pruebas, etc...

6.6 EVALUACIÓN DE ALUMNOS QUE HAYAN PERDIDO EL DERECHO A EVALUACIÓN CONTINUA

Aquellos alumnos que falten a clase injustificadamente en más de un 15% del horario lectivo de acuerdo con la legislación vigente y demás normativa de aplicación, podrían perder el derecho a la evaluación continua, siendo por tanto evaluados en una prueba global final en la fecha en que se determine, donde se demuestren los conocimientos y capacidades requeridas para superar el módulo profesional.

De este porcentaje podrán quedar excluidos los alumnos que tengan que conciliar el aprendizaje con la actividad laboral, circunstancia que deberá quedar convenientemente acreditada.

La prueba debe contener una parte teórica o teórico / práctica. Para tener derecho a ella, el alumno debe realizar y presentar de forma obligatoria los trabajos y ejercicios, que han sido propuestos a lo largo del curso para todo el grupo, que será valorada con los mismos criterios de calificación que se aplican a los alumnos presenciales que han asistido con normalidad a clase.



En cada caso se atenderá a la normativa vigente y a lo previsto en el Proyecto Curricular de Formación Profesional de Centro.

La copia durante la realización de las pruebas objetivas o en cualquier trabajo, por cualquier medio (papel, tecnológico, audiovisual, teléfono móvil...) implicará una calificación de "0" y la realización de un examen final en marzo o junio de todos los contenidos del módulo.

Para captar los desajustes entre lo que se espera enseñar y lo que realmente se enseña, se tendrá en cuenta la participación de los alumnos, realizando diversas pruebas que valoren la enseñanza. Con ello, se intentará adaptar la práctica docente a las necesidades específicas.

6.7 EVALUACIÓN FINAL Y EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

Tal y como hemos indicado con anterioridad. La **evaluación final de junio** se realizará de la siguiente manera: el módulo se calificará de forma numérica de 1 a 10. Para aprobar la evaluación el alumno/a debe obtener como mínimo de 5 puntos. Para calcular la nota del alumno/a se aplicarán los criterios de calificación descritos a todas las pruebas y trabajos realizados a lo largo del curso.

Aquellos alumnos/as que hayan perdido el derecho a la evaluación continua deberán realizar una prueba objetiva sobre todos los contenidos del módulo. Su nota final será la calificación que obtengan en dicha prueba, debiendo obtener un mínimo de 5 puntos para superar el módulo. Se deberán entregar todos los trabajos obligatorios y actividades que se han realizado a lo largo del curso.

La **evaluación extraordinaria de junio** para aquellos alumnos/as que en la evaluación de marzo no hubieran superado el módulo deberán realizar una prueba objetiva sobre todos los contenidos del módulo. Su nota final será la calificación que obtengan en dicha prueba, debiendo obtener un mínimo de 5 puntos para superar el módulo. Para calcular la nota del alumno/a se aplicarán los criterios de calificación descritos a todas las pruebas y trabajos realizados a lo largo del curso.

6.8 EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE Y DEL PROCESO DE ENSEÑANZA



El centro dispone de un sistema de gestión de calidad donde, a través de indicadores se evalúa la práctica docente.

7 ACTIVIDADES DE ORIENTACIÓN Y APOYO ENCAMINADAS A LA SUPERACIÓN DE LOS MÓDULOS PROFESIONALES PENDIENTES.

Para aquellos alumnos con módulos pendientes se establecerán actividades de orientación y apoyo encaminadas a la superación de los mismos se realizará una convocatoria de evaluación extraordinaria en las fechas en que se determinen (marzo, junio). Para ello el profesor se reunirá con ellos para programar las actividades a realizar y dar a conocer las pautas a seguir, estableciendo un plan de trabajo individualizado que contenga quién los va a evaluar, en qué momentos, qué pasos deben seguir para optar a tal evaluación y qué plazos tienen para entregar trabajos, realización de pruebas, etc...

8 EDUCACIÓN EN VALORES

Los temas de educación en valores aparecen incluidos en la programación de formas distintas según sea el tema, son contenidos que no hacen referencia directa a ningún módulo en concreto, sino que afecta a todos, de ahí su carácter transversal. Por esto se incorporan normalmente en la actividad docente subsumidas en otras actividades, y son las que se detallan a continuación:

- ✦ **Educación financiera:** tiene un alto valor social para la sociedad y debe integrarse en los planes educativos.
- ✦ **Espíritu emprendedor:** fomenta el emprendimiento para promover su autonomía y superación ante la vida. Mejora la capacidad para resolver conflictos y tomar decisiones.
- ✦ **Educación Medioambiental:** focaliza en el respeto al medio ambiente.
- ✦ **Educación Moral y Cívica:** enseña una adecuada convivencia en la sociedad; abarca los principios básicos de la educación moral y cívica de las personas, se centra en el respeto hacia las opiniones de los demás.
- ✦ **Educación para la Salud:** fomenta la motivación y habilidades personales, para adoptar medidas destinadas a la mejora de la salud individual y colectiva.
- ✦ **Educación del consumidor:** evalúa los productos disponibles en el mercado en función de varios parámetros, como el precio, eficiencia energética, reciclabilidad, fiabilidad, servicio, asistencia técnica, etc.



- ✦ **Educación para la Paz:** inculca valores democráticos como la tolerancia y el respeto a las sociedades multiculturales. Además, apoya la búsqueda de una armonía laboral, fomentando el trabajo en equipo.
- ✦ **Educación para la Igualdad:** provoca debates en clase para analizar la discriminación hacia la mujer en materia laboral, que todavía se encuentra en diversos estratos laborales.

9 RECURSOS DIDÁCTICOS Y BIBLIOGRAFÍA

- Recursos didácticos:

Se utilizará como libro de apoyo general, el de la editorial McGraw Hill: **Formación y Orientación Laboral (Avanzado)**

También se utilizarán recursos audiovisuales, recursos informáticos, uso de internet para búsqueda de información, así como otros materiales didácticos aportados por el profesor (apuntes, fotocopias, artículos de prensa...), y cualquier otro recurso bibliográfico.

- Bibliografía:
 - ✦ Romera, Mar: “La familia, la primera escuela de las emociones” Edit.Planeta. (2017).
 - ✦ Coll y Martin: “Constructivismo, innovación didáctica”, Editorial Signos (1997).
 - ✦ Kennedy, Declan: Redactar y utilizar resultados de aprendizaje (2007)
 - ✦ Vygotsky, L. S: “El desarrollo de los procesos psicológicos superiores”. Barcelona: Crítica. (1979).
 - ✦ Ausubel, D: Adquisición y retención del conocimiento. Una perspectiva cognitiva. Barcelona: Paidós (2002).
 - ✦ Rodríguez, J. C: “La educación profesional en España”. Cinco Días (13/12/2002).
 - ✦ Tu libro de FP. García González, Tena Cornelles y De Fez Solaz (ed.2020)
 - ✦ Manuales de FOL grado superior de diversas editoriales:
 - MC Graw Hill, J.M. Salinas, F.J.Manzano, A. Alonso, F. J. Gándar
 - Editex, A. Álvarez, F. Casani, A. Llorente, E. Maravall
 - Santillana, M. Alegre, S. Molines, M.D. Salazar, A. Vallés
 - Entre otros.
 - ✦ www.educateca.com
 - ✦ www.institutodeevaluacion.mec.es
 - ✦ www.noticiasjuridicas.com
 - ✦ Educaweb:www.educaweb.com



- ✦ [Instituto de Tecnologías Educativas](http://www.isftic.mepsyd.es) www.isftic.mepsyd.es
- ✦ [Seguridad Social](http://www.seg-social.es): www.seg-social.es
- ✦ [Servicio Público de Empleo Estatal](http://www.sepe.es): www.sepe.es
- ✦ [Boletín Oficial del Estado \(BOE\)](http://www.boe.es): www.boe.es
- ✦ Instituto Nacional de Seguridad y Salud y Bienestar en el Trabajo: www.insht.es
- ✦ [Inspección de Trabajo y Seguridad Social](http://www.empleo.gob.es): www.empleo.gob.es
- ✦ Ministerio de Empleo y Seguridad Social: www.empleo.gob.es
- ✦ www.gafasdefol.com
- ✦ www.econosublime.es
- ✦ www.econfinados.com
- ✦ www.apalancate.es
- ✦ www.todofp.es
- ✦ Legislación educativa: www.adide.es

10 ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES

Se intentará realizar alguna salida con objetivo de analizar los diferentes aspectos relacionados con la vida laboral y empresarial de una empresa determinada o acudir a alguna feria de interés relacionada con el módulo profesional.

De igual forma se acudirá si el momento se adecua a charlas informativas o bien podrán ser impartidas en el centro.

Se pretende participar en el programa de actividades “Emprender en la escuela” del Instituto Aragonés de Fomento.

Asimismo, se prevé la realización en el centro educativo de diversos talleres prácticos en materia de primeros auxilios.

11 MEDIDAS DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD.

A principio de curso se realizará una prueba inicial para detectar el nivel de los alumnos, y de esa forma poder adaptar los distintos contenidos y procedimientos a aquellos que lo precisen.

12 PLAN DE CONTINGENCIA

Cuando el profesor prevea la ausencia con suficiente antelación, lo comunicará a Jefatura de Estudios y dejará trabajo previsto para la guardia, para que el profesor de



guardia lo ponga al grupo de alumnos a los que el profesor ausente debía impartir clase en la hora prevista.

Si no puede preverla, lo comunicará, cuanto antes, al Jefe de Estudios o al miembro del equipo directivo responsable en ese momento. El profesor de guardia recogerá la actividad o tarea programada para estos casos.

13 PUBLICIDAD DE LA PROGRAMACIÓN

Se informará a todos los alumnos/as de los objetivos, contenidos y los criterios de evaluación, a principio de curso y al inicio de cada unidad didáctica, y cuando sean solicitados por los alumnos, así como los mínimos exigibles para una calificación positiva, procedimientos de evaluación y criterios de calificación. De igual forma, los alumnos o sus representantes legales podrán consultar en la página web del Instituto “Segundo de Chomón” estos apartados.

14 MODIFICACIONES DE LA VERSIÓN ORIGINAL

Revisión	Modificación
1	Edición Original curso 2010-2011
2	Adaptación curso 2011-2012 (fecha 12/09/2011)
3	Adaptación curso 2012-2013 (fecha 12/09/2012)
4	Adaptación curso 2013-2014 (fecha 16/09/2013)
5	Adaptación curso 2014-2015 (fecha 19/09/2014)
6	Adaptación curso 2015-2016 (fecha 15/09/2015)
7	Adaptación curso 2016-2017 (fecha 15/09/2016)
7.1	Adaptación contenidos mínimos (fecha 28/10/2016)
8	Adaptación curso 2017-2018 (fecha 19/09/2017)
9	Adaptación curso 2018-2019 (fecha 19/09/2018)
10	Adaptación curso 2019-2020 (fecha 19/09/2019)
11	Adaptación curso 2020-2021 (fecha 29/09/2020)
12	Adaptación curso 2021-2022 (fecha 29/09/2021)
13	Adaptación curso 2022-2023 (fecha 29/09/2022) ¹

Anexo I: Adecuación de la programación didáctica antes situaciones derivadas por el COVID-19 (*secuenciación de contenidos, metodología didáctica, instrumentos de evaluación y criterios de calificación*)

Debido a la situación de pandemia por Covid 19 se establecen varios escenarios:

PRIMERO: Situación de presencialidad, se tendrán en cuenta los criterios de evaluación y calificación previstos en esta programación.



SEGUNDO: Situación de semipresencialidad, cuando no sea posible la asistencia presencial y sea alterna, se tendrán en cuenta los criterios de asistencia presencial prevista en esta programación, manteniendo los mismos criterios de evaluación y calificación que en la situación de presencialidad.

TERCERO: Situación de suspensión de clases, estaríamos en una situación de no presencialidad, y las clases, seguimiento de los alumnos se realizaría por medios telemáticos (moodle, correo electrónico,), y conllevaría la realización de los trabajos, las actividades y tareas de los temas previstos a impartir en cada evaluación.

La calificación y evaluación del alumnado se registrará en base al trabajo realizado de las actividades propuestas. Además se podrá realizar un examen en la plataforma moodle.

La graduación de la nota se hará teniendo en cuenta los contenidos trabajados, siendo obligatoria la presentación de todos los trabajos encomendados para conseguir las realizaciones profesionales de cada familia profesional.

Para los alumnos que no hayan superado la materia en alguna de las evaluaciones o en la primera evaluación final, para la recuperación se encargarán trabajos, actividades y tareas de temas no superados. La graduación de la nota se hará teniendo en cuenta los contenidos trabajados, siendo obligatoria la presentación de todos los trabajos encomendados para conseguir las realizaciones profesionales de cada familia profesional. En el caso de la convocatoria extraordinaria se seguirán los mismos criterios de evaluación y calificación que en la evaluación final, a los alumnos se les presentará un plan de trabajo para superar los contenidos no superados, trabajos no presentados, etc.