



INSTITUTO
SANTÍSIMA
TRINIDAD



PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA

MÓDULO PROFESIONAL

ITINERARIO PERSONAL PARA LA EMPLEABILIDAD I

CICLO FORMATIVO DE GRADO SUPERIOR

INFANTIL_2025_26

PROFESORA DE FOL: MONTSERRAT GÁLVEZ TITOS

Índice

1. Presentación.....	3
2. Marco normativo	3
3. Resultados de aprendizaje.....	4
4. Contenidos: estructura y justificación.....	5
5. Temporalización	8
6. Carácter dual de la formación	9
7. Unidades de programación	9
8. Metodología	36
8.1. Enfoque general	36
8.2. Principios pedagógicos.....	36
8.3. Estructura metodológica por unidad	36
9. Espacios y equipamientos	37
10. Recursos didácticos.....	37
11. Actividades	38
12. Atención a la diversidad e inclusión	39
12.1. Tratamiento a la diversidad.....	39
12.2. Tipos de necesidades específicas de apoyo educativo.....	40
13. Innovación y empleabilidad	41
14. Elementos transversales.....	42
15. Sistema de evaluación.....	44
15.1. Fases e instrumentos de evaluación.....	45
15.2. Criterios de evaluación	45
15.3. Criterios de calificación.....	48
15.4. Criterios de recuperación.....	49
15.5. Evaluación del proceso de enseñanza y de la práctica formativa	50
16. Conclusión.....	51

1. Presentación, Contextualización, Evaluación Inicial

Los ciclos formativos de grado superior tienen estructura modular y constan, dentro de su parte troncal obligatoria, determinante de la entidad del ciclo, además de los módulos profesionales del Catálogo Modular de Formación Profesional y del proyecto intermodular, de módulos asociados a las habilidades y capacidades transversales, y a la orientación laboral y el emprendimiento pertinentes para el conocimiento de los sectores productivos y para la madurez profesional, entre los que se incluye el módulo de **Itinerario personal para la empleabilidad I**.

La **Contextualización** de la presente programación didáctica del módulo *Itinerario personal para la empleabilidad I (IPE I)* pretende servir de orientación para el alumnado.

Esta programación se desarrolla teniendo en cuenta las características psicoevolutivas del alumnado de ésta etapa, los recursos que el **IES Santísima Trinidad** ofrece, las características del entorno cercano al centro, las adaptaciones necesarias para el alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo.

Módulo profesional	Itinerario personal para la empleabilidad I
Código	1709
Equivalencia en créditos ECTS*	5
Duración	100 horas

*En ciclos formativos de grado medio.

En relación a la evaluación Inicial, el alumnado tiene un nivel medio-bajo de los contenidos relativos a la empleabilidad e inserción en el mercado laboral.

2. Marco normativo

El marco legal **Normativo** en el que se desarrolla esta programación es el siguiente:

-RD. 1394/2007, de 29 de Octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación Infantil y se fijan las enseñanzas mínimas.

-Orden ESD/4066/2008, de 3 de Noviembre, por la que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Educación Infantil.

-Orden de 9 de 1octubre de 2008, por la que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Educación Infantil.

- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.

- Orden EFD/657/2024, de 25 de junio, por la que se determina el currículo y se regulan determinados aspectos organizativos para los ciclos formativos de grado medio en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.
- Orden EFD/659/2024, de 25 de junio, por la que se determina el currículo y se regulan determinados aspectos organizativos para los ciclos formativos de grado superior en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

Instrucciones para regular aspectos relativos a la organización y al funcionamiento del curso 2025/2026 en la Comunidad Autónoma de Andalucía:

- *- D. 147/2025, de 17 de septiembre, por la que se establece la ordenación de las enseñanzas de grados D y E del sistema de FP de la Comunidad Autónoma de Andalucía, dispone que la fase de formación en empresa u organismo equiparado carece de currículo propio y diferenciado y que contribuye al desarrollo de parte de los resultados de aprendizaje contemplados en los módulos del correspondiente currículo, así como de las competencias previstas en las enseñanzas de los grados D y E.*
- *- O. 26 de septiembre de 2025, por la que se regula la fase de formación en empresa u organismo equiparado de los grados D y E del sistema de FP en la Comunidad Autónoma Andaluza.*
- *- O. de 18 de septiembre de 2025, que establece el marco para la evaluación, certificación, acreditación y titulación del alumnado de los grados D y E del sistema de la FP, adaptándose a la Ley Orgánica 3/2022 de Ordenación de la FP. Esta normativa se complementa con las instrucciones anuales, publicadas para el curso 25/26, que detallan aspectos como el calendario de evaluaciones, los RA y los criterios de evaluación.*

3. Resultados de aprendizaje

Los resultados de aprendizaje (RA) se refieren a las metas o logros específicos que se espera que el alumnado alcance al completar el módulo profesional. Describen lo que los estudiantes deben saber, comprender o ser capaces de hacer al finalizar el curso.

Además, sirven para establecer los criterios de evaluación para medir el progreso y el éxito del alumnado durante el curso, y también orientan al profesorado en la planificación de las actividades de enseñanza y aprendizaje.

RA1	Distingue las características del sector productivo y define los puestos de trabajo relacionándolos con las competencias profesionales expresadas en el título.
RA2	Adquiere las competencias necesarias para el desempeño de las funciones de nivel básico en Prevención de Riesgos Laborales.

RA3	Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de cambios y vicisitudes relevantes que se pueden presentar en la relación laboral en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.
RA4	Analiza y evalúa su potencial profesional y sus intereses para guiarse en el proceso de autoorientación y elabora una hoja de ruta para la inserción profesional en base al análisis de las competencias, intereses y destrezas personales.
RA5	Aplica las estrategias para el aprendizaje autónomo reconociendo su valor profesionalizador, diseñando y optimizando su propio entorno de aprendizaje haciendo uso de las tecnologías digitales como herramientas de aprendizaje autónomo, siendo coherente con su identidad digital y sus propios objetivos profesionales planteados en su plan de desarrollo individual.

4. Contenidos: estructura y justificación

Según los artículos 3.4 de la Orden EFD/657/2024 y 3.4 de la Orden EFD/659/2024, los equipos docentes de los centros educativos determinarán los contenidos para cada uno de los módulos profesionales en las programaciones didácticas.

Atendidos los resultados de aprendizaje y los correspondientes criterios de evaluación del módulo de Itinerario personal para la empleabilidad I, el equipo docente determina la obra Itinerario personal para la empleabilidad I de **Ediciones Paraninfo como libro de texto**, al desarrollar completamente los contenidos considerados como necesarios para cada uno de los RA. Además, la versatilidad de la obra permite implantarla al sector productivo concreto en el que se incardine la especialidad del ciclo formativo, y a la realidad socioeconómica, cultural, productiva y laboral propia del entorno.

Los contenidos propios de este módulo contribuyen especialmente a crear y potenciar la cultura de la prevención de riesgos laborales en los espacios de impartición de los diferentes módulos profesionales, además de promover una cultura de respeto ambiental, la excelencia en el trabajo, el cumplimiento de normas de calidad, la creatividad, la innovación, la igualdad de género, el respeto a cualquier diversidad, la promoción de la igualdad de oportunidades, el “diseño para todas las personas” y la accesibilidad universal, especialmente en relación con las personas con discapacidad.

Conforme a los artículos 10 de la Orden EFD/657/2024 y 10 de la Orden EFD/659/2024, antes de iniciar el periodo de formación en empresa, el alumnado deberá haber adquirido las competencias y los contenidos relativos a riesgos específicos y las medidas de prevención en las actividades profesionales correspondientes al perfil profesional del ciclo formativo de grado básico. Para ello, el profesorado del módulo de Itinerario personal para la empleabilidad, en colaboración con el resto del equipo docente programa las actividades de enseñanza y aprendizaje, así como los sistemas de evaluación que garanticen dichas competencias.

Contenidos del módulo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fundamentos de la prevención de riesgos laborales 2. Prevención de riesgos laborales generales y específicos 3. Gestión de la prevención 4. Emergencias y primeros auxilios 5. Sector productivo y perfil profesional 6. Trabajo por cuenta ajena 7. Cambios y vicisitudes en la relación laboral 8. Sistema de Seguridad Social 9. Autoconocimiento 10. Itinerarios para un proyecto profesional 11. Aprendizaje autónomo en entornos digitales <p>Extra 1. Derecho del Trabajo, participación colectiva y conflictos en la empresa</p>
Unidad 1	<p>Fundamentos de la prevención de riesgos laborales</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo 1.2. Marco normativo en materia preventiva 1.3. Organismos públicos relacionados con la prevención
Unidad 2	<p>Prevención de riesgos laborales generales y específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Riesgos derivados de las condiciones de seguridad 2.2. Riesgos derivados del medioambiente de trabajo 2.3. Riesgos derivados de la organización y la carga de trabajo 2.4. Riesgos específicos por sectores de actividad 2.5. Especialidades y técnicas preventivas 2.6. Señalización de seguridad y salud
Unidad 3	<p>Gestión de la prevención</p> <ol style="list-style-type: none"> 3.1. Organización de recursos para las actividades preventivas 3.2. Recursos preventivos 3.3. Auditorías 3.4. Documentación y gestión preventiva 3.5. Consulta 3.6. Participación 3.7. Información y formación 3.8. Vigilancia de la salud 3.9. Aplicaciones de la IA en la PRL 3.10. Responsabilidades en materia preventiva
Unidad 4	<p>Emergencias y primeros auxilios</p> <ol style="list-style-type: none"> 4.1. Situaciones de emergencia 4.2. Primeros auxilios
Unidad 5	<p>Sector productivo y perfil profesional</p> <ol style="list-style-type: none"> 5.1. Análisis del entorno sociolaboral actual 5.2. Mercado de trabajo 5.3. Perfil profesional 5.4. Opciones profesionales

Unidad 6	<p>Trabajo por cuenta ajena</p> <ul style="list-style-type: none"> 6.1. Relación laboral 6.2. Contrato de trabajo 6.3. Derechos y deberes derivados de la relación laboral 6.4. Tiempo de trabajo 6.5. Salario
Unidad 7	<p>Cambios y vicisitudes en la relación laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> 7.1. Modificación del contrato de trabajo 7.2. Cambio de empresario 7.3. Suspensión del contrato de trabajo 7.4. Extinción del contrato de trabajo
Unidad 8	<p>Sistema de Seguridad Social</p> <ul style="list-style-type: none"> 8.1. Normas preliminares del sistema de Seguridad Social 8.2. Campo de aplicación 8.3. Estructura del sistema 8.4. Gestión de la Seguridad Social 8.5. Formalización de la relación jurídica con la Seguridad Social 8.6. Cotización 8.7. Acción protectora 8.8. Ingreso mínimo vital 8.9. Prestaciones económicas
Unidad 9	<p>Autoconocimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> 9.1. Autoconocimiento e identidad personal 9.2. Competencias personales y sociales 9.3. Análisis DAFO y CAME 9.4. Autoestima 9.5. Áreas de interés personal y profesional 9.6. Expectativas de futuro
Unidad 10	<p>Itinerarios para un proyecto profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> 10.1. Itinerarios formativos y profesionales 10.2. Formación profesional 10.3. Formación universitaria 10.4. Otras opciones de formación 10.5. Oportunidades de formación y trabajo en Europa 10.6. Formación continua 10.7. Análisis de opciones y toma de decisiones 10.8. Proyecto profesional
Unidad 11	<p>Aprendizaje autónomo en entornos digitales</p> <ul style="list-style-type: none"> 11.1. Nuevos entornos de trabajo 11.2. Entorno personal de aprendizaje 11.3. Identidad digital 11.4. Plan de desarrollo individual y PLE
Unidad Extra 1	<p>Derecho del Trabajo, participación colectiva y conflictos en la empresa</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1. El Derecho del Trabajo en el ordenamiento jurídico 1.2. Fuentes del Derecho del Trabajo 1.3. Aplicación de las normas laborales 1.4. Participación y representación en la empresa 1.5. Gestión de conflictos laborales

5. Temporalización

A continuación, se establece la planificación y distribución en el tiempo a lo largo del curso de las diferentes unidades para cumplir con los resultados de aprendizaje del módulo profesional, con una duración total de 100 horas.

Para garantizar que el alumnado pueda adquirir las competencias relativas a la prevención de riesgos laborales, estos contenidos se ubican temporalmente en el primer trimestre del primer curso, con una duración acorde con la normativa vigente en materia preventiva.

Trimestre	Unidades	Horas
Primero	1. Fundamentos de la prevención de riesgos laborales	8
	2. Prevención de riesgos laborales generales y específicos	12
	3. Gestión de la prevención	9
	4. Emergencias y primeros auxilios	8
Segundo	5. Sector productivo y perfil profesional	10
	6. Trabajo por cuenta ajena	10
	7. Cambios y vicisitudes en la relación laboral	10
Tercero	8. Sistema de Seguridad Social	9
	9. Autoconocimiento	8
	10. Itinerarios para un proyecto profesional	8
	11. Aprendizaje autónomo en entornos digitales	8

Se ofrece otra temporalización para el caso de incorporar la unidad extra:

Trimestre	Unidades	Horas
Primero	1. Fundamentos de la prevención de riesgos laborales	8
	2. Prevención de riesgos laborales generales y específicos	12
	3. Gestión de la prevención	9
	4. Emergencias y primeros auxilios	8
Segundo	5. Sector productivo y perfil profesional	8
	Extra 1. Derecho del Trabajo, participación colectiva...	7
	6. Trabajo por cuenta ajena	8
	7. Cambios y vicisitudes en la relación laboral	8
Tercero	8. Sistema de Seguridad Social	8
	9. Autoconocimiento	8
	10. Itinerarios para un proyecto profesional	8
	11. Aprendizaje autónomo en entornos digitales	8

6. Carácter dual de la formación

Según el artículo 55 de la Ley Orgánica 3/2022, toda la oferta de formación profesional de los Grados D vinculada al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales tendrá carácter dual, incorporando una fase de formación en empresa u organismo equiparado.

El carácter dual de la Formación Profesional se desarrolla mediante una distribución adecuada de los procesos formativos entre el centro educativo y las empresas u organismos equiparados, contribuyendo ambos al logro de las competencias previstas en cada oferta de formación.

La fase de formación en empresa **comenzará el 11 de mayo de 2026 hasta el 5 de junio de 2026**, y tiene las finalidades siguientes:

- a) Participar en la adquisición de competencias profesionales propias de cada oferta formativa.
- b) Conocer la realidad del entorno laboral del sector productivo o de servicios de referencia, que permita la adopción de decisiones sobre futuros itinerarios formativos y profesionales, prestando especial atención a las oportunidades de empleo y emprendimiento existentes o emergentes en los entornos rurales y las zonas en declive demográfico.
- c) Participar en el desarrollo de una identidad profesional emprendedora y motivadora para el aprendizaje a lo largo de la vida y la adaptación a los cambios en los sectores productivos o de servicios.
- d) Adquirir habilidades permanentes vinculadas a la profesión que requieren situaciones reales de trabajo.
- e) Facilitar una experiencia de inserción y relacional en una plantilla real de personas trabajadoras respetando la normativa de prevención de riesgos laborales.

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

- a) Tener cumplidos los dieciséis años.
- b) Haber superado la formación en prevención de riesgos laborales, que será impartida por el centro educativo.

Los resultados de aprendizaje se pueden incluir total o parcialmente en el periodo de formación en empresa. A excepción del RA2 del módulo, vinculado a la prevención de riesgos laborales y que se desarrollará íntegramente en el centro educativo, se establece una distinción según el módulo profesional (y en concreto, cada RA) se desarrolle de forma completa en el centro o en colaboración con empresas.

Debe tenerse en cuenta que, según el artículo 58.3 de la Ley Orgánica 3/2022, la identificación de los resultados de aprendizaje compartidos entre el centro y la empresa u organismo equiparado tiene carácter flexible y se adaptará, por parte del centro educativo, en función de las variables de ámbito sectorial, características y tamaño de la empresa y ubicación geográfica. Igualmente estará sometida a las modificaciones necesarias a lo largo del desarrollo del periodo de la formación en empresa.

7. Unidades de programación

El módulo de Itinerario personal para la empleabilidad I se programa en 11 unidades (más una unidad extra). Para cada una de ellas se establece el resultado de aprendizaje que contribuye a alcanzar, los criterios de evaluación, los contenidos desglosados, los objetivos, la temporalización y la formación dual en régimen general.

UNIDAD 1

FUNDAMENTOS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Resultado de aprendizaje

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

Criterios de evaluación

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

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

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

Contenidos

1.1. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo

1.1.1. Trabajo y salud

A) Trabajo

B) Salud

C) Interacciones entre el trabajo y la salud

1.1.2. Condiciones de trabajo

1.1.3. Factores de riesgo

1.1.4. Riesgos profesionales

A) Riesgo laboral

B) Riesgo laboral grave e inminente

C) Riesgo laboral nuevo y emergente

1.1.5. Daños derivados del trabajo

A) Accidente de trabajo

B) Enfermedad profesional

C) Otros daños derivados del trabajo

1.2. Marco normativo en materia preventiva

1.2.1. Ley de Prevención de Riesgos Laborales

1.2.2. Normativa de desarrollo

1.2.3. Convenios colectivos

1.3. Organismos públicos relacionados con la prevención

Objetivos

- Valorar la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa u organismo equiparado.
- Relacionar las condiciones laborales con la salud de la persona trabajadora.
- Clasificar los factores de riesgo en la actividad y los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Conocer la normativa básica de prevención de riesgos.
- Identificar los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.

Temporalización

Evaluación	Primera
Ubicación temporal	Septiembre de 2025
Número de sesiones	8
Duración de cada sesión	55 minutos
Horas semanales	3

Formación dual en régimen general

Según los artículos 9.6.e) y 158 del RD 659/2023, para iniciar la formación en empresa, el alumnado debe haber adquirido las competencias relativas a los riesgos específicos y las medidas de prevención de riesgos laborales en las actividades profesionales correspondientes al perfil profesional, según se requiera en la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Formación completa en el centro

RA2 y CE a, b, e

UNIDAD 2

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES GENERALES Y ESPECÍFICOS

Resultado de aprendizaje

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

Criterios de evaluación

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

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

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

Contenidos

2.1. Riesgos derivados de las condiciones de seguridad

- 2.1.1. Lugares de trabajo
- 2.1.2. Equipos de trabajo
- 2.1.3. Riesgo eléctrico
- 2.1.4. Incendio

2.2. Riesgos derivados del medioambiente de trabajo

- 2.2.1. Agentes físicos
 - 1) Ruido
 - 2) Vibraciones
 - 3) Iluminación
 - 4) Radiaciones
 - 5) Condiciones termohigrométricas
- 2.2.2. Agentes químicos
- 2.2.3. Agentes biológicos

2.3. Riesgos derivados de la organización y la carga de trabajo

- 2.3.1. Riesgos psicosociales
 - A) Estrés laboral
 - B) Síndrome de burnout
 - C) Adicción al trabajo
 - D) Violencia y acoso
 - E) Insatisfacción laboral

2.3.2. Riesgos ergonómicos

- A) Fatiga física
- B) Trastornos musculoesqueléticos
- C) Fatiga mental

2.4. Riesgos específicos por sectores de actividad

- 2.4.1. Sector agrario
- 2.4.2. Construcción
- 2.4.3. Industria
- 2.4.4. Servicios

2.5. Especialidades y técnicas preventivas

2.6. Señalización de seguridad y salud

Objetivos

- Valorar la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa relacionando las condiciones laborales con la salud de la persona trabajadora.
- Identificar y clasificar los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados, especialmente las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del sector profesional relacionado con el perfil profesional del ciclo formativo.
- Definir las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias.

Temporalización

Evaluación	Primera
Ubicación temporal	Octubre de 2025
Número de sesiones	12
Duración de cada sesión	55 minutos
Horas semanales	3

Formación dual en régimen general

Según los artículos 9.6.e) y 158 del RD 659/2023, para iniciar la formación en empresa, el alumnado debe haber adquirido las competencias relativas a los riesgos específicos y las medidas de prevención de riesgos laborales en las actividades profesionales correspondientes al perfil profesional, según se requiera en la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Formación completa en el centro

RA2 y CE a, b, c

UNIDAD 3

GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

Resultado de aprendizaje

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

Criterios de evaluación

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

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

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

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

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

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

Contenidos

3.1. Organización de recursos para las actividades preventivas

3.1.1. Asunción personal por el empresario

3.1.2. Designación de personas trabajadoras

3.1.3. Servicios de prevención

A) Servicio de prevención propio

B) Servicio de prevención ajeno

C) Servicio de prevención mancomunado

3.2. Recursos preventivos

3.3. Auditorías

- 3.4. Documentación y gestión preventiva
 - 3.4.1. Plan de prevención de riesgos laborales
 - 3.4.2. Evaluación de riesgos laborales
 - 3.4.3. Método general de evaluación de riesgos del INSST
 - A) Severidad del daño
 - B) Probabilidad del daño
 - C) Nivel de riesgo
 - 3.4.4. Planificación de la actividad preventiva
 - 3.4.5. Documentación del sistema de gestión de la prevención
 - 3.4.6. Notificación de accidentes y enfermedades
- 3.5. Consulta
- 3.6. Participación
 - 3.6.1. Delegados de prevención
 - 3.6.2. Comité de seguridad y salud
- 3.7. Información y formación
 - 3.7.1. Información
 - 3.7.2. Formación
- 3.8. Vigilancia de la salud
- 3.9. Aplicaciones de la IA en la PRL
- 3.10. Responsabilidades en materia preventiva

Objetivos

- Valorar la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa y de la existencia de un plan de prevención de riesgos laborales.
- Implementar la evaluación de riesgos como técnica preventiva.
- Conocer los principales derechos y deberes en materia preventiva.
- Clasificar las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa.
- Determinar las formas de representación de las personas trabajadoras en la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.
- Establecer los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud de la persona trabajadora y su importancia como medida de prevención.

Temporalización

Evaluación	Primera
Ubicación temporal	Noviembre de 2025
Número de sesiones	9
Duración de cada sesión	55 minutos
Horas semanales	3

Formación dual en régimen general

Según los artículos 9.6.e) y 158 del RD 659/2023, para iniciar la formación en empresa, el alumnado debe haber adquirido las competencias relativas a los riesgos específicos y las medidas de prevención de riesgos laborales en las actividades profesionales correspondientes al perfil profesional, según se requiera en la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Formación completa en el centro

RA2 y CE a, c, e, f, g, h

UNIDAD 4

EMERGENCIAS Y PRIMEROS AUXILIOS

Resultado de aprendizaje

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

Criterios de evaluación

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

- 4.1. Situaciones de emergencia
 - 4.1.1. Análisis de las situaciones y adopción de medidas
 - 4.1.2. Planes de emergencia
 - 4.1.3. Evacuación
- 4.2. Primeros auxilios
 - 4.2.1. Actuación en caso de accidente
 - 4.2.2. Organización de los primeros auxilios
 - A) Socorrista
 - B) Material y local de primeros auxilios
 - 4.2.3. Soporte vital básico
 - A) Método boca a boca
 - B) Masaje cardíaco externo
 - 4.2.4. Obstrucción de las vías respiratorias
 - 4.2.5. Hemorragias
 - 4.2.6. Heridas
 - 4.2.7. Quemaduras
 - 4.2.8. Lesiones osteoarticulares
 - 4.2.9. Contusiones
 - 4.2.10. Intoxicaciones
 - 4.2.11. Transporte de accidentados

Objetivos

- Analizar los protocolos de actuación en caso de emergencia.
- Valorar la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia y reflexionar sobre su contenido.
- Identificar 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.

Temporalización

Evaluación	Primera
Ubicación temporal	Diciembre de 2025
Número de sesiones	8
Duración de cada sesión	55 minutos
Horas semanales	3

Formación dual en régimen general

Según los artículos 9.6.e) y 158 del RD 659/2023, para iniciar la formación en empresa, el alumnado debe haber adquirido las competencias relativas a los riesgos específicos y las medidas de prevención de riesgos laborales en las actividades profesionales correspondientes al perfil profesional, según se requiera en la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Formación completa en el centro

RA2 y CE a, b, e

UNIDAD 5

SECTOR PRODUCTIVO Y PERFIL PROFESIONAL

Resultado de aprendizaje

1. 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 analizando sus requerimientos actuales para el perfil profesional.

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

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

Contenidos

5.1. Análisis del entorno sociolaboral actual

5.1.1. Entorno sociolaboral general

5.1.2. Entorno específico según el sector profesional

5.2. Mercado de trabajo

5.2.1. Características

5.2.2. Sectores emergentes

5.2.3. Nuevas profesiones

5.3. Perfil profesional

5.4. Puestos de trabajo

5.4.1. Análisis de un puesto de trabajo

5.4.2. Actitudes y aptitudes requeridas

5.5. Opciones profesionales

5.5.1. Trabajo por cuenta ajena

5.5.2. Trabajo en la Administración pública

A) Clases de empleados públicos

B) Acceso al empleo público

C) Ventajas e inconvenientes

5.5.3. Trabajo por cuenta propia

Objetivos

- Analizar las principales oportunidades de empleo y de inserción laboral en el sector profesional según requerimientos actuales para el perfil profesional.
- Comparar los diferentes requerimientos exigidos para el trabajo en la función pública con el sector privado.
- Reflexionar sobre las actitudes, aptitudes y competencias requeridas actualmente para la actividad profesional relacionadas con el título y la posibilidad de desarrollo.

Temporalización

Evaluación	Segunda
Ubicación temporal	Enero de 2026
Número de sesiones	10
Duración de cada sesión	55 minutos
Horas semanales	3

Formación dual en régimen general

A continuación, se establece una distinción según el módulo profesional (en concreto, el RA1) se desarrolle de forma completa en el centro educativo o se desarrolle en colaboración con empresas.

Formación completa en el centro

RA1 y CE a, b, c

Formación en colaboración con la empresa

Formación en el centro: RA1 y CE a, b

Formación en empresa: RA1 y CE c

UNIDAD 6

TRABAJO POR CUENTA AJENA

Resultado de aprendizaje

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

Criterios de evaluación

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

Contenidos

- 6.1. Relación laboral
 - 6.1.1. Características
 - 6.1.2. Relaciones excluidas del ordenamiento laboral
 - 6.1.3. Relaciones laborales especiales
- 6.2. Contrato de trabajo
 - 6.2.1. Funciones
 - 6.2.2. Requisitos
 - 6.2.3. Elementos
 - 6.2.4. Contenido mínimo
 - 6.2.5. Periodo de prueba
 - 6.2.6. Modalidades de contrato
 - A) Contratos indefinidos y de duración determinada
 - B) Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo
 - C) Contrato formativo
 - D) Contrato de trabajo a distancia
 - E) Trabajo en común, contrato de grupo y auxiliar asociado
 - F) Modelos de contratos en fuentes oficiales
- 6.3. Derechos y deberes derivados de la relación laboral

6.4. Tiempo de trabajo

- 6.4.1. Jornada de trabajo
- 6.4.2. Horas extraordinarias
- 6.4.3. Horario de trabajo
- 6.4.4. Flexibilidad laboral y conciliación de la vida laboral y familiar
- 6.4.5. Descanso semanal, fiestas, permisos y vacaciones

6.5. Salario

- 6.5.1. Concepto
- 6.5.2. Percepciones no salariales
- 6.5.3. Estructura del salario
- 6.5.4. Salario mínimo interprofesional
- 6.5.5. Liquidación y pago
- 6.5.6. Garantías del salario

Objetivos

- Analizar los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral y las condiciones de trabajo pactadas en el convenio colectivo aplicable.
- Comparar las principales modalidades de contratación.
- Identificar las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo y los derechos que conlleva.
- Reconocer los diferentes componentes del recibo de salario.

Temporalización

Evaluación	Segunda
Ubicación temporal	Febrero de 2026
Número de sesiones	10
Duración de cada sesión	55 minutos
Horas semanales	3

Formación dual en régimen general

A continuación, se establece una distinción según el módulo profesional (en concreto, el RA3) se desarrolle de forma completa en el centro educativo o se desarrolle en colaboración con empresas.

Formación completa en el centro

RA3 y CE a, b, c, d

Formación en colaboración con la empresa

Formación en el centro: RA3 y CE a, b, d

Formación en empresa: RA3 y CE c

UNIDAD 7

CAMBIOS Y VICISITUDES EN LA RELACIÓN LABORAL

Resultado de aprendizaje

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

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.
- c)** Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo y los derechos que conlleva.
- e)** Se han identificado los recursos laborales existentes ante las diferentes vicisitudes que se pueden dar en la relación laboral.

Contenidos

- 7.1. Modificación del contrato de trabajo
 - 7.1.1. Movilidad funcional
 - 7.1.2. Movilidad geográfica
 - A) Traslado individual
 - B) Traslado colectivo
 - C) Desplazamiento
 - 7.1.3. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo
- 7.2. Cambio de empresario
 - 7.2.1. Subcontratación de obras y servicios
 - 7.2.2. Cesión de personas trabajadoras
 - 7.2.3. Sucesión de empresa
- 7.3. Suspensión del contrato de trabajo
 - 7.3.1. Causas de suspensión
 - 7.3.2. Suspensión por causas económicas, técnicas organizativas o de producción o fuerza mayor temporal
 - 7.3.3. Excedencias
- 7.4. Extinción del contrato de trabajo
 - 7.4.1. Extinción por voluntad de la persona trabajadora
 - 7.4.2. Despido colectivo
 - 7.4.3. Extinción del contrato por causas objetivas
 - 7.4.4. Despido disciplinario
 - 7.4.5. Otras causas de extinción del contrato
 - 7.4.6. Finiquito

Objetivos

- Analizar los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral y las condiciones de trabajo pactadas en el convenio colectivo aplicable.
- Identificar las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo y los derechos que conlleva.
- Diferenciar los recursos laborales existentes ante las diferentes vicisitudes que se pueden dar en la relación laboral.

Temporalización

Evaluación	Segunda
Ubicación temporal	Marzo de 2026
Número de sesiones	10
Duración de cada sesión	55 minutos
Horas semanales	3

Formación dual en régimen general

A continuación, se establece una distinción según el módulo profesional (en concreto, el RA3) se desarrolle de forma completa en el centro educativo o se desarrolle en colaboración con empresas.

Formación completa en el centro

RA3 y CE a, c, e

Formación en colaboración con la empresa

Formación en el centro: RA3 y CE a, e

Formación en empresa: RA3 y CE c

UNIDAD 8

SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Resultado de aprendizaje

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

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.

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

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

Contenidos

- 8.1. Normas preliminares del sistema de Seguridad Social
- 8.2. Campo de aplicación
- 8.3. Estructura del sistema
- 8.4. Gestión de la Seguridad Social
- 8.5. Formalización de la relación jurídica con la Seguridad Social
- 8.6. Cotización
- 8.7. Acción protectora
- 8.8. Ingreso mínimo vital
- 8.9. Prestaciones económicas
 - 8.9.1. Incapacidad temporal
 - 8.9.2. Nacimiento y cuidado de menor
 - 8.9.3. Riesgo durante el embarazo o la lactancia natural
 - 8.9.4. Incapacidad permanente
 - 8.9.5. Jubilación
 - 8.9.6. Desempleo

Objetivos

- Valorar el papel de la Seguridad Social para mejorar la calidad de vida de las personas.
- Identificar la estructura del sistema de Seguridad Social.
- Determinar la constitución de la relación jurídica de Seguridad Social y las principales obligaciones de las empresas y personas trabajadoras.
- Analizar la acción protectora del sistema de Seguridad Social y sus principales prestaciones.

Temporalización

Evaluación	Tercera
Ubicación temporal	Abril de 2026
Número de sesiones	9
Duración de cada sesión	55 minutos
Horas semanales	3

Formación dual en régimen general

A continuación, se establece una distinción según el módulo profesional (en concreto, el RA3) se desarrolle de forma completa en el centro educativo o se desarrolle en colaboración con empresas.

Formación completa en el centro

RA3 y CE a, f, g

Formación en colaboración con la empresa

Formación en el centro: RA3 y CE f, g

Formación en empresa: RA3 y CE a

UNIDAD 9

AUTOCONOCIMIENTO

Resultado de aprendizaje

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

Contenidos

- 9.1. Autoconocimiento e identidad personal
 - 9.1.1. Dimensiones y ventajas del autoconocimiento
 - 9.1.2. Rasgos de personalidad
 - 9.1.3. Identidad personal
 - 9.1.4. Herramientas para el autoconocimiento
 - 9.1.5. Imagen personal
- 9.2. Competencias personales y sociales
 - 9.2.1. Competencias personales
 - 9.2.2. Competencias sociales
- 9.3. Análisis DAFO y CAME
- 9.4. Autoestima
 - 9.4.1. Grados de autoestima
 - 9.4.2. Estrategias para la mejora de la autoconfianza
- 9.5. Áreas de interés personal y profesional
- 9.6. Expectativas de futuro

Objetivos

- Evaluar los propios intereses, motivaciones, habilidades y destrezas en el marco de un proceso de autoconocimiento.
- Determinar las competencias personales y sociales con valor para el empleo.
- Valorar el concepto de autoestima en el proceso de búsqueda de empleo.
- Identificar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades propias para la inserción profesional.
- Establecer expectativas de futuro para la inserción profesional según las competencias, intereses y destrezas personales.

Temporalización

Evaluación	Tercera
Ubicación temporal	Abril – Mayo de 2026
Número de sesiones	8
Duración de cada sesión	55 minutos
Horas semanales	3

Formación dual en régimen general

A continuación, se establece una distinción según el módulo profesional (en concreto, el RA4) se desarrolle de forma completa en el centro educativo o se desarrolle en colaboración con empresas.

Formación completa en el centro

RA4 y CE a, c, e, f, g

Formación en colaboración con la empresa

Formación en el centro: RA4 y CE a, c, e, f

Formación en empresa: RA4 y CE g

UNIDAD 10

ITINERARIOS PARA UN PROYECTO PROFESIONAL

Resultado de aprendizaje

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

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

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

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

10.1. Itinerarios formativos y profesionales

10.2. Formación profesional

10.2.1. Grados

10.2.2. Ciclos formativos

10.2.3. Cursos de especialización

10.3. Formación universitaria

10.4. Otras opciones de formación

10.4.1. Programas formativos en empresa u organismo equiparado

10.4.2. Programas formativos específicos

10.5. Oportunidades de formación y trabajo en Europa

10.6. Formación continua

10.7. Análisis de opciones y toma de decisiones

10.7.1. Ventajas e inconvenientes de las diferentes opciones

10.7.2. Ajuste del itinerario al perfil profesional

10.7.3. Orientación profesional

10.7.4. Proceso de toma de decisiones

- 10.8. Proyecto profesional
- 10.8.1. Definición del objetivo
 - 10.8.2. Análisis de la situación actual
 - 10.8.3. Plan de acción
 - A) Acciones específicas
 - B) Cronograma
 - C) Recursos necesarios
 - 10.8.4. Evaluación y adaptación

Objetivos

- Analizar las cualidades y competencias personales afines a la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
- Señalar las preferencias profesionales, intereses y metas en el marco de un proyecto profesional.
- Valorar hitos importantes en la trayectoria vital con valor profesionalizador.
- Identificar los itinerarios formativos profesionales relacionados con el perfil profesional.
- Formular objetivos profesionales y determinar metas personales y profesionales para la mejora de la empleabilidad y las condiciones de inserción laboral.
- Trazar un plan de acción para desarrollar las áreas de mejora y potenciar las fortalezas personales con valor para el empleo.

Temporalización

Evaluación	Tercera
Ubicación temporal	Mayo de 2026
Número de sesiones	8
Duración de cada sesión	55 minutos
Horas semanales	3

Formación dual en régimen general

A continuación, se establece una distinción según el módulo profesional (en concreto, el RA4) se desarrolle de forma completa en el centro educativo o se desarrolle en colaboración con empresas.

Formación completa en el centro

RA4 y CE b, d, h, i, j, k

Formación en colaboración con la empresa

Formación en el centro: RA4 y CE d, i, j, k

Formación en empresa: RA4 y CE b, h

UNIDAD 11

APRENDIZAJE AUTÓNOMO EN ENTORNOS DIGITALES

Resultado de aprendizaje

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 este mejora la empleabilidad.
- g)** Se ha elaborado su plan de desarrollo individual como herramienta para la mejora de la empleabilidad.
- h)** Se han aplicado las herramientas de aprendizaje autónomo para su desarrollo personal y profesional.
- i)** Se ha diseñado el entorno de aprendizaje que permite alcanzar el plan de desarrollo individual.

Contenidos

- 11.1. Nuevos entornos de trabajo
 - 11.1.1. Adaptabilidad como habilidad laboral
 - 11.1.2. Formación continua y transformación digital
- 11.2. Entorno personal de aprendizaje
 - 11.2.1. Identificación de necesidades de aprendizaje
 - 11.2.2. Estrategias de aprendizaje autónomo
 - 11.2.3. Fuentes de información
 - 11.2.4. Herramientas digitales para el aprendizaje

- 11.2.5. Competencia digital
 - A) DigComp
 - B) Competencia digital en el contexto del PLE
- 11.2.6. Mejora de la empleabilidad
- 11.3. Identidad digital
 - 11.3.1. Gestión
 - 11.3.2. Protección de datos personales
- 11.4. Plan de desarrollo individual y PLE

Objetivos

- Valorar la actitud de aprendizaje permanente para el desarrollo de competencias y la capacidad de adaptación para una mayor empleabilidad.
- Conocer y utilizar herramientas digitales para la configuración de un entorno personal de aprendizaje.
- Poner en práctica la competencia digital.
- Analizar la identidad digital.
- Diseñar un entorno personal de aprendizaje para conseguir el plan de desarrollo individual.

Temporalización

Evaluación	Tercera
Ubicación temporal	Junio de 2026
Número de sesiones	8
Duración de cada sesión	55 minutos
Horas semanales	3

Formación dual en régimen general

A continuación, se establece una distinción según el módulo profesional (en concreto, el RA5) se desarrolle de forma completa en el centro educativo o se desarrolle en colaboración con empresas.

Formación completa en el centro

RA5 y CE a, b, c, d, e, f, g, h, i

Formación en colaboración con la empresa

Formación en el centro: RA5 y CE c, d, e, f, g, h, i

Formación en empresa: RA5 y CE a, b

UNIDAD EXTRA 1

DERECHO DEL TRABAJO, PARTICIPACIÓN COLECTIVA Y CONFLICTOS EN LA EMPRESA

Resultado de aprendizaje

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

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.
- c)** Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo y los derechos que conlleva.
- e)** Se han identificado los recursos laborales existentes ante las diferentes vicisitudes que se pueden dar en la relación laboral.

Contenidos

- 1.1. El Derecho del Trabajo en el ordenamiento jurídico
 - 1.1.1. Objeto
 - 1.1.2. Nacimiento y desarrollo
 - 1.1.3. Funciones y contenido de la disciplina
- 1.2. Fuentes del Derecho del Trabajo
 - 1.2.1. Concepto y enumeración
 - 1.2.2. Normas comunitarias
 - 1.2.3. Constitución española
 - 1.2.4. Normas internacionales
 - 1.2.5. Normas con rango de ley
 - 1.2.6. Reglamentos
 - 1.2.7. Poder normativo de las comunidades autónomas
 - 1.2.8. Convenios colectivos
 - A) Clases
 - B) Concurrencia
 - C) Contenido
 - D) Negociación
 - E) Acuerdos de empresa
 - 1.2.9. Costumbre laboral
 - 1.2.10. Principios generales del derecho
- 1.3. Aplicación de las normas laborales
 - 1.3.1. Principios de aplicación
 - 1.3.2. Administración laboral
 - 1.3.3. Orden jurisdiccional social

1.4. Participación y representación en la empresa

1.5. Gestión de conflictos laborales

1.5.1. Tipos de conflictos

1.5.2. Procedimientos de resolución de conflictos

Objetivos

- Valorar el Derecho del Trabajo como una rama propia dentro del ordenamiento jurídico.
- Analizar las fuentes de las que derivan los derechos y obligaciones de la relación laboral.
- Aplicar las normas laborales a los actuales entornos de trabajo.
- Determinar las formas de participación y representación de las personas trabajadoras en la empresa.
- Identificar las diferentes formas de gestionar los conflictos laborales.

Temporalización

Evaluación	Segunda
Ubicación temporal	Enero de 2026
Número de sesiones	8
Duración de cada sesión	55 minutos
Horas semanales	3

Formación dual en régimen general

A continuación, se establece una distinción según el módulo profesional (en concreto, el RA3) se desarrolle de forma completa en el centro educativo o se desarrolle en colaboración con empresas.

Formación completa en el centro

RA3 y CE a, c, e

Formación en colaboración con la empresa

Formación en el centro: RA3 y CE a, e

Formación en empresa: RA3 y CE c

8. Metodología

Según los artículos 5.2 de la Orden EFD/657/2024 y 5.2 de la Orden EFD/659/2024, las enseñanzas se impartirán con una metodología flexible y abierta, basada en el autoaprendizaje y adaptada a las condiciones, capacidades y necesidades personales del alumnado, de forma que permitan la conciliación del aprendizaje con otras actividades y responsabilidades.

8.1. Enfoque general

El módulo de Itinerario personal para la empleabilidad se abordará desde una metodología activa, participativa y flexible, que permita al alumnado descubrir sus capacidades, definir sus metas personales y profesionales, y desarrollar estrategias para integrarse en el mundo laboral. Todo ello con un enfoque inclusivo, emocional y digital, adaptado a sus ritmos y estilos de aprendizaje.

8.2. Principios pedagógicos

La metodología del módulo se fundamenta en principios pedagógicos inclusivos y flexibles que responden a la diversidad del alumnado. Se prioriza el desarrollo personal, social y emocional, así como la adquisición de competencias clave para la empleabilidad, integrando el uso de tecnologías y fomentando el aprendizaje activo, cooperativo y significativo.

- Aprendizaje personalizado: Se parte del nivel de desarrollo del alumnado, sus intereses, capacidades y su contexto social.
- Accesibilidad e inclusión: Se aplicarán apoyos específicos, adaptación de materiales, uso de pictogramas y tecnologías accesibles.
- Desarrollo de habilidades blandas: Comunicación, escucha activa, empatía, gestión emocional, resiliencia y trabajo cooperativo.
- Aprendizaje significativo: Conectado con la vida real, con actividades prácticas y cercanas al entorno del alumnado.
- Uso de las TIC: Utilización de recursos digitales de forma práctica y contextualizada, favoreciendo su autonomía y competencia digital.

8.3. Estructura metodológica por unidad

Cada unidad se desarrollará durante tres semanas, a excepción de la unidad 2, que se impartirá durante cuatro semanas, con una secuencia didáctica coherente que fomente el aprendizaje autónomo y guiado.

A continuación, se presenta una tabla con la secuencia de actuaciones previstas para cada una de las semanas durante las que se trabajará cada unidad de programación.

Semana 1	Exploración y activación <ul style="list-style-type: none"> – Presentación de la unidad (con mapa conceptual). – Lectura guiada con apoyos visuales (figuras y tablas). – Casos prácticos resueltos para fomentar la comprensión inicial. – Inicio del reto: Se propone el reto con ejemplos reales. – Casos prácticos y actividades propuestas. – Actividades derivadas de la lectura de la noticia destacada.
Semana 2*	Construcción y desarrollo <ul style="list-style-type: none"> – Continuación de la lectura guiada. – Casos prácticos y actividades propuestas. – Seguimiento del reto: revisión del avance, orientación y resolución de dudas. – Consulta y análisis de los enlaces web propuestos. – Reflexión sobre los vídeos propuestos.
Semana 3	Consolidación y evaluación <ul style="list-style-type: none"> – Revisión del reto finalizado: exposición o presentación. – Análisis del caso de estudio. – Actividades de ampliación para quienes avancen más rápido. – Evaluación de la unidad. – Debate y reflexión final: ¿qué he aprendido?, ¿cómo me siento?, ¿en qué he mejorado?

*Debe tenerse en cuenta que, durante el desarrollo de la unidad 2, las actuaciones previstas en esta fase central se desarrollarán durante dos semanas.

9. Espacios y equipamientos

Tenidos en cuenta los espacios, instalaciones y equipamientos mínimos establecidos para el desarrollo de los ciclos formativos de Grado Medio/Superior, el módulo profesional de Itinerario personal para la empleabilidad I se impartirá en un aula polivalente con una superficie no inferior a 40 m² si hay un máximo de 25 alumnos/as o no inferior a 60 m² si hay más de 30 alumnos/as.

El aula polivalente, como espacio formativo, estará dotada del siguiente equipamiento:

- Ordenadores instalados en red, cañón de proyección e internet.
- Medios audiovisuales.
- *Software* de aplicación.

10. Recursos didácticos

Los recursos didácticos son el conjunto de materiales, herramientas y soportes utilizados para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Su función principal es apoyar la comprensión de los contenidos, fomentar la participación activa del alumnado y adaptarse a sus diferentes estilos y ritmos de aprendizaje.

Los recursos se han seleccionado atendiendo a criterios de accesibilidad, adecuación a los objetivos didácticos y capacidad para estimular el aprendizaje significativo, emocional y funcional del alumnado.

Recursos didácticos	Descripción
Libro de texto	RODRIGO AGULLÓ, JAVIER (2025). <i>Itinerario personal para la empleabilidad I</i> . Ediciones Paraninfo.
Libro digital proyectable	Versión electrónica del libro de texto diseñada para visualizarse en dispositivos proyectores.
Presentaciones multimedia	Utilización de presentaciones en PowerPoint para explicar conceptos clave y visualizar información relevante.
Enlaces web de interés	Acceso rápido y actualizado a normativa e información relevante sobre temas como seguridad y salud en el trabajo, tendencias y habilidades laborales, y técnicas de búsqueda de empleo.
Vídeos educativos	Incorporación de vídeos relacionados con la prevención de riesgos laborales, las condiciones de trabajo, los itinerarios formativos o la búsqueda de empleo.
Foros de discusión	Creación de foros de discusión <i>online</i> o en el aula para que el alumnado comparta experiencias, reflexiones y estrategias relacionadas con la empleabilidad.
Recursos interactivos	Proporcionar acceso a recursos interactivos <i>online</i> , como simuladores de entrevistas virtuales, sitios web de búsqueda de empleo y herramientas para construir un perfil profesional en línea.
Material de lectura complementaria	Recomendar y proporcionar material de lectura complementaria, como noticias, informes y estudios, para que el alumnado profundice en temas específicos relacionados con la empleabilidad.

11. Actividades

En cada unidad, se propone un reto para que se puedan trabajar sus contenidos durante todo el tiempo dedicado a su desarrollo y unas actividades sobre temas de actualidad vinculadas a una noticia.

A lo largo de cada unidad, el alumnado puede observar la resolución de diferentes actividades relacionadas con el tema tratado y se proponen otras para que puedan aplicar los conocimientos adquiridos.

Al final de cada unidad, se propone la realización de un caso de estudio y de diferentes actividades de aplicación y de ampliación.

Tipos de actividad	Descripción
Reto propuesto	Actividad motivadora que impulsa el aprendizaje mediante la resolución de situaciones reales.
Actividades sobre una noticia	Análisis de información actual para desarrollar comprensión crítica y reflexiva.

Caso práctico resuelto		Ejercicios o problemas que han sido completados o solucionados previamente como ejemplo o guía.
Caso práctico propuesto		Tareas o ejercicios planteados al alumnado como desafío para que los resuelva por sí mismo.
Caso de estudio		Análisis de una situación real para aplicar conocimientos y resolver problemas.
Actividades finales	De aplicación	20 casos prácticos que requieren la aplicación de los conocimientos y habilidades adquiridas en contextos específicos.
	De ampliación	5 tareas o ejercicios adicionales que van más allá de los requisitos básicos del curso y desafían al alumnado a explorar temas más profundos o complejos.

12. Atención a las diferencias individuales, e inclusión

La atención a **las diferencias individuales, e inclusión** implica la implementación de estrategias pedagógicas y didácticas que aseguren la participación activa y el éxito académico de todos los/as estudiantes, independientemente de sus características. Esta aproximación no solo contribuye al desarrollo individual, sino que también prepara al alumnado para una integración plena en la sociedad y en el ámbito laboral.

Se entiende por personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo aquellas que, con independencia de que estas tengan su origen en condiciones personales, sociales o de cualquier otro tipo, generen la necesidad de una atención diferente a la ordinaria durante su formación para que las personas puedan alcanzar las competencias profesionales y para la empleabilidad previstas en cada acción formativa.

Según el artículo 15.3 del Real Decreto 659/2023, la atención diferenciada que requieran determinadas personas se rige por:

- Los principios de normalización, inclusión y accesibilidad.
- La adaptación de condiciones facilitadoras de la adquisición de los aprendizajes y de las evaluaciones a las necesidades precisadas de apoyo formativo.

12.1. Tratamiento a las diferencias individuales

Se presentan diversas estrategias inclusivas que permiten atender las particularidades de cada estudiante, fomentando su participación activa y su desarrollo integral.

Estrategias	Descripción
Metodologías diversas	<ul style="list-style-type: none"> – Uso de enfoques pedagógicos flexibles que se adapten a diversos estilos de aprendizaje. – Aprendizaje cooperativo para fomentar la interacción entre los estudiantes.
Materiales didácticos	<ul style="list-style-type: none"> – Selección de materiales accesibles y adaptados. – Uso de recursos multimedia y tecnológicos para mejorar la comprensión.

Actividades diferenciadas	<ul style="list-style-type: none"> – Diseño de actividades que permitan la participación de todos los estudiantes, considerando sus habilidades y ritmos de aprendizaje. – Tareas adaptadas para proporcionar retos apropiados a cada nivel.
Agrupamientos	<ul style="list-style-type: none"> – Agrupamientos flexibles que faciliten la interacción y colaboración entre estudiantes con y sin NEE. – Grupos pequeños para una atención más personalizada.
Ritmo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> – Flexibilidad en los tiempos para permitir adaptaciones según las necesidades individuales. – Evaluación formativa que permita ajustes continuos.
Distribución de espacios	<ul style="list-style-type: none"> – Organización del aula para garantizar la accesibilidad y la comodidad. – Espacios adaptados para actividades específicas.

12.2. Tipos de necesidades específicas de apoyo educativo

La atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo es un componente esencial para garantizar la igualdad de oportunidades y promover la inclusión. La diversidad en el aula se manifiesta a través de distintas necesidades, como discapacidades, altas capacidades, barreras idiomáticas, entre otras.

La comprensión y la atención a estas necesidades específicas no solo requieren adaptaciones en la enseñanza, sino también un enfoque inclusivo que promueva la aceptación y el respeto entre los estudiantes. La sensibilización del profesorado y la colaboración con profesionales especializados contribuyen significativamente a crear un entorno educativo que propicie el éxito de todos los estudiantes, independientemente de sus características individuales.

Tipos de necesidades específicas	Actuaciones
Discapacidad física	Los estudiantes con discapacidad física pueden requerir adaptaciones en la disposición de los espacios, acceso a rampas y ascensores, así como la utilización de material didáctico adaptado. Se deben considerar también herramientas tecnológicas que faciliten la comunicación y el aprendizaje.
Discapacidad visual	Los estudiantes con discapacidad visual pueden necesitar recursos en formato braille, audiolibros, <i>software</i> de lectura, y un entorno con información verbal y no verbal. Es esencial garantizar la accesibilidad y la adaptación de materiales para promover su participación activa.
Discapacidad auditiva	La adaptación de contenidos mediante el uso de intérpretes de lengua de signos, subtítulos en material audiovisual, y el empleo de recursos visuales en el aula

	son esenciales para estudiantes con discapacidad auditiva. Además, se deben implementar estrategias que favorezcan la comunicación efectiva.
Trastorno del espectro autista (TEA)	Los estudiantes con TEA pueden beneficiarse de entornos estructurados, rutinas predecibles, y el uso de recursos visuales. La comunicación visual, adaptaciones en la presentación de la información y estrategias de apoyo emocional son fundamentales para su integración.
Trastorno por déficit de atención e hiperactividad (TDAH)	La adaptación de actividades para mantener la atención, la utilización de metodologías interactivas, y la evaluación continua son aspectos clave para estudiantes con TDAH. Se deben establecer pautas claras y ofrecer apoyos que fomenten la concentración.
Altas capacidades	Los estudiantes con altas capacidades intelectuales pueden requerir actividades que estimulen su pensamiento crítico y creatividad. Es fundamental proporcionar desafíos adicionales y oportunidades para profundizar en los contenidos. La diferenciación curricular y la flexibilidad en la evaluación son aspectos clave para satisfacer sus necesidades.
Barreras idiomáticas	Para estudiantes con barreras idiomáticas, es necesario adaptar el material didáctico y utilizar estrategias que faciliten la comprensión del idioma. Se pueden implementar actividades prácticas, juegos didácticos, y el uso de recursos multimedia que refuercen el aprendizaje del idioma de manera contextual.

13. Innovación y empleabilidad

Según el artículo 13.1 de la Ley Orgánica 3/2022, todo currículo de la formación profesional tendrá por objetivo facilitar el desarrollo formativo profesional de las personas, promoviendo su formación integral, contribuyendo al desarrollo de su personalidad en todas sus dimensiones, así como al fortalecimiento económico del país, del tejido productivo y su posicionamiento en la nueva economía, a partir de la cualificación de la población activa y de la satisfacción de sus necesidades formativas a medida que se producen.

A tal fin deberá incorporar contenidos culturales, científicos, tecnológicos y organizativos, así como contenidos vinculados a la digitalización, la defensa de la propiedad intelectual e industrial, la sostenibilidad, la innovación e investigación aplicada, el emprendimiento, la versatilidad tecnológica, las habilidades para la gestión de la carrera profesional, las relaciones laborales, la prevención de riesgos laborales y medioambientales, la responsabilidad profesional, las habilidades interpersonales, los valores cívicos, la participación ciudadana y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

La cultura de la innovación, la investigación aplicada y el emprendimiento activo forman parte de los currículos básicos de las ofertas del Sistema de Formación Profesional.

Desde el centro educativo se promoverán las habilidades asociadas a la innovación mediante la aplicación de metodologías inclusivas e innovadoras próximas a la realidad laboral que incentiven la formación vinculada a la iniciativa y la creatividad ante nuevas situaciones.

La relevancia de la empleabilidad se pone de manifiesto en el artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2022, que, en relación con los objetivos del Sistema de Formación Profesional, destaca el incremento de la presencia social de la formación profesional como opción de valor para el empleo y la progresión académica, tanto reforzando la relación y cooperación entre los sistemas de formación profesional y universitario, como contribuyendo a la erradicación del abandono temprano sin una cualificación profesional que garantice una empleabilidad sostenida.

En relación con la empleabilidad, debe destacarse el papel de la tutoría, ya que la acción tutorial, en colaboración con el módulo profesional de Itinerario personal para la empleabilidad I y el departamento de orientación, programará actividades formativas para promover el acercamiento del alumnado al mundo laboral y a las empresas del entorno próximo, así como para el asesoramiento y orientación sobre la toma de decisiones posteriores relacionadas con su futuro académico y profesional.

14. Elementos transversales

Los temas transversales son aquellos conceptos, valores o habilidades que se pueden integrar de manera horizontal en diferentes áreas de conocimiento, disciplinas o contextos educativos. Estos temas atraviesan o cortan transversalmente diversas materias, contribuyendo a la formación integral de las personas y abordando aspectos que van más allá de los límites de un módulo profesional específico.

Algunos de los principales objetivos de los temas transversales son:

- Integralidad educativa: Buscan proporcionar una educación completa que abarque aspectos académicos, éticos, sociales y emocionales.
- Contextualización: Permiten relacionar los contenidos de diferentes materias con la realidad, promoviendo la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.
- Desarrollo de habilidades blandas: Se centran en el desarrollo de habilidades sociales, emocionales y éticas que son fundamentales en la vida cotidiana y en el ámbito laboral.
- Formación ciudadana: Contribuyen a la formación de ciudadanos conscientes, críticos y comprometidos con su entorno social y ambiental.

Estos temas se incorporan de manera natural en diferentes áreas curriculares, promoviendo una educación más holística y alineada con las necesidades de la sociedad.

La inclusión de temas transversales en este módulo contribuirá a formar profesionales conscientes, éticos y comprometidos con la construcción de una sociedad más justa e inclusiva. Integrar estos temas no solo enriquece el contenido del módulo, sino que también forma a profesionales más conscientes, éticos y socialmente responsables, preparándolos para hacer frente a los desafíos del mundo laboral y contribuir de manera positiva a la sociedad.

Temas	Descripción	Justificación
Educación para la paz	<ul style="list-style-type: none"> – Fomento de un ambiente colaborativo y respetuoso. – Promoción de la resolución pacífica de conflictos. – Desarrollo de habilidades de mediación y negociación. 	Los profesionales capacitados en educación para la paz contribuyen a un clima laboral positivo y a la gestión efectiva de conflictos.
Promoción de la salud	<ul style="list-style-type: none"> – Sensibilización sobre la importancia de la salud en el ámbito laboral. – Estrategias para la gestión del estrés y mantener el bienestar psicológico. 	La promoción de la salud en el trabajo crea un ambiente positivo, reduciendo el estrés y mejorando la productividad.
Cuidado del medioambiente	<ul style="list-style-type: none"> – Concienciación sobre la importancia de prácticas sostenibles. – Integración de prácticas medioambientales en el ámbito laboral. 	Profesionales comprometidos con el cuidado del medioambiente contribuyen a organizaciones responsables y a la construcción de un futuro sostenible.
Fomento de la lectura	<ul style="list-style-type: none"> – Reconocimiento del valor de la lectura como herramienta de desarrollo personal y profesional. – Estímulo de la lectura como medio para el aprendizaje continuo. 	En el ámbito laboral, la capacidad de comprensión y comunicación efectiva se ve mejorada, beneficiando la adaptabilidad y el crecimiento profesional.
Igualdad y no discriminación	<ul style="list-style-type: none"> – Sensibilización sobre la diversidad y la no discriminación en el ámbito laboral. – Promoción de la igualdad de oportunidades y trato justo para todos. 	Promover la no discriminación y la igualdad mejora la colaboración y la productividad, y aprovecha las distintas perspectivas y habilidades de los empleados.
Desarrollo sostenible	<ul style="list-style-type: none"> – Integración de conceptos de desarrollo sostenible en el ámbito laboral. – Consideración de aspectos económicos, sociales y ambientales en la toma de decisiones. 	Contar con profesionales con conocimientos en desarrollo sostenible contribuye a lograr organizaciones social y ambientalmente responsables.
Responsabilidad social corporativa	<ul style="list-style-type: none"> – Concienciación sobre la importancia de la responsabilidad social en las empresas. – Participación en proyectos o acciones que contribuyan al bienestar social. 	Profesionales conscientes de la responsabilidad social contribuyen al bienestar de la comunidad y fortalecen la imagen de la organización.

15. Sistema de evaluación

El sistema de evaluación es esencial para medir el aprendizaje, proporcionar orientación y retroalimentación, y asegurar que se cumplan los resultados de aprendizaje del módulo profesional.

Funciones	Descripción
Diagnóstica o Inicial	Permite identificar el nivel de conocimientos previos del alumnado al comienzo del módulo, lo que ayuda a adaptar la enseñanza para satisfacer las necesidades individuales.
Formativa	Proporciona información continua durante el proceso de aprendizaje para que el alumnado y el profesorado puedan realizar ajustes y mejoras. Facilita la retroalimentación en tiempo real.
Sumativa	Evalúa el rendimiento global al final del módulo, resumiendo los logros y permitiendo la toma de decisiones sobre la consecución de los resultados de aprendizaje.
Autoevaluación	Fomenta la responsabilidad del alumnado en su propio aprendizaje a través de la autoevaluación.
Base de calificación	Proporciona una base objetiva para la asignación de calificaciones, garantizando la consistencia y la equidad en la evaluación de todo el alumnado.

Según el artículo 107 del Real Decreto 659/2023, la evaluación será continua, se adaptará a las diferentes metodologías de aprendizaje, y deberá basarse en la comprobación de los resultados de aprendizaje en las condiciones de calidad establecidas en el currículo.

Se promoverá el uso generalizado de instrumentos de evaluación variados, flexibles y adaptados a las distintas situaciones de aprendizaje que permitan la valoración objetiva de todas las personas en formación, y que garanticen, asimismo, que las condiciones de realización de los procesos asociados a la evaluación se adaptan a las personas con necesidad específica de apoyo. La evaluación respetará el carácter práctico de la formación, así como las necesidades de adaptación metodológica y de recursos de las personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo, garantizando la accesibilidad de la evaluación.

El profesorado responsable del módulo profesional evaluará tomando como referencia los objetivos, expresados en resultados de aprendizaje, y los criterios de evaluación. Las decisiones de evaluación final se adoptarán de manera colegiada en función del grado de adquisición de las competencias correspondientes al ciclo formativo.

El tutor/a dual de empresa colaborará, en los términos prescritos en el citado reglamento, en la evaluación de los resultados de aprendizajes trabajados conjuntamente entre centro de formación y empresa.

15.1. Fases e instrumentos de evaluación

El proceso de evaluación se divide generalmente en tres fases: inicial, continua y final. Estas fases proporcionan un marco integral para medir y comprender el rendimiento del alumnado a lo largo del curso.

Fases	Objetivos	Instrumentos
Inicial	<ul style="list-style-type: none"> Identificar el nivel de conocimientos previos y habilidades del alumnado antes de comenzar el curso. Establecer una línea base para la evaluación del progreso. 	<ul style="list-style-type: none"> Pruebas diagnósticas. Encuestas o cuestionarios de conocimientos previos. Evaluaciones de habilidades básicas.
Continua	<ul style="list-style-type: none"> Proporcionar retroalimentación formativa durante el proceso de aprendizaje. Medir el progreso a lo largo del tiempo. Adaptar la enseñanza según las necesidades identificadas. 	<ul style="list-style-type: none"> Pruebas regulares. Trabajos, tareas o actividades prácticas. Participación en clase. Evaluaciones formativas.
Final	<ul style="list-style-type: none"> Evaluar el rendimiento general del alumnado al final del curso. Determinar si se han alcanzado los resultados de aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> Exámenes finales. Proyectos, retos o trabajos finales. Presentaciones. Evaluaciones sumativas.

Consideraciones comunes	Descripción
Retroalimentación continua	La retroalimentación debe ser parte integral de todas las fases, no solo en la fase continua. Esto ayuda al alumnado a comprender sus fortalezas y debilidades en tiempo real.
Adaptabilidad	El proceso de evaluación debe ser lo suficientemente flexible como para adaptarse a las necesidades individuales de los estudiantes y a los cambios en la dinámica del aula.
Mejora continua	La información recopilada durante todas las fases debe utilizarse para mejorar el diseño del curso, los materiales didácticos y las estrategias de enseñanza para el futuro.

15.2. Criterios de evaluación

Los criterios de evaluación son estándares o parámetros predefinidos que se utilizan para juzgar o medir el rendimiento de un estudiante en relación con los resultados de aprendizaje establecidos. Estos criterios sirven como referencia para determinar si un estudiante ha alcanzado los resultados esperados en el módulo profesional. Estos criterios proporcionan una base objetiva y transparente para la toma de decisiones sobre la calificación de los estudiantes.

Resultados de aprendizaje	Criterios de evaluación
RA1	<ul style="list-style-type: none"> a) Se han analizado las principales oportunidades de empleo y de inserción laboral en el sector profesional, identificando las posibilidades de empleo y analizado sus requerimientos actuales para el perfil profesional. b) Se ha comparado los diferentes requerimientos exigidos por el mercado laboral con las exigencias para el trabajo en la función pública relacionados con el sector privado. c) Se ha reflexionado sobre las actitudes y aptitudes requeridas actualmente para la actividad profesional relacionadas con el título, así como las competencias personales y sociales más relevantes para el sector identificando nuestra zona de desarrollo próximo.
RA2	<ul style="list-style-type: none"> a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos actividades de la empresa u organismo equiparado relacionado las condiciones laborales con la salud de la persona trabajadora identificando y clasificando los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos, especialmente las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del sector profesional relacionado con el título. b) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del título. c) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa u organismo equiparado y definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias. d) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia. e) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales. f) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa u organismo equiparado, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales y determinado las formas de representación de las personas trabajadoras en la empresa u organismo equiparado en materia de prevención de riesgos. g) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa u organismo equiparado que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia y reflexionado sobre el contenido del mismo.

	<ul style="list-style-type: none"> h) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud de la persona trabajadora y su importancia como medida de prevención. i) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.
RA3	<ul style="list-style-type: none"> a) Se han analizado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, así como las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector profesional relacionado con el título. b) Se han comparado las principales modalidades de contratación, localizando los diferentes modelos en las fuentes oficiales. c) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo y los derechos que conlleva. d) Se han identificado los diferentes componentes del recibo de salario. e) Se han identificado los recursos laborales existentes ante las diferentes vicisitudes que se pueden dar en la relación laboral. f) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos. g) Se han analizado las principales prestaciones derivadas de la suspensión y extinción de la relación laboral.
RA4	<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.

	<ul style="list-style-type: none"> i) Se han identificado los itinerarios formativos profesionales relacionados con el perfil profesional. j) Se han formulado objetivos profesionales y se ha determinado metas personales y profesionales para la mejora de la empleabilidad y las condiciones de inserción laboral. k) Se ha trazado un plan de acción para desarrollar las áreas de mejora y potenciar las fortalezas personales con valor para el empleo.
RA5	<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 este mejora la empleabilidad. g) Se ha elaborado su plan de desarrollo individual como herramienta para la mejora de la empleabilidad. h) Se han aplicado las herramientas de aprendizaje autónomo para su desarrollo personal y profesional. i) Se ha diseñado el entorno de aprendizaje que permite alcanzar el plan de desarrollo individual.

15.3. Criterios de calificación

Los criterios de calificación son las pautas específicas o estándares utilizados para asignar calificaciones a los estudiantes en función de su desempeño en una tarea, actividad, reto, examen o en el conjunto de un curso. Estos criterios son esenciales para asegurar que la evaluación sea justa, transparente y objetiva.

Los criterios de calificación proporcionan una base clara y predefinida para determinar cómo se asignarán las calificaciones a los estudiantes con base en su rendimiento en relación con los resultados de aprendizaje.

La calificación del módulo profesional se expresará en valores numéricos de 1 a 10, sin decimales. Se considerarán positivas las calificaciones iguales o superiores a 5 y negativas las restantes.

Todos los RA tendrán el mismo peso, y dentro de ellos, todos CE tendrán el mismo peso también.

Cálculo de la nota final del módulo	
Cuestionarios y/o pruebas objetivas, superar con nota 5 puntos para media	100 %RA
Trabajo diario en clase y fuera del aula, retos y actividades, superar con nota 5 puntos para media	100 %RA
Asistencia, puntualidad, comportamiento e interés, superar con nota 5 puntos para media	100 %RA

*Orden de 18 de Septiembre de 2025, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de los grados D y E del sistema de FP en la Comunidad Autónoma de Andalucía:

Establece que “El alumno/a que no asista al menos al 80 % de las clases y actividades previstas en el módulo perderá el derecho a la evaluación continua”.

Calificación para el alumnado sin evaluación continua	
Examen final de todos los contenidos del módulo, superar con nota 5 puntos para media	100 %RA
Entrega de retos y actividades, superar con nota 5 puntos para nota media	100%RA

*Para superar positivamente el módulo habrá que alcanzar como mínimo 5 puntos en cada uno de los RA y sus CE correspondientes a través de las pruebas correspondientes al trabajo de clase, actividades, examen final.

15.4. Criterios de recuperación

Conforme a los artículos 7.7 de la Orden EFD/657/2024 y 7.7 de la Orden EFD/659/2024, se debe diseñar un plan de actividades que facilite la superación de los módulos profesionales y proyecto intermodular pendientes.

Cuando un alumno/a no supere el módulo profesional en la evaluación final ordinaria, con el fin de facilitar la recuperación de los aprendizajes que no hubiera superado, se organizará un programa de recuperación que contendrá las actividades, el momento de su realización y su sistema de evaluación.

Entre la convocatoria ordinaria y la convocatoria extraordinaria, contando con la orientación del profesorado, se realizarán las actividades de recuperación, que consistirán en:

- Realización de trabajos y ejercicios sobre aquellos aspectos en que se hubiesen detectado mayores deficiencias durante el curso 2025-26.
- Repetición de determinadas actividades, cuando se hubiese observado que en su realización no dedicó el suficiente tiempo o esfuerzo.
- Realización de una prueba escrita sobre aquellos RA en los que se hubiese observado que el nivel de conocimientos del alumno/a es insuficiente.

Estos criterios están diseñados para proporcionar al alumnado la oportunidad de mejorar su desempeño y demostrar que han adquirido los conocimientos y habilidades necesarios, a pesar de un rendimiento inicial menos exitoso.

15.5. Evaluación del proceso de enseñanza y de la práctica formativa

La evaluación de la práctica docente se refiere al proceso de evaluar el desempeño y las habilidades de un docente en el contexto de su práctica profesional en el aula. Este tipo de evaluación tiene como objetivo medir la efectividad del docente en la planificación, implementación y evaluación de estrategias pedagógicas, así como en el logro de los resultados de aprendizaje. Es fundamental para garantizar la calidad de la enseñanza y contribuir al desarrollo profesional continuo del profesorado.

Dimensiones clave de la evaluación de la práctica docente	
Planificación de las clases	Evaluación de la capacidad del docente para diseñar planes efectivos, alineados con los objetivos didácticos y adaptados a las necesidades del alumnado.
Metodología de enseñanza	Análisis de las estrategias y métodos pedagógicos utilizados por el docente para impartir la materia de manera efectiva y estimular el aprendizaje.
Interacción con el alumnado	Evaluación de cómo el docente se relaciona con el alumnado, fomenta la participación, ofrece retroalimentación y gestiona el aula.
Evaluación del aprendizaje	Análisis de la capacidad del docente para evaluar el progreso y el logro del alumnado, así como para ajustar su enfoque según los resultados de las evaluaciones.
Gestión del aula	Evaluación de la habilidad del docente para mantener un entorno de aprendizaje positivo, gestionar el comportamiento del alumnado y resolver conflictos en el aula.
Diversidad e inclusión	Consideración de cómo el docente aborda la diversidad en el aula, adapta su enseñanza para atender diferentes estilos de aprendizaje y garantiza la inclusión de todo el alumnado.
Habilidades de comunicación	Evaluación de la claridad y efectividad de la comunicación del docente, tanto verbal como no verbal, con el alumnado y demás profesorado.
Colaboración y trabajo en equipo	Análisis de la capacidad del docente para colaborar con otros profesores y/o personal de apoyo en beneficio del aprendizaje del alumnado.
Innovación y adaptabilidad	Consideración de la capacidad del docente para integrar nuevas tecnologías, métodos de enseñanza innovadores y adaptarse a los cambios en el entorno educativo.

16. Conclusión

Como cierre de esta programación, se destaca la importancia del módulo de Itinerario personal para la empleabilidad I como una herramienta clave para acompañar al alumnado en el descubrimiento de sus capacidades, intereses y aspiraciones profesionales. A través de una metodología flexible, inclusiva y orientada a la acción, se favorece el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales esenciales para su integración activa y autónoma en la sociedad.

Esta programación busca no solo preparar al alumnado para el empleo, sino también para la vida, fomentando su crecimiento personal y su participación responsable en un entorno cambiante.