

PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA:

Itinerario personal para la empleabilidad 1

CICLO FORMATIVO DE GRADO BÁSICO EN MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS

PRIMER CURSO

ÍNDICE

0. JUSTIFICACIÓN

1. ITINERARIO PERSONAL PARA LA EMPLEABILIDAD I. DISEÑO CURRICULAR BÁSICO

2. MODELO DE PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA

2.1. Organización curricular del módulo profesional (MP)

2.2. Distribución de las Unidades de Trabajo (UT)

3. PROGRAMACIÓN DE LAS UNIDADES DE TRABAJO

UT 2. Elementos básicos de la prevención de riesgos laborales

UT 3. Los riesgos del trabajo asociados al sector profesional

UT 4. La gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa

UT 1. El mercado de trabajo y el perfil profesional

UT 5. Las relaciones laborales

UT 6. La retribución por el trabajo y prestaciones laborales

UT 7. El itinerario profesional, una hoja de ruta

UT 8. Empleabilidad y aprendizaje autónomo

4. ORIENTACIONES METODOLÓGICAS

4.1. Propuesta metodológica

5. RECURSOS

6. ORIENTACIONES PARA LA EVALUACIÓN

6.1. Referentes para la evaluación

6.2. Momentos, instrumentos y herramientas de evaluación

7. LA CALIFICACIÓN DEL ALUMNADO

RA 1. Evidencias de aprendizaje

RA 2. Evidencias de aprendizaje

RA 3. Evidencias de aprendizaje

RA 4. Evidencias de aprendizaje

RA 5. Evidencias de aprendizaje

0. JUSTIFICACIÓN

Según el Artículo 85 del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, esta se organiza:

1. Con carácter general, son ciclos formativos de grado básico, los vinculados a estándares de competencia de nivel 1 del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, que tienen por objeto la adquisición de las competencias profesionales y para la empleabilidad, así como de las competencias del aprendizaje permanente a lo largo de la vida.
2. Los ciclos formativos de grado básico constarán de tres ámbitos y proyecto siguientes:
 - a) Ámbito de Comunicación y Ciencias Sociales, que incluirá, de manera integrada: 1.º Lengua castellana. 2.º Lengua extranjera de iniciación profesional. 3.º Ciencias sociales. 4.º En su caso, lengua cooficial.
 - b) Ámbito de Ciencias Aplicadas, que incluirá, de manera integrada: 1.º Matemáticas aplicadas. 2.º Ciencias aplicadas.
 - c) Ámbito Profesional, que incluirá los módulos profesionales que desarrollen, al menos, la formación necesaria para obtener un certificado profesional de Grado C, vinculado a estándares de competencia de nivel 1 del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, y que incluirá **el módulo de Itinerario personal para la empleabilidad**.
 - d) Proyecto intermodular de aprendizaje colaborativo vinculado a los tres ámbitos anteriores, para toda la duración del ciclo formativo.
3. Las administraciones educativas contemplarán tiempos específicos de tutoría y podrán incluir, además, complementos de formación que contribuyan al desarrollo de las competencias de la educación secundaria obligatoria.

1 ITINERARIO PERSONAL PARA LA EMPLEABILIDAD I. DISEÑO CURRICULAR BÁSICO

El eje para la programación y evaluación del módulo profesional son los **Resultados de Aprendizaje (RA)**, la expresión de lo que el estudiante conoce, es capaz de hacer y comprender tras la finalización del proceso de aprendizaje.

Para poderse evaluar, los RA se concretan en unos **Criterios de Evaluación (CE)** que permiten juzgar si los RA previstos han sido logrados. Cada criterio define una característica de la realización profesional bien hecha y se considera la unidad mínima evaluable.

Resultados de Aprendizaje	Criterios de Evaluación
1. Distingue las características del sector productivo y define los puestos de trabajo relacionándolos con las	a) Se han analizado las principales oportunidades de empleo y de inserción laboral en el sector profesional, identificando las posibilidades de empleo y analizado sus requerimientos actuales para el perfil profesional.

competencias profesionales expresadas en el título.	<p>b) Se ha comparado los diferentes requerimientos exigidos por el mercado laboral con las exigencias para el trabajo en la función pública relacionados con el sector privado.</p> <p>c) Se ha reflexionado sobre las actitudes y aptitudes requeridas actualmente para la actividad profesional relacionadas con el título, así como las competencias personales y sociales más relevantes para el sector identificando nuestra zona de desarrollo</p>
2. Alcanza las competencias necesarias para la obtención del Título de técnico básico en Prevención de Riesgos Laborales.	<p>a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos actividades de la empresa u organismo equiparado relacionado las condiciones laborales con la salud de la persona trabajadora identificando y clasificando los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos, especialmente las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del sector profesional relacionado con el título.</p> <p>b) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del título.</p> <p>c) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa u organismo equiparado y definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias.</p> <p>d) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.</p> <p>e) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.</p> <p>f) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa u organismo equiparado, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales y determinado las formas de representación de las personas trabajadoras en la empresa u organismo equiparado en materia de prevención de riesgos.</p> <p>g) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa u organismo equiparado que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia y reflexionado sobre el contenido del mismo.</p> <p>h) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud de la persona trabajadora y su importancia como medida de prevención.</p> <p>i) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.</p>
3. Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta	<p>a) Se han analizado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, así como las condiciones de trabajo pactadas</p>

<p>ajena identificándolas en los principales tipos de contratos, cambios y vicisitudes relevantes que se pueden presentar en la relación laboral en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.</p>	<p>en un convenio colectivo aplicable al sector profesional relacionado con el título.</p> <ul style="list-style-type: none"> b) Se han comparado las principales modalidades de contratación, localizando los diferentes modelos en las fuentes oficiales. c) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo y los derechos que conlleva. d) Se han identificado los diferentes componentes del recibo de salario. e) Se han identificado los recursos laborales existentes ante las diferentes vicisitudes que se pueden dar en la relación laboral. f) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos. g) Se han analizado las principales prestaciones derivadas de la suspensión y extinción de la relación laboral.
<p>4. Analiza y evalúa su potencial profesional y sus intereses para guiarse en el proceso de autoorientación y elabora una hoja de ruta para la inserción profesional en base al análisis de las competencias, intereses y destrezas personales</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Se han evaluado los propios intereses, motivaciones, habilidades y destrezas en el marco de un proceso de autoconocimiento. b) Se han analizado las cualidades y competencias personales afines a la actividad profesional relacionada con el perfil del título. c) Se han determinado las competencias personales y sociales con valor para el empleo. d) Se han señalado las preferencias profesionales, intereses y metas en el marco de un proyecto profesional. e) Se ha valorado el concepto de autoestima en el proceso de búsqueda de empleo. f) Se han identificado las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades propias para la inserción profesional. g) Se han identificado expectativas de futuro para inserción profesional analizando competencias, intereses y destrezas personales. h) Se han valorado hitos importantes en la trayectoria vital con valor profesionalizador. i) Se han identificado los itinerarios formativos profesionales relacionados con el perfil profesional. j) Se han formulado objetivos profesionales y se ha determinado metas personales y profesionales para la mejora de la empleabilidad y las condiciones de inserción laboral. k) Se ha trazado un plan de acción para desarrollar las áreas de mejora y potenciar las fortalezas personales con valor para el empleo.

<p>5. Aplica las estrategias para el aprendizaje autónomo reconociendo su valor profesionalizador, diseñando y optimizando su propio entorno de aprendizaje haciendo uso de las tecnologías digitales como herramientas de aprendizaje autónomo, siendo coherente con su identidad digital y sus propios objetivos profesionales planteados en su plan de desarrollo individual</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Se ha tomado conciencia de la responsabilidad individual en el desarrollo profesional valorando la actitud de aprendizaje permanente para el desarrollo de propias y nuevas competencias. b) Se ha identificado la empleabilidad como capacidad de adaptación al entorno laboral. c) Se han conocido y utilizado herramientas, fuentes de información, conexiones y actividades para la configuración de un entorno personal de aprendizaje para la empleabilidad. d) Se ha puesto en práctica la competencia digital para configurar un entorno personal de aprendizaje para la empleabilidad. e) Se ha analizado el concepto de identidad digital y su impacto en la empleabilidad. f) Se ha justificado el diseño de su entorno de aprendizaje basado en cómo éste mejora la empleabilidad. g) Se ha elaborado su plan de desarrollo individual como herramienta para la mejora de la empleabilidad. h) Se han aplicado las herramientas de aprendizaje autónomo para su desarrollo personal y profesional. i) Se ha diseñado el entorno de aprendizaje que permite alcanzar el plan de desarrollo individual.
--	---

2. MODELO DE PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA

2.1. Organización curricular del módulo profesional (MP)

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

De acuerdo a estos principios la distribución propuesta entre RA y UT, incluyendo los Criterios de Evaluación (CE) es la siguiente

RA	Unidades de Trabajo (UT)	CE
RA 1	UT 1. El mercado de trabajo y el perfil profesional	a, b, c
RA 2	UT 2. Elementos básicos de la prevención de riesgos laborales	a, e, h
	UT 3. Los riesgos del trabajo asociados al sector profesional	b
	UT 4. La gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa	c, d, f, g, i
RA 3	UT 5. Las relaciones laborales	a, b, c
	UT 6. La retribución por el trabajo y prestaciones laborales	d, e, f, g
RA 4	UT 7. El itinerario profesional, una hoja de ruta	a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, k
RA 5	UT 8. Empleabilidad y aprendizaje autónomo	a, b, c, d, e, f, g, h, i

RA	UT 1	UT 2	UT 3	UT 4	UT 5	UT 6	UT 7	UT 8
RA 1								
RA 2								
RA 3								
RA 4								
RA 5								

2.2. Distribución de las Unidades de Trabajo (UT)

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

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

- La asignación horaria del MP. Dependerá de lo que establezca el currículo de cada comunidad autónoma. En esta propuesta se ha tomado como referencia que la asignación horaria es de 2 horas a la semana, considerando que el curso se compone de 33 semanas, serían en total 66 horas.
- La asignación horaria de cada UT. Esta propuesta es orientativa, en cada curso se concretarla atendiendo al contexto de su aula y la diversidad de su alumnado.

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

Atendiendo a esta exigencia, una propuesta de distribución de las UT, sigue esta secuencia. Se inicia el curso con las tres UT asociadas al RA 2 y, después, se continúa con el orden establecido en el currículo (RA 1, RA 3, RA 4 y RA 5), tal como se presenta en la tabla siguiente:

RA	Unidades de Trabajo (UT)
RA 2	UT 2. Elementos básicos de la prevención de riesgos laborales
	UT 3. Los riesgos del trabajo asociados al sector profesional
	UT 4. La gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa
RA 1	UT 1. El mercado de trabajo y el perfil profesional
RA 3	UT 5. Las relaciones laborales
	UT 6. La retribución por el trabajo y prestaciones laborales
RA 4	UT 7. El itinerario profesional, una hoja de ruta
RA 5	UT 8. Empleabilidad y aprendizaje autónomo

Otra posibilidad, consiste en trabajar después del RA 2 (UT 2, UT3 y UT 4), el bloque más específico de orientación (RA 1, RA 4 y RA 5), dejando el bloque de derecho para el final (RA 3).

3. PROGRAMACIÓN DE LAS UNIDADES DE TRABAJO

UT 2. Elementos básicos de la prevención de riesgos laborales

UT 2. Elementos básicos de la prevención de riesgos laborales

RA 2	Alcanza las competencias necesarias para la obtención del Título de técnico básico en Prevención de Riesgos Laborales.
-------------	--

Criterios de Evaluación
a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos actividades de la empresa u organismo equiparado, relacionado las condiciones laborales con la salud de la persona trabajadora, identificando y clasificando los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos, especialmente las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del sector profesional relacionado con el título.
e) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
h) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud de la persona trabajadora y su importancia como medida de prevención.

Contenidos
1. Las condiciones de trabajo y la salud laboral <ul style="list-style-type: none">- Salud y salud laboral- Condiciones de trabajo
2. Riesgos y daños profesionales <ul style="list-style-type: none">- Riesgos laborales y factores de riesgo- Daños profesionales o derivados del trabajo- Consecuencias de los daños
3. La prevención de riesgos laborales <ul style="list-style-type: none">- El control de los factores de riesgo- Disciplinas o especialidades preventivas
4. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) <ul style="list-style-type: none">- La estructura de la ley- El contenido de la ley

UT 3. Los riesgos del trabajo asociados al sector profesional

UT 3. Los riesgos del trabajo asociados al sector profesional

RA 2

Alcanza las competencias necesarias para la obtención del Título de técnico básico en Prevención de Riesgos Laborales.

Criterios de Evaluación

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

Contenidos

- 1. Factores de riesgo asociados al entorno físico del trabajo**
 - Espacios e instalaciones seguras
 - La señalización de los espacios de trabajo
 - El riesgo de incendio
- 2. Factores de riesgo ambiental**
 - Factores de riesgo por exposición a agentes físicos
 - Factores de riesgo por exposición a agentes biológicos
 - Factores de riesgo por exposición a agentes químicos
- 3. Factores de riesgo asociados a la ejecución de la tarea**
 - El trabajo estático sentado
 - La manipulación manual de cargas
- 4. Factores de riesgo psicosocial**
 - El estrés laboral
 - El burnout o síndrome del quemado
 - El acoso laboral o *mobbing*

UT 4. La gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa

UT 4. La gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa

RA 2	Alcanza las competencias necesarias para la obtención del Título de técnico básico en Prevención de Riesgos Laborales.
-------------	--

Criterios de Evaluación
c) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa u organismo equiparado y definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias.
d) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.
f) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa u organismo equiparado, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales y determinado las formas de representación de las personas trabajadoras en la empresa u organismo equiparado en materia de prevención de riesgos
g) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa u organismo equiparado que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia y reflexionado sobre el contenido del mismo.
i) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.

Contenidos
<ol style="list-style-type: none">1. La gestión de la prevención: el plan de prevención2. La prevención en la política general de la empresa3. La planificación de la prevención<ul style="list-style-type: none">- Evaluación de los riesgos laborales- Determinación de prioridades- Planificación de los programas- La evaluación del programa4. La organización de la prevención5. Participación de las trabajadoras y trabajadores6. El plan de emergencia<ul style="list-style-type: none">- Medidas de protección- Las actuaciones de primeros auxilios- La prevención de las emergencias. Los simulacros

UT 1. El mercado de trabajo y el perfil profesional

UT 1. El mercado de trabajo y el perfil profesional

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

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

Contenidos
<ol style="list-style-type: none">1. El itinerario formativo2. El mercado de trabajo<ul style="list-style-type: none">- Caracterización del mercado de trabajo- Factores influyen en el mercado de trabajo- Sectores productivos del mercado de trabajo- Los nuevos yacimientos de empleo- La función pública y el sector privado3. El perfil profesional<ul style="list-style-type: none">- Competencias: personales, sociales, de gestión (<i>soft skills</i>) y profesionales (<i>hard skills</i>)- La actitud frente al trabajo4. Expectativas profesionales y requerimientos del mercado de trabajo

UT 5. Las relaciones laborales

UT 5. Las relaciones laborales

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

Criterios de Evaluación

- a) Se han analizado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, así como las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector profesional relacionado con el título.
- b) Se han comparado las principales modalidades de contratación, localizando los diferentes modelos en las fuentes oficiales.
- c) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo y los derechos que conlleva.

Contenidos

1. Inicio de la relación y jornada de trabajo
 - El periodo de prueba
 - La jornada de trabajo
2. Cambios contractuales a lo largo de la relación laboral
 - Modificaciones del contrato de trabajo
 - Suspensión del contrato de trabajo
 - Extinción del contrato de trabajo
3. La representación colectiva
 - La representación laboral unitaria
 - La representación sindical
4. Los convenios colectivos
 - Ámbitos de aplicación de los convenios colectivos
 - Identificación del propio convenio colectivo
 - Conflictos colectivos
5. Nuevos entornos de organización del trabajo
 - Flexibilidad laboral
 - El trabajo a distancia y el teletrabajo
 - El trabajo en plataformas digitales

UT 6. La retribución por el trabajo y prestaciones laborales

UT 6. La retribución por el trabajo y prestaciones laborales

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

Criterios de Evaluación
d) Se han identificado los diferentes componentes del recibo de salario.
e) Se han identificado los recursos laborales existentes ante las diferentes vicisitudes que se pueden dar en la relación laboral.
f) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.
g) Se han analizado las principales prestaciones derivadas de la suspensión y extinción de la relación laboral.

Contenidos
<ol style="list-style-type: none">1. El salario<ul style="list-style-type: none">- Componentes del salario- Percepciones no salariales2. El recibo de salario: la nómina<ul style="list-style-type: none">- Información que incluye la nómina- La base de tributación al IRPF3. Las cotizaciones a la Seguridad Social<ul style="list-style-type: none">- Cotizaciones y bases de cotización- Conceptos de cotización4. La acción protectora de la Seguridad Social<ul style="list-style-type: none">- Asistencia sanitaria- Incapacidad temporal- Incapacidad permanente- Protección frente al desempleo- Prestaciones derivadas de situaciones familiares

UT 7. El itinerario profesional, una hoja de ruta

UT 7. El itinerario profesional, una hoja de ruta

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

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

Contenidos
<ol style="list-style-type: none"> 1.El diseño del itinerario profesional 2. La determinación de los objetivos profesionales <ul style="list-style-type: none"> - Caracterización de los objetivos profesionales - Definición de los objetivos profesionales 3. La valoración de la empleabilidad <ul style="list-style-type: none"> - Factores de empleabilidad. Las <i>soft skills</i> - Factores de empleabilidad. Las <i>hard skills</i> - Evaluación de la empleabilidad 4. Análisis DAFO <ul style="list-style-type: none"> - La construcción del DAFO - Diagnóstico DAFO y toma de decisión 5. Elaboración del plan de acción estratégico 6. El modelo <i>ikigai</i>

UT 8. Empleabilidad y aprendizaje autónomo

UT 8. Empleabilidad y aprendizaje autónomo

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

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

Contenidos
<ol style="list-style-type: none"> 1. El aprendizaje autónomo <ul style="list-style-type: none"> - Características del aprendizaje autónomo - Competencias para el aprendizaje autónomo - Estrategias de aprendizaje 2. El Entorno Personal de Aprendizaje (EPA) <ul style="list-style-type: none"> - Herramientas digitales para crear un EPA - Selección de las fuentes de información - Configuración de la Red Personal de Aprendizaje 3. Construcción de la identidad digital <ul style="list-style-type: none"> - Identidad digital y empleabilidad - La identidad digital como objetivo del EPA 4. Aprendizaje autónomo y plan de desarrollo individual <ul style="list-style-type: none"> - Criterios para la construcción y utilización de un EPA - Estrategias para un aprendizaje autónomo eficaz

4. ORIENTACIONES METODOLÓGICAS

- **Metodologías expositivas**, que integran los procesos de aprendizaje basadas en priorizar explicaciones o demostraciones por parte del docente y la ejecución por parte del alumnado de las actividades y tareas propuestas. Se aplican fundamentalmente siguiendo el itinerario Contenidos con los apoyos Multimedia y Presentaciones. Sirven especialmente para trabajar los procesos de orden inferior (recordar, comprender y aplicar) según la taxonomía de Bloom.

Evidentemente esta metodología deberá combinarse con otras estrategias que impliquen los procesos de orden superior (analizar, evaluar y crear), que permitan alcanzar el desarrollo de competencias.

- **Flipped learnign** (aprendizaje inverso) o **Flipped classroom** (clase invertida). Es un enfoque pedagógico en el que se traslada parte del proceso de aprendizaje fuera del aula y se utiliza el tiempo de clase para llevar a cabo actividades, guiadas y retroalimentadas por el docente. Para facilitar su aplicación se recomienda recurrir al itinerario multimedia, en especial antes de iniciar la Unidad de Trabajo, a través de los videos introductorios.
- **Aprendizaje Basado en Retos (ABR)**. Parte de la creación de situaciones de aprendizaje simuladas o tareas competenciales, que buscan la resolución de un determinado reto o problema, que requiere la realización de diferentes Tareas para llegar a una meta. La metodología ABR es una propuesta alternativa para la adquisición de las competencias.
- **Trabajo en equipo y aprendizaje colaborativo**. Se prioriza el trabajo en equipo en la realización de Actividades y Tareas con distintas finalidades: analizar opciones, resolver problemas, elaborar creaciones, de manera que aprendan unos de los otros, trabajen entre ellos y tomen decisiones, promoviendo el trabajo colaborativo. En ocasiones se plantean Actividades o proceso de trabajo específicos para desarrollar habilidades colaborativas.
- **Rutinas y destrezas de pensamiento eficaz**. Son habilidades que favorecen la estructuración del pensamiento. Las rutinas son patrones sencillos que ayudan a pensar; las destrezas tienen un nivel de complejidad mayor, son más específicas para ejercicios determinados y precisan de organizadores gráficos (mapas de comparación, mapas de burbuja, etc.) para su aplicación. En la propuesta de Altamar las rutinas de pensamiento están incluidas como Actividades y también como Tareas de los retos. De manera más genérica, se propone la aplicación de destrezas, con sus correspondientes organizadores gráficos, como instrumento para la realización de determinadas Actividades y Tareas.
- **Aprendizaje personalizado**. La selección del itinerario permite acceder al conocimiento a través de diferentes vías, lo cual está en sintonía con el Diseño Universal para el Aprendizaje. Por otra parte, el sistema dispone de un asistente de Inteligencia Artificial para creación de actividades interactivas y personalizadas para el alumnado, retroalimentándolas al nivel de las repuestas ofrecidas.

5. RECURSOS

La programación debe incluir de manera orientativa los recursos que se prevé utilizar, tanto por parte docente como del alumnado, en el desarrollo de la actividad educativa. A tal efecto deberá confeccionarse una tabla similar a esta:

Espacios	Aula (organización de aula)	
	Fuera del aula	
Materiales curriculares	Documentación curricular (normativa...)	
	Apuntes de tema	
Material audiovisual y recursos TIC/TAC/TEP	Equipamientos electrónicos	
	Equipos informáticos	
	Plataforma Digital Educativa	
	Programario	
Material didáctico	Material fungible	
	Materiales varios (lúdico, deportivo...)	
	Impresos para complementar	
	Material de consulta	

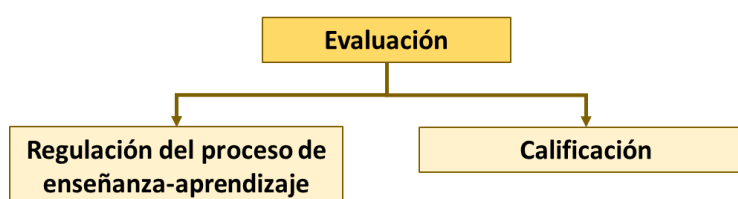
6. ORIENTACIONES PARA LA EVALUACIÓN

Antes de empezar es conveniente precisar el concepto de evaluación, especialmente para diferenciarlo del concepto de calificación, para evitar confundirlos.

La evaluación es un proceso que comporta recoger información, analizarla y tomar decisiones de acuerdo al juicio emitido. Estas decisiones se tomarán con una doble finalidad:

- * Con una **finalidad formativa o pedagógica**, para acompañar y regular el proceso de enseñanza-aprendizaje. Será fundamental para detectar dificultades y prestar las orientaciones y apoyos necesarios para superarlas.

- * Con una **finalidad valorativa o calificadora**, con el objeto de determinar el grado en que se han alcanzado los Resultados de Aprendizaje y, en definitiva, las competencias previstas en el currículo. Esta finalidad corresponde a la **Calificación**.



Es importante tener en cuenta que no todas las actividades evaluables son calificables. Se priorizarán como actividades calificables aquellas en que se trabajen procesos cognitivos de orden superior (analizar, evaluar o crear), pues con su aplicación se da por supuesto que se han adquirido los de orden inferior (recordar, comprender o aplicar).

6.1. Referentes para la evaluación

La evaluación, de acuerdo a la ordenación curricular vigente, se lleva a cabo tomando como referente los Resultados de Aprendizaje (RA). Los RA se contemplan como bloques independientes desde el punto de vista de la evaluación y la calificación. Así, la superación del módulo exige la superación de cada uno de los RA.

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

$$\text{MP (100 \%)} = \text{RA 1 (20 \%)} + \text{RA 2 (20 \%)} + \text{RA 3 (20 \%)} + \text{RA 4 (20 \%)} + \text{RA 5 (20 \%)}$$

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

Hay que destacar que, desde esta perspectiva, los Contenidos solo son un medio que conducen a los RA y nos permiten alcanzarlos, pero en ningún caso son finalistas, es decir, objetos de calificación.

Otro aspecto que deberá asegurarse con la evaluación, es la superación de los tres dominios (taxonomía de Bloom) que se desprenden de los criterios de evaluación: el dominio cognitivo, el dominio instrumental y el dominio actitudinal. En cada caso, deberán seleccionarse las pruebas e instrumentos de evaluación que mejor se adapten a la naturaleza del criterio.

6.2. Momentos, instrumentos y herramientas de evaluación

Teniendo en cuenta estos principios, la acción educativa se desarrolla en tres momentos: al inicio del módulo y de la UT (inicial), durante el desarrollo de la UT (de proceso) y al finalizarla (sumativa),

La evaluación inicial

La evaluación inicial tiene una doble finalidad: identificar los conocimientos previos del alumnado (función diagnóstica) y favorecer la motivación hacia el estudio de la UT (función motivadora). La evaluación inicial puede llevarse a cabo mediante:

- La realización de un **KPSI** (*Knowledge and Prior Study Inventory*) o inventario de conocimientos previos. Aparece en forma de preguntas bajo el título *¿Qué sabes de...?* Sirve para que se den cuenta de lo que saben al inicio de una UT. También podrán visualizar su progresión al repetir el KPSI (*¿Qué sabes ahora de...?*) al finalizar la UT.
- La aplicación de **rutinas de pensamiento**. Algunas UT o inicios de secuencias didácticas se inician con unas rutinas de pensamiento que servirán para estimular la curiosidad, captar la esencia de las ideas o explorar ideas antes de iniciar el tema.

La evaluación inicial se determinará individualmente, pero también se contemplarán aspectos colectivos en el grupo clase.

La información recogida en esta acción evaluativa dará pistas al profesorado para adaptar la programación y la práctica docente a las necesidades del alumnado para conseguir la máxima eficiencia del aprendizaje.

La evaluación del proceso

La evaluación ha de ser, en esencia, continua y, por lo tanto, forma parte del proceso educativo como un elemento inseparable de este. De esta manera, la información que aporta servirá para adaptar los procesos de enseñanza aprendizaje y ajustar las medidas de refuerzo educativo.

Las actividades seleccionadas con finalidad evaluativa se configuran como **evidencias de aprendizaje**, y podrán ser de tipos muy distintos.

Cada actividad evaluativa ha de estar definida por:

- Los **Criterios de Evaluación** asociados.
- El **tipo de agrupamiento**, que será, normalmente: individual, parejas, grupo pequeño y grupo clase.
- El **agente evaluador**. En este sentido se distingue entre: evaluación docente, coevaluación o autoevaluación.
- El **instrumento de evaluación** que el alumnado utilizará para realizar la actividad o presentarla. Se puede contar con una gran variedad de instrumentos. Entre ellos podemos contar:
 - **Organizadores gráficos de destrezas de pensamiento**: mapas de toma de decisiones, mapas de burbuja, diagramas de flujo, mapas de comparación, etc.
 - **Creaciones**: posts, videos, podcasts, infografías, murales, folletos, etc.
 - **Presentaciones** informáticas o pósteres, como soporte de exposición.

- **Informes.** Son documentos escritos que recogen el proceso y las conclusiones de un trabajo o proyecto.
- **Dosieres.** Son recopilatorios de diferentes actividades que se han ido haciendo.
- **Test** de preguntas cortas y cerradas.
- **Pruebas orales.**
- **Pruebas escritas.**
- **Portfolios.** Son carpetas o recopilatorios de los trabajos que van realizándose durante un periodo.
- Las **herramientas de evaluación** sobre las pruebas o procesos evaluativas, que permiten evidenciar la adquisición de los aprendizajes. Consideraremos los siguientes:
 - **Lista de control o Checklist.** Sirve para comprobar el cumplimiento (presencia/ ausencia) de un listado de requisitos o indicadores.
 - **Tablas de estimación.** Son tablas evaluativas para valorar la frecuencia o grado de una serie de indicadores.
 - **Rúbricas.** Son tablas de doble entrada con diferentes niveles de ejecución de una tarea, actividad o proceso educativo.
 - **Lista de observación grupal.** Son tablas con los nombres del alumnado en las filas y las características observables en las columnas. Son útiles para la observación procedimental o actitudinal en trabajos en grupo.
 - **Dianas de evaluación.** Son guías de puntuación visuales, sencillas de utilizar, especialmente útiles para procesos de autoevaluación y coevaluación.
 - **Solucionarios con criterios de corrección.** Se establecen sobre todo para pruebas escritas.

En la metodología por Retos (ABR) la evaluación continua va realizándose en paralelo con el proceso educativo, a partir de la valoración, a través de rúbricas, de las Tareas intermedias. Estas rúbricas las proporciona la plataforma educativa digital.

La evaluación sumativa

Se lleva a cabo al final del proceso educativo, al finalizar el módulo profesional, para comprobar si se superado los Resultados de Aprendizaje y en qué medida se han alcanzado las competencias.

Con la implementación del aprendizaje por competencias y la evaluación continua, su aportación en la calificación final no es tan decisiva, pero sigue siendo muy importante porque representa, en última instancia, la valoración de los conocimientos, destrezas y competencias adquiridos durante el proceso de aprendizaje.

7. LA CALIFICACIÓN DEL ALUMNADO

Las evidencias de aprendizaje (EA) o actividades calificadoras estarán asociadas a los Criterios de Evaluación, de manera que cada actividad se refiera al menos a un criterio de evaluación y que cada criterio de evaluación esté asociado a una actividad evaluativa.

Para que la calificación del alumnado sea lo más objetiva y transparente posible es necesario disponer de un sistema de calificación. Este lo diseñaremos a partir de la ponderación de los Criterios de Evaluación, siguiendo estas pautas:

1. Ponderación de los CE del RA. El primer paso consistirá en ponderar los CE de un RA. La suma de las ponderaciones ha de dar 100. Es preferible que estén agrupados por UT. En RA que se correspondan con una única RA será más sencillo.

2. Concreción de los CE en Indicadores. En ocasiones los CE engloban más de una idea o ítem evaluable. En estos casos será conveniente leer con detenimiento cada CE y, si no son suficientemente concretos para su comprobación, concretarlos en unos **indicadores** más precisos.

Es recomendable modificar el redactado impersonal de los CE (*Se ha aplicado...*) por la primera persona (*He aplicado...*) para que alumno o alumna lo identifique como registros que servirán para su calificación y autoevaluación.

3. Determinación de la naturaleza de los Indicadores (o CE). Se ha de categorizar cada Indicador (o CE, si no se han concretado Indicadores), según sea *de naturaleza cognitiva*, *de naturaleza instrumental* o *de naturaleza actitudinal*, siguiendo los principios de la Taxonomía de Bloom.

- La **naturaleza cognitiva** se refiere a la capacidad de pensar, procesar información y resolver problemas.
- La **naturaleza instrumental** se refiere a las habilidades físicas y motrices que los estudiantes desarrollan en el proceso de aprendizaje. Pero también se incluye la aplicación de procedimientos para solucionar problemas, tomar decisiones, hacer propuestas, etc.
- La **naturaleza actitudinal** se refiere a las emociones, actitudes y valores que los estudiantes desarrollan en el proceso de aprendizaje.

A nivel orientativo, en la tabla se indican algunos verbos habituales en los CE que pueden ayudar a identificar la naturaleza de cada Criterio.

Cognitiva	Instrumental	Actitudinal
He identificado He analizado He definido He descrito He conocido He determinado He especificado He detallado	He diseñado He elaborado He aplicado He establecido He efectuado He confeccionado He evaluado He utilizado He ejecutado He realizado He puesto en práctica He tomado	He mostrado la iniciativa He responsabilizado He valorado He justificado He tomado conciencia

Sin embargo, hay que tomar estos verbos como orientativos, pues según la realidad que especifica el CE pueden corresponder a una naturaleza diferente de la que se indica en la tabla. Por ejemplo: la expresión “se ha analizado...” que a priori es de naturaleza cognitiva, podría ser de naturaleza instrumental si su aplicación se realiza en un contexto aplicado o no teórico.

4. Ponderación de los Indicadores. (Solo si se han concretado los CE en Indicadores) Se aplicará la ponderación considerando que la suma de las ponderaciones de los Indicadores de un CE ha de ser igual al porcentaje de ponderación establecido para este CE. Para realizar esta ponderación se tendrá muy en cuenta la naturaleza de los criterios, de acuerdo a estas valoraciones:

- **Los Indicadores de naturaleza instrumental** serán los que tendrán un mayor peso, pues son los más competenciales y para alcanzarlos requiere haber aplicado procesos cognitivos de orden superior.
- **Los Indicadores de naturaleza cognitiva.** Los que trabajan procesos de orden inferior tendrán una ponderación más reducida, porque no son competenciales en sí mismos y porque ya se trabajan implícitamente en procesos de orden superior. Los de orden superior tendrán una ponderación mayor, aunque en muchos casos suelen estar implícitos en los de naturaleza instrumental.
- **Los Indicadores de naturaleza actitudinal** se ponderarán de acuerdo la importancia relativa que tengan en el conjunto del CE y del RA.

5. Selección de las evidencias de aprendizaje (EA) o actividades calificadoras:

- Se realizará a través de unos instrumentos de evaluación (por ejemplo, una infografía, un video, un informe, un póster, un *role playing*, etc.).
- Se han de priorizar evidencias que requieran el trabajo de procesos de orden superior, pues integran a los de orden inferior y son los que dan sentido a la adquisición de competencias.

Procesos de orden inferior	Procesos de orden inferior
Recordar	Analizar
Comprender	Evaluar
Aplicar	Crear

Esto no excluye el uso de EA que trabajen procesos de orden inferior (por ejemplo, pruebas escritas sobre conocimientos), pero acostumbrarán a estar asociados a criterios de evaluación o indicadores con baja ponderación, pues su influencia sobre la adquisición de competencias es mucho menor.

- En el conjunto de todas las evidencias de aprendizaje, deben tratarse todos los CE. Es posible que algunas actividades recojan varios CE, o que un CE se trabaje en varias actividades. En estos casos deberán ajustarse las ponderaciones, de manera que se mantenga el peso de la ponderación inicial establecida para cada CE.

6. Aplicación de unas herramientas de evaluación. Para cada evidencia de aprendizaje (EA) se seleccionará una herramienta (rúbrica, *check-list*, escala de estimación...) para determinar el grado de adquisición de los aprendizajes y las competencias.

Es conveniente que el alumnado conozca toda esta estructura de indicadores y ponderaciones (incluso que participe en su elaboración), pues en base a ella se le va a calificar.

RA 1. Evidencias de aprendizaje

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

Para diseñar las EA de este primer RA, mostramos con detalle los pasos demostrativos del procedimiento.

1. Ponderación de los CE

En este caso hay una correspondencia total entre RA a y UT 1, por o que este proceso es más sencillo:

UT 1	a) Se han analizado las principales oportunidades de empleo y de inserción laboral en el sector profesional, identificando las posibilidades de empleo y analizado sus requerimientos actuales para el perfil profesional.	40 %
	b) Se ha comparado los diferentes requerimientos exigidos por el mercado laboral con las exigencias para el trabajo en la función pública relacionados con el sector privado.	20 %
	c) Se ha reflexionado sobre las actitudes y aptitudes requeridas actualmente para la actividad profesional relacionadas con el título, así como las competencias personales y sociales más relevantes para el sector identificando nuestra zona de desarrollo.	40 %

2. Concreción de los CE en Indicadores

Muchos CE pueden desagregarse en Indicadores más operativos. pueden usarse herramientas de IA para llevar a cabo. este proceso.

UT	CE	Indicadores
UT 1	a) Se han analizado las principales oportunidades de empleo y de inserción laboral en el sector profesional, identificando las posibilidades de empleo y analizado sus requerimientos actuales para el perfil profesional.	a.1. He analizado el mercado de trabajo asociado al sector profesional
		a.2. He valorado la capacidad de generar empleo del sector profesional.
		a.3. He identificado las principales oportunidades de empleo e inserción.
		a.4. He identificado el perfil profesional y sus requerimientos.
	b) Se ha comparado los diferentes requerimientos exigidos por el mercado laboral con las exigencias para el trabajo en la función pública relacionados con el sector privado.	b.1. He comparado los requerimientos del mercado laboral con las exigencias del trabajador o trabajadora.
		b.2. He diferenciado entre las exigencias para el sector público y el sector privado.
	c) Se ha reflexionado sobre las actitudes y aptitudes requeridas actualmente para la actividad profesional relacionadas con el título, así como las competencias personales y sociales más relevantes para el sector identificando nuestra zona de desarrollo.	c.1. He diferenciado entre <i>soft skills</i> y <i>hard skills</i> y su importancia en los procesos de selección.
		c.2. He asociado estas competencias al sector profesional
		c.3. He reflexionado sobre mis competencias transversales y profesionales más relevantes.
		c.4. He tomado conciencias sobre la importancia de incorporar estas competencias

3. Determinación de la naturaleza de los Indicadores

Para facilitar la identificación de la naturaleza de los criterios, proponemos la utilización de códigos de colores:

Verde	Naturaleza instrumental
Naranja	Naturaleza cognitiva
Azul	Naturaleza actitudinal

UT	CE	Indicadores
UT 1	a) Se han analizado las principales oportunidades de empleo y de inserción laboral en el sector profesional, identificando las posibilidades de empleo y analizado sus requerimientos actuales para el perfil profesional.	a.1. He caracterizado el mercado de trabajo asociado al sector profesional
		a.2. He valorado la capacidad del sector profesional para generar empleo.
		a.3. He analizado el mercado e identificado las principales oportunidades de empleo.
		a.4. He identificado el perfil profesional y sus requerimientos.
	b) Se ha comparado los diferentes requerimientos exigidos por el mercado laboral con las exigencias para el trabajo en la función pública relacionados con el sector privado.	b.1. He comparado los requerimientos del mercado laboral con las exigencias del trabajador o trabajadora.
		b.2. He diferenciado entre las exigencias para el sector público y el sector privado.
	c) Se ha reflexionado sobre las actitudes y aptitudes requeridas actualmente para la actividad profesional relacionadas con el título, así como las competencias personales y sociales más relevantes para el sector identificando nuestra zona de desarrollo.	c.1. He caracterizado las <i>soft skills</i> y las <i>hard skills</i> .
		c.2. He asociado las competencias transversales y profesionales al sector profesional
		c.3. He reflexionado sobre mis competencias transversales y profesionales más relevantes.
		c.4. He tomado conciencia sobre la importancia de incorporar o perfeccionar mis competencias transversales y profesionales.

4. Ponderación de los Indicadores

Partiendo de la ponderación de los CE ya realizada, se ponderan los Indicadores. La suma de los porcentajes de los Indicadores de cada CE, debe ser igual al porcentaje de ponderación de este.

UT	CE	%	Indicadores	%
UT 1	a) Se han analizado las principales oportunidades de empleo y de inserción laboral en el sector profesional, identificando las posibilidades de empleo y analizado sus requerimientos actuales para el perfil profesional.	40 %	a.1. He caracterizado el mercado de trabajo asociado al sector profesional	2,5 %
			a.2. He valorado la capacidad del sector profesional para generar empleo.	2,5 %
			a.3. He analizado el mercado e identificado las principales oportunidades de empleo.	15 %
			a.4. He identificado el perfil profesional y sus requerimientos.	20 %
	b) Se ha comparado los diferentes requerimientos exigidos por el mercado laboral con las exigencias para el trabajo en la función pública relacionados con el sector privado.	20 %	b.1. He diferenciado entre la función pública y el sector privado	5 %
			b.2. He comparado los requerimientos y las diferencias en el acceso al sector público y privado.	15 %
	c) Se ha reflexionado sobre las actitudes y aptitudes requeridas actualmente para la actividad profesional relacionadas con el título, así como las competencias personales y sociales más relevantes para el sector identificando nuestra zona de desarrollo.	40 %	c.1. He caracterizado las <i>soft skills</i> y las <i>hard skills</i> .	5 %
			c.2. He asociado las competencias transversales y profesionales al sector profesional	10 %
			c.3. He reflexionado sobre mis competencias transversales y profesionales más relevantes.	20 %
			c.4. He tomado consciencias sobre la importancia de incorporar o perfeccionar mis competencias transversales y profesionales.	5 %
		100 % ⁽¹⁾		100% ⁽¹⁾

(1) La suma de las ponderaciones siempre ha de ser 100:

5. Selección de las evidencias de aprendizaje (EA)

6. herramientas de evaluación

Partiendo de los CE y sus indicadores se seleccionan las actividades calificadoras que mejor evidencian los aprendizajes y las herramientas para medirlos:

Evidencias de aprendizaje (EA)				
UT	Instrumento	Ind.	%	Herramienta
UT 1	EA 1.1. Búsqueda de información. Identificación y valoración de los requerimientos de los puestos de trabajo. Presentación de informe.	a.3	15 %	Escala de estimación
		a.4	20 %	
	EA 1.2. Mapa comparación y contraste, entre el trabajo en la función pública y en el sector privado	b.2	15 %	Rúbrica
	EA 1.3. Infografía. Identificación y explicación de las competencias asociadas al perfil profesional	c.2	10 %	Lista de control
	EA 1.4. Elaboración de <i>un elevator pitch</i> sobre las propias expectativas profesionales	c.3	20 %	Rúbrica
		c.4	5 %	
	EA 1.5. Prueba escrita sobre los conocimientos de la Unida de Trabajo	a.1	2,5 %	Escala de estimación
		a.2	2,5 %	
		b.1	5 %	
		c.1	5 %	
			100 %	

RA 2. Evidencias de aprendizaje

RA 2	Alcanza las competencias necesarias para la obtención del Título de técnico básico en Prevención de Riesgos Laborales .
-------------	---

UT	CE	%	% UT
UT 2	a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos actividades de la empresa u organismo equiparado, relacionado las condiciones laborales con la salud de la persona trabajadora, identificando y clasificando los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos, especialmente las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del sector profesional relacionado con el título.	8 %	20 %
	e) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.	4 %	
	h) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud de la persona trabajadora y su importancia como medida de prevención.	8 %	
UT 3	b) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del título.	40 %	40 %
UT 4	c) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa u organismo equiparado y definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias.	14 %	40 %
	d) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.	4 %	
	f) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa u organismo equiparado, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales y determinado las formas de representación de las personas trabajadoras en la empresa u organismo equiparado en materia de prevención de riesgos	8 %	
	g) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa u organismo equiparado que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia y reflexionado sobre el contenido del mismo.	4 %	
	i) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.	10 %	

EA para la UT 2

UT	CE	%	Indicadores	%
UT 2 (20 %)	a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos actividades de la empresa u organismo equiparado, relacionado las condiciones laborales con la salud de la persona trabajadora, identificando y clasificando los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos, especialmente las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del sector profesional relacionado con el título.	8 %	a.1. He valorado positivamente la importancia de la cultura preventiva.	2 %
			a.2. He relacionado condiciones laborales y salud.	1 %
			a.3. He identificado y clasificado los factores de riesgo propios del entorno profesional.	2 %
			a.4. He categorizado los daños del sector, de acuerdo a su prevalencia y la gravedad de sus consecuencias	3 %
	e) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.	4 %	e.1. He interpretado de la LPRL cuáles son mis derechos y obligaciones en PRL.	2 %
			e.2. He tomado conciencia de promover los derechos en materia de PRL.	2 %
	h) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud de la persona trabajadora y su importancia como medida de prevención.	8 %	h.1. He establecido las principales medidas para controlar los factores de riesgo.	5 %
			h.2. He diferenciado entre medidas de prevención y medidas de protección.	1 %
			h.3. He reflexionado sobre la importancia de la prevención de riesgos en la actividad laboral.	2 %
		20 %		20 %

Evidencias de aprendizaje (EA)				
UT	Instrumento	Ind.	%	Herramienta
UT 2	EA 2.1. Elaboración de un eslogan, y su explicación, que ponga de manifiesto la importancia de la cultura preventiva.	a.1	2 %	Lista de control
	EA 2.2. A partir de noticias o casos propuestos, elaborar una infografía que identifique con claridad: condiciones deficientes, factores de riesgo y daños.	a.2	1 %	Rúbrica
		a.3	2 %	
	EA 2.3. Mapa de árbol, especificando las diferentes categorías de daños profesionales.	a.4	3 %	Lista de control
	EA 2.4. Elaboración de un cartel con los derechos y obligaciones de las trabajadoras y trabajadores en materia de PRL.	e.1	2 %	Rúbrica
		e.2	2 %	
	EA 2.5. Elaboración de un mapa de comparación y contraste entre las medidas de prevención y las medidas de protección.	h.2	1 %	Lista de control
	EA 2.6. Elaboración de un mapa mental con la secuencia y explicación de las acciones que hay que seguir para mantener los factores de riesgo bajo control.	h.1	5 %	Escala de estimación
		h.3	2 %	
			20 %	

EA para la UT 3

UT	CE	%	Indicadores	%
UT 3 (40 %)	b) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del título.	40 %	b.1. He identificado, descrito y valorado los riesgos y daños profesionales asociados al entorno físico del trabajo, más prevalentes en el sector profesional.	10 %
			b.2. He identificado, descrito y valorado los riesgos y daños profesionales de tipo ambiental, más prevalentes en el sector profesional.	10 %
			b.3. He identificado, descrito y valorado los riesgos y daños profesionales asociados a la ejecución de la tarea, más prevalentes en el sector profesional.	10 %
			b.4. He identificado, descrito y valorado los riesgos y daños profesionales de tipo psicosocial, más prevalentes en el sector profesional.	8 %
			b5. He constatado la relación de entre las condiciones de trabajo deficientes y riesgos psicosociales.	2 %
		40 %		40 %

Evidencias de aprendizaje (EA)				
UT	Instrumento	Ind.	%	Herramienta
UT 3	EA 3.1. Elaboración de un video sobre los posibles daños, en el sector profesional, que pueden producirse a causa de unos, espacios, instalaciones, equipos o herramientas no suficientemente seguros.	b.1	10 %	Rúbrica
	EA 3.2. Preparación de una infografía sobre los principales riesgos ambientales existentes en el sector profesional, indicando los daños que pueden causar, tanto a corto como largo plazo.	b.2	10 %	Rúbrica
	EA 3.3. Elaboración de un informe sobre los principales riesgos asociados a las tareas más prevalentes en vuestro sector profesional y recomendaciones ergonómicas para prevenirlos o atenuarlos.	b.3	10 %	Rúbrica
	EA 3.4. Mapa mental para identificar los principales riesgos psicosociales en el sector profesional, con el análisis de las causas que los agravan y las consecuencias para la salud de las personas.	b4	8 %	Rúbrica
		b5	2 %	
			20 %	

EA para la UT 4

UT	CE	%	Indicadores	%
UT 4	c) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa u organismo equiparado y definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias.	14 %	c.1. He identificado las tareas de la empresa y determinado el nivel de riesgo y las prioridades de intervención.	7 %
			c.2. He seleccionado medidas preventivas y programado actividades para eliminar riesgos o mantenerlos bajo control.	7 %
	d) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.	4 %	d.1. He conocido y asumido las actuaciones en caso de emergencia.	4 %
	f) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa u organismo equiparado, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales y determinado las formas de representación de las personas trabajadoras en la empresa u organismo equiparado en materia de prevención de riesgos.	8 %	f.1. He clasificado las distintas modalidades de organizar la prevención en la empresa	2 %
			f.2. He determinado los mecanismos de participación de los trabajadores en la empresa, en materia de prevención de riesgos.	4 %
			f.3. He valorado positivamente la aportación de los trabajadores para la mejora de la PRL.	2 %
	g) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa u organismo equiparado que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia y reflexionado sobre el contenido del mismo.	4 %	g.1. He consultado el plan de emergencia e interiorizado las medidas que contempla.	2 %
			g.2. He valorado la importancia de llevar a cabo simulacros para comprobar la efectividad del plan de emergencias.	2 %
	i) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.	10 %	i.1. He interiorizado los criterios generales de actuación ante una situación de PPAA.	2 %
			i.2. He aplicado, de manera simulada, técnicas de PPAA ante situaciones diversas.	8 %
			i.3. He comprobado el correcto mantenimiento del botiquín.	2 %
		40 %		40 %

Evidencias de aprendizaje (EA)				
UT	Instrumento	Ind.	%	Herramienta
UT 4	EA 4.1. Realización de una valoración de riesgos del aula taller (u otro entorno profesional), siguiendo el modelo propuesto por el INSST. Presentación de informe.	c.1	7 %	Escala de estimación
	EA 4.2. Selección de las medidas preventivas y protectoras para eliminar los riesgos o mantenerlos bajo control. Presentación del informe.	c.2	7 %	Escala de estimación
	EA 4.3. Post sobre la importancia de disponer de un plan de emergencias y realizar simulacros periódicamente.	d.1	4 %	Rúbrica
		g.1	2 %	
		g.2	2 %	
	EA 4.4. Elaboración de un mapa de árbol con las diferentes opciones de organizar la prevención en una empresa.	f.1	2%	Lista de control
	EA 4.5. Entrevista a un delegado o delegada sindical sobre sus funciones. Infografía con la síntesis de la información proporcionada.	f.2	4 %	Rúbrica
		f.3	2 %	
	EA 4.6. Simulación de actuaciones de primeros auxilios ante situaciones dadas. Se incluyen las actuaciones previas a la prestación de la asistencia.	i.1	1 %	Escala de estimación
		i.2	8 %	
	EA 4.7. Revisión del botiquín escolar o familiar. Informe sobre las actuaciones de mantenimiento.	i.3	1 %	Lista de control
			40 %	

RA 3. Evidencias de aprendizaje

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

UT	CE	%	% UT
UT 5	a) Se han analizado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, así como las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector profesional relacionado con el título.	30 %	50 %
	b) Se han comparado las principales modalidades de contratación, localizando los diferentes modelos en las fuentes oficiales.	15 %	
	c) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo y los derechos que conlleva.	10 %	
UT 6	d) Se han identificado los diferentes componentes del recibo de salario.	15 %	50 %
	e) Se han identificado los recursos laborales existentes ante las diferentes vicisitudes que se pueden dar en la relación laboral.	10 %	
	f) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.	10 %	
	g) Se han analizado las principales prestaciones derivadas de la suspensión y extinción de la relación laboral.	15 %	

EA para la UT 5

UT	CE	%	Indicadores	%
UT 5	a) Se han analizado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, así como las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector profesional relacionado con el título.	25 %	a.1. He identificado los elementos que caracterizan una relación laboral	3 %
			a.2. He conocido los supuestos que permiten modificar, suspender o extinguir la relación laboral.	8 %
			a.3. He utilizado las fuentes existentes para identificar el convenio colectivo al que adherirme y para analizar su contenido.	12 %
			a.4. He mostrado implicación para participar en los organismos de negociación colectiva.	2 %
	b) Se han comparado las principales modalidades de contratación, localizando los diferentes modelos en las fuentes oficiales.	15 %	b.1. He interpretado correctamente un contrato de trabajo.	8 %
			b.2. He localizado las diferentes tipologías de contrato de trabajo y he analizado su contenido.	7 %
	c) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo y los derechos que conlleva.	10 %	c.1. He caracterizado los nuevos entornos de organización del trabajo.	3 %
			c.2. He valorado las posibilidades de flexibilidad laboral en el sector profesional.	7 %
		50 %		50 %

Evidencias de aprendizaje (EA)				
UT	Instrumento	Ind.	%	Herramienta
UT 5	EA 5.1. Elaboración de una infografía con las características que ha de cumplir una relación laboral, incorporando derechos y los deberes.	a.1	3 %	Rúbrica
	EA 5.2. Elaboración de un mapa de árbol con los distintos supuestos que permiten modificar, suspender o extinguir la relación laboral y las condiciones que se exige en cada caso.	a.2	8 %	Escala de estimación
	EA 5.3. Utilización de buscadores para localizar el convenio colectivo de la actividad profesional deseada. Consulta del convenio y síntesis de los contenidos más relevantes.	a.3	12 %	Rúbrica
		a.4	2 %	
	EA 5.4. Selección de la modalidad de contrato más adecuada a diferentes situaciones planteadas. Análisis de uno de los contratos.	b.1	8 %	Lista de control
		b.2.	7 %	
	EA 5.5. Elaboración de un mapa mental con la caracterización de los distintos entornos de organización del trabajo.	c.1	3 %	Rúbrica
	EA 5.6. Análisis de las posibilidades de flexibilidad laboral en el sector profesional. Presentación de conclusiones.	c.2	7 %	Rúbrica
			50 %	

EA para la UT 6

UT	CE	%	Indicadores	%
UT 6	d) Se han identificado los diferentes componentes del recibo de salario.	15 %	d.1. He analizado una nómina y he identificado y comprendido los diferentes componentes.	15 %
	e) Se han identificado los recursos laborales existentes ante las diferentes vicisitudes que se pueden dar en la relación laboral.	10 %	e.1. He diferenciado entre las prestaciones contributivas y no contributivas	6 %
			e.2. He tomado conciencia de la importancia de la cotización.	4 %
	f) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.	10 %	f.1. He identificado los diferentes tipos de prestaciones y su finalidad.	3 %
			f.2. He analizado los diferentes conceptos de cotización	7 %
	g) Se han analizado las principales prestaciones derivadas de la suspensión y extinción de la relación laboral.	15 %	g.1. He consultado en la web de la seguridad social los trámites para acceder a las prestaciones.	5 %
			g.2. He analizado las prestaciones de la seguridad social y las condiciones para acceder ellas.	10 %
		50 %		50 %

Evidencias de aprendizaje (EA)				
UT	Instrumento	Ind.	%	Herramienta
UT 6	EA 6.1. Elaboración de un video en el que se explican y ejemplifican los diferentes conceptos que aparecen en una nómina.	d.1	15 %	Rúbrica
	EA 6.2. Elaboración de un mapa de comparación y contraste entre las prestaciones contributivas y no contributivas. Conclusiones.	e.1	6 %	Escala de estimación
		e.2	4 %	
	EA 6.3. Elaboración de una infografía sobre la relación entre los componentes de cotización y las prestaciones que financian.	f.1	3 %	Rúbrica
		f.2	7 %	
	EA 6.4. Elaboración de un diagrama de flujo con los pasos a seguir telemáticamente para tramitar una prestación a la SS.	g.1	5 %	Rúbrica
	EA 6.5. Selección de una prestación. Análisis en profundidad y presentación en clase.	g.2	10 %	Rúbrica
			50 %	

RA 4. Evidencias de aprendizaje

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

(En este RA no se establecen Indicadores porque los Criterios de Evaluación son suficientemente concretos.)

UT	CE	%
UT 7	a) Se han evaluado los propios intereses, motivaciones, habilidades y destrezas en el marco de un proceso de autoconocimiento.	12 %
	b) Se han analizado las cualidades y competencias personales afines a la actividad profesional relacionada con el perfil del título.	6 %
	c) Se han determinado las competencias personales y sociales con valor para el empleo.	6 %
	d) Se han señalado las preferencias profesionales, intereses y metas en el marco de un proyecto profesional.	10 %
	e) Se ha valorado el concepto de autoestima en el proceso de búsqueda de empleo.	6 %
	f) Se han identificado las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades propias para la inserción profesional.	12 %
	g) Se han identificado expectativas de futuro para inserción profesional analizando competencias, intereses y destrezas personales.	12 %
	h) Se han valorado hitos importantes en la trayectoria vital con valor profesionalizador.	6 %
	i) Se han identificado los itinerarios formativos profesionales relacionados con el perfil profesional.	8 %
	j) Se han formulado objetivos profesionales y se ha determinado metas personales y profesionales para la mejora de la empleabilidad y las condiciones de inserción laboral.	10 %
	k) Se ha trazado un plan de acción para desarrollar las áreas de mejora y potenciar las fortalezas personales con valor para el empleo.	12 %
		100 %

Evidencias de aprendizaje (EA)				
UT	Instrumento	CE.	%	Herramienta
UT 7	EA 7.1. Selección del puesto de trabajo asimilable al objetivo profesional Valora que sea SMART. Búsqueda en buscadores de perfiles profesionales este puesto de trabajo o el que más se aproxime. Sintetiza toda la información de interés en una infografía.	h	6 %	Lista de control
		i	8 %	Lista de control
		j	10 %	Lista de control
	EA 7.2. Identificación de las propias competencias, actitudes y otros componentes de la personalidad como factores de empleabilidad. Exposición en video.	b	6 %	Lista de control
		c	6 %	Lista de control
		e	6 %	Lista de control
	EA 7.3. Construcción del propio DAFO y del CAME para mejorar el propio conocimiento.	f	12 %	Rúbrica
	EA 7.4. Diseña tu plan de acción para alcanzar tu objetivo profesional.	k	12 %	Lista de control
	EA 7.5. Elaboración del propio ikigai, como modelo de autorientación. Presentación en clase.	a	12 %	Rúbrica
		d	10 %	
		g	12 %	
			100 %	

RA 5. Evidencias de aprendizaje

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

(En este RA no se establecen Indicadores porque los Criterios de Evaluación son suficientemente concretos.)

UT	CE	%
UT 8	a) Se ha tomado conciencia de la responsabilidad individual en el desarrollo profesional valorando la actitud de aprendizaje permanente para el desarrollo de propias y nuevas competencias.	10 %
	b) Se ha identificado la empleabilidad como capacidad de adaptación al entorno laboral.	8 %
	c) Se han conocido y utilizado herramientas, fuentes de información, conexiones y actividades para la configuración de un entorno personal de aprendizaje para la empleabilidad.	14 %
	d) Se ha puesto en práctica la competencia digital para configurar un entorno personal de aprendizaje para la empleabilidad.	6 %
	e) Se ha analizado el concepto de identidad digital y su impacto en la empleabilidad.	8 %
	f) Se ha justificado el diseño de su entorno de aprendizaje basado en cómo éste mejora la empleabilidad.	10 %
	g) Se ha elaborado su plan de desarrollo individual como herramienta para la mejora de la empleabilidad.	10 %
	h) Se han aplicado las herramientas de aprendizaje autónomo para su desarrollo personal y profesional.	10 %
	i) Se ha diseñado el entorno de aprendizaje que permite alcanzar el plan de desarrollo individual.	24 %
		100 %

Evidencias de aprendizaje (EA)				
UT	Instrumento	CE.	%	Herramienta
UT 7	EA 8.1. Elaboración de una infografía con los principios que sustentan la importancia del aprendizaje permanente como factor de empleabilidad.	a	10 %	Rúbrica
		b	8 %	
	EA 8.2. Mapa mental de las herramientas y fuentes que se usan habitualmente en la configuración de un EPA. Valoración de las propias herramientas.	c	14 %	Escala de estimación
		d	6 %	
	EA 8.3. Evaluación de la propia imagen digital en el momento de iniciar el EPA. Propuestas de redirección.	e	8 %	Rúbrica
	EA 8.4. Elaboración de una EPA como herramienta del plan de desarrollo para la mejora de la empleabilidad. Informe sobre la configuración del EPA creado.	f	10 %	Lista de control
		g	10 %	
		h	10 %	
		i	24 %	Rúbrica
			50 %	