



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

IES LEOPOLDO ALAS CLARÍN Curso 2025-2026



Programación Docente

Módulo Profesional

ITINERARIO PERSONAL

DE EMPLEABILIDAD I

Profesor: JORGE RODRIGUEZ VIDAL

1. INTRODUCCIÓN	2
1.1. JUSTIFICACIÓN	3
1.2. CONTEXTO SOCIOEDUCATIVO.....	3
1.3. BASE NORMATIVA	4
2. EL CICLO FORMATIVO DE GRADO MEDIO DE COCINA Y GASTRONOMÍA	6
2.1. IDENTIFICACIÓN DEL TÍTULO	6
2.2. PERFIL Y ENTORNO PROFESIONAL.....	6
2.3. PROSPECTIVA DEL TÍTULO EN EL SECTOR	6
3. OBJETIVOS Y COMPETENCIAS	7
3.1. OBJETIVOS GENERALES DEL CICLO	7
3.2. COMPETENCIA GENERAL	8
3.3. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES	9
3.4. OBJETIVOS Y COMPETENCIAS ESPECÍFICAS.....	10
4. RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RA) Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN (CE).....	12
5. ANÁLISIS DE CONTENIDOS.....	15
5.1. CONTENIDOS.....	15
5.2. CONTENIDOS MÍNIMOS EXIGIBLES.....	18
5. ORGANIZACIÓN, SECUENCIACIÓN Y TEMPORALIZACIÓN	21
6. UNIDADES DE TRABAJO.....	23
6.1. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DE TRABAJO	23
7. METODOLOGÍA	33
7.1. FLEXIBILIDAD METODOLÓGICA Y ATENCIÓN TELEMÁTICA AL ALUMNADO	36
7.2. ACTIVIDADES.....	36
7.3. AGRUPAMIENTOS Y ESPACIOS	37
7.4. MATERIALES Y RECURSOS.....	38
8. EVALUACIÓN.....	39
8.1. TIPOS DE EVALUACIÓN	39
8.2. PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	40
8.3. CRITERIOS DE CALIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y RECUPERACIÓN	40
7. CRITERIOS DE CALIFICACIÓN Y RECUPERACIÓN.....	41
8.3.1. Calificación Final.....	42
8.3.2. Calificación Final en alumnos absentistas	43

8.3.3. Recuperación: Prueba Extraordinaria de Junio.....	43
8.4. CRITERIOS DE PROMOCIÓN	44
8.5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN Y LA ACTIVIDAD DOCENTE	44
9. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD	44
10. ASPECTOS TRANSVERSALES	45
10.1. EDUCACIÓN EN VALORES Y EN LA IGUALDAD EFECTIVA DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES	45
10.2. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	46
10.3. DESARROLLO DE ACTIVIDADES INTERDEPARTAMENTALES.....	46
11. BIBLIOGRAFÍA/WEBGRAFÍA	46

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento ha sido diseñado para el módulo profesional de ITINERARIO PERSONAL DE EMPLEABILIDAD I que se imparte en el 1º curso del Ciclo Formativo de Grado Medio en Cocina y Gastronomía perteneciente a la familia profesional de Hostelería y Turismo y que se basa en el **DECRETO 101/2008, de 23 de septiembre**, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado medio de Formación Profesional de Cocina y Gastronomía., que a su vez es el desarrollo (adaptado a la realidad asturiana) del **REAL DECRETO 1396/2007, de 29 de octubre**, por el que se establece el título de Técnico en Cocina y Gastronomía y se fijan sus enseñanzas mínimas. Además, para la elaboración de esta programación para el presente curso 2024-2025, se han tenido en cuenta la Circular de Inicio de Curso para los centros docentes públicos que imparten enseñanzas profesionales del sistema educativo y la Programación General Anual (PGA) del centro.

No hay que entender esta programación como un mero ejercicio teórico o un plan, más o menos perfecto pero con poca aplicación práctica en el entorno real, sino como un proyecto diseñado a través de la reflexión profunda y la toma de decisiones sobre **qué enseñar, cómo enseñar y cuándo enseñar**, que se basa en los principios y objetivos generales de las enseñanzas de Formación Profesional y, en especial, en aquellos referidos al título de Técnico en Cocina y Gastronomía, tal y como se contemplan en la legislación nacional y autonómica. El fin último de este documento es establecer una serie de estrategias que nos ayuden a conseguir que el alumnado adquiera las competencias profesionales, personales y sociales que permitan su acceso al empleo y favorezcan la participación social a través del conocimiento.

El módulo de “ITINERARIO PERSONAL DE EMPLEABILIDAD I”, como el resto de los que componen el ciclo, resulta esencial y persigue dotar al alumno del CFGM en Cocina y Gastronomía (y futuro profesional de la hostelería) de las nociones necesarias para... Por tanto, como podemos ver, se trata de un módulo muy completo y esencial en la formación del futuro profesional.

1.1. JUSTIFICACIÓN

La Ley Orgánica de Educación (LOE) en el TÍTULO III, Capítulo I, artículo 91 recoge la programación como atribuciones del docente *“la programación y la enseñanza de las áreas, materias y módulos que tengan encomendados”*. Por tanto, el docente deberá confeccionar una programación que oriente su actividad educativa en un módulo o asignatura que deberá basarse en la normativa vigente y, además, adaptarse al contexto donde se va a aplicar.

1.2. CONTEXTO SOCIOEDUCATIVO

Desde mediados de los años ochenta, España se ha convertido en un país fuertemente tercerizado, pasando a depender en gran medida del sector servicios, que supone (según datos de 2023) el 67,87% del PIB y que emplea a cerca del 75% de la población activa (cerca de 15 millones de personas), y dentro de este sector, una de las actividades más importantes es la hostelería. Paralelamente la hostelería española goza de una pujante salud gracias al enorme prestigio de su cocina (reconocida como una de las potencias a nivel mundial) y con una oferta gastronómica que es diversa y capaz de satisfacer a diferentes tipos de clientela con preferencias personales, estilos de vida y niveles de renta muy distintos. Paralelamente se ha producido una retracción de otras actividades como las industrias extractivas y de transformación, que antaño suponían una parte muy importante del PIB asturiano. En este contexto, la implantación de los ciclos formativos de la familia de la hostelería se plantea, no sólo como un medio para dotar de trabajadores a la hostelería asturiana y responder a la creciente terciarización de la economía sino, como una alternativa a la tradicional actividad industrial y minera de las zonas aledañas de la cual, tras la reconversión y el desmantelamiento, solo quedan pequeños retazos de actividad. Pese al impacto, aún difícil de calcular en su justa medida, de la pandemia y los índices de paro existentes en el Principado parece que el sector hostelero aún tiene capacidad para absorber una cantidad moderada de trabajadores, además parece que el sector no ha alcanzado su masa crítica y podría asumir la apertura de nuevos establecimientos, pensemos que Asturias ha aumentado notablemente su popularidad como destino turístico en los últimos años, circunstancia que no parece haberse visto frenada tras la pandemia que aún vivimos. En el caso de Oviedo, municipio en el que se ubica el centro, se podría repetir lo dicho sobre el sector de la Hostelería y el Turismo para el resto de Asturias con la ventaja, además, de que se beneficia de su posición de capitalidad y de un rico patrimonio cultural y material además de una ubicación y comunicaciones que hacen muy fácil acceder a las ofertas laborales de las zonas más dinámicas desde el punto de vista económico de la conurbación o área metropolitana del centro de Asturias con una población que alcanza los 800.000 habitantes y con acceso próximo de una población potencial de un millón de habitantes.

El impulso del sector servicios y la hostelería hace que el interés por la formación en este campo se mantenga bastante alta puesto que se trata de un sector dinámico capaz de generar empleo y porque en los últimos años se ha producido un cambio en la percepción de la gastronomía y de figura de cocinero en la sociedad. Esto que es indudablemente positivo, tiene, no obstante, como reverso negativo el hecho de que a veces estas proyecciones son poco realistas y basadas en una imagen distorsionada ofrecida por los medios de comunicación. Sin embargo, este fenómeno que podríamos

calificar como moda parece estar remitiendo y no desmerece el interés genuino de la mayoría de los alumnos.

Desde el ámbito empresarial, esta nueva concepción de la cocina y el cocinero unida a la creciente preocupación por generar propuestas basadas en la calidad que hagan destacar a los establecimientos hace que exista una cada vez mayor demanda de trabajadores formados en el sector.

En cuanto a las características del centro, se trata de un Instituto de Educación Secundaria donde, además de las enseñanzas propias de la Educación Secundaria Obligatoria y de Bachillerato, se imparten dos ciclos formativos de la familia profesional de la Hostelería y el Turismo: el CFGB en Cocina y Restauración y el CFGM en Cocina y Gastronomía y, al que pertenece el módulo de ITINERARIO PERSONAL DE EMPLEABILIDAD I. El centro educativo se enclava en el área metropolitana de Oviedo y muy cerca del casco antiguo de la ciudad y cuenta con cerca de 660 estudiantes y 80 docentes. En lo referente al alumnado del módulo es heterogéneo, especialmente en cuanto a edad, con alumnos menores de edad y otros por encima de la treintena. En cuanto al origen, la mayoría de los matriculados son residentes en la zona o en concejos aledaños.

1.3. BASE NORMATIVA

Nivel Nacional:

- La LOE, Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación (BOE 4 de mayo)
- R.D. 83/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los institutos de Secundaria (BOE de 21 de febrero)
- Ley 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones de la FP (BOE 20 de junio), parcialmente modificada por la Ley 4/2011, de 11 de marzo.
- R.D. 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la FP (BOE de 30 de julio)
- El Real Decreto 1396/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Cocina y Gastronomía y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Nivel Autonómico:

- Resolución de 6 de agosto de 2001, por la que se aprueban las instrucciones que regulan la organización y funcionamiento de los IES de Asturias.
- Resolución de 18 de junio de 2009, por la que se regula la organización y evaluación de la Formación Profesional del sistema educativo en el Principado, parcialmente modificada por la Resolución de 28 de enero de 2011.
- El Decreto 101/2008, de 23 de septiembre establece el currículo que se aplicará en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias para las enseñanzas de formación profesional relativas al título de Técnico en Cocina y Gastronomía.

-Resolución de 30 de julio 2020, de la Conserjería de Educación, por la que se dispone la reanudación presencial de las clases del curso escolar 2020-2021 y se aprueban las instrucciones de organización para el inicio de curso que serán de aplicación hasta fin de la crisis sanitaria ocasionada por el covid-19

-Resolución del 17 de septiembre de 2020, de la Consejería de Educación, de primera modificación de la resolución de 30 de julio de 2020, mencionada en el apartado anterior.

-Circular de Inicio de Curso 2021-2022 para los centros docentes públicos que imparten formación profesional del sistema educativo Edición agosto de 2021, de 1 de septiembre 2021.

A nivel nacional. -

- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de educación.
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
- Real Decreto 272/2022, de 12 de abril, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente.
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.
- Real Decreto 658/2024, de 9 de julio, por el que se modifican el Real Decreto 132/2010, de 12 de febrero, por el que se establecen los requisitos mínimos de los centros que impartan las enseñanzas del segundo ciclo de la educación infantil, la educación primaria y la educación secundaria, y el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.

Para Grado Medio:

- Real Decreto 499/2024, de 21 de mayo, por el que se modifican determinados reales decretos por los que se establecen los títulos de Formación Profesional de grado medio y se fijan sus enseñanzas mínimas.

2. EL CICLO FORMATIVO DE GRADO MEDIO DE COCINA Y GASTRONOMÍA

2.1. IDENTIFICACIÓN DEL TÍTULO

Título		Módulo Profesional	
Denominación	Cocina y Gastronomía	Denominación	Módulo ITINERARIO PERSONAL DE EMPLEABILIDAD I
Nivel	Formación Profesional de Grado Medio		
Duración	2000 horas	Duración en horas	50horas
Familia Profesional	Hostelería y Turismo		
Referente europeo	CINE-3	Código	código 1709

2.2. PERFIL Y ENTORNO PROFESIONAL

Según lo dispuesto en el **REAL DECRETO 1396/2007, de 29 de octubre**, (artículos 3 y 7), lo referente al perfil profesional del título de Técnico en Cocina y Gastronomía queda determinado por su competencia general, sus competencias profesionales, personales y sociales, por la relación de cualificaciones y, en su caso, unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en el título.

En cuanto al entorno profesional, los titulados en Cocina y Gastronomía ejercerán su labor, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, principalmente en establecimientos dedicados a la hostelería y la restauración de diverso tamaño, pero, si bien, la mayoría de los titulados ejercerán su labor en el sector de la restauración comercial hotelera o extrahotelera, existen otras salidas profesionales como el sector de la restauración colectiva y, en menor medida, el de la industria alimentaria.

Entre los puestos a los que podrían optar se encuentran algunos como el de Cocinero, jefe de Partida, Empleado de economato de unidades de producción y servicio de alimentos y bebidas.

2.3. PROSPECTIVA DEL TÍTULO EN EL SECTOR

Las autoridades del Principado de Asturias tendrán en cuenta, al desarrollar el currículo correspondiente, los siguientes aspectos:

a) El cambio en los hábitos de vida de los consumidores. Además de las implicaciones obvias del hecho de que España es un destino turístico tradicional, los hábitos de vida de los españoles están cambiando a gran velocidad. La incorporación de la mujer al trabajo remunerado, la proliferación de hogares de un solo individuo, la lejanía a los puestos de trabajo, son, entre otros, factores que inciden

directamente sobre el consumo de alimentos fuera del hogar. Un dato cuantitativo de entre los muchos que apoyan esta argumentación es que en la actualidad el 28% de los españoles come a diario fuera de casa y se espera que para el 2025 esta cifra alcance el 50%.

b) Al hilo de lo anterior, las cadenas de restauración rápida, restauración moderna, restaurantes temáticos o «neorestauración», así como cocina para colectividades, son el subsector que mayor crecimiento está experimentando, al tiempo que se espera que se mantenga los próximos años. En el lado contrario, el mercado apunta a un estancamiento de los restaurantes tradicionales y de lujo, así como una evolución discreta de la cocina «de autor».

c) La necesidad de manejar grandes volúmenes de servicio, concentrado en lapsos de tiempo cortos, incide directamente en las técnicas productivas y en la nueva maquinaria especializada que debe emplearse. Dentro de ésta, destacan las autoclaves, máquinas de vacío, termo resistencias de inmersión y otros. Asimismo, la organización de la producción está variando sustancialmente hacia una mayor especialización en las tareas y mayor capacidad de coordinación entre cada fase de la misma. Consecuentemente, los horarios tienden a flexibilizarse.

d) Como consecuencia de lo anterior, el sector reclama un número importante de profesionales de la cocina, más expertos en técnicas específicas, sistemas de producción basados en 4.ª y 5.ª gama y manejo de equipos y herramientas fundamentados en tecnología informática. Por otro lado, se hacen imprescindibles las actitudes favorables hacia la autoformación y hacia la responsabilidad, tanto en lo referido a la importancia de la seguridad, la higiene y la calidad, como a la posición que supone una tarea en un entorno organizativo de estandarización creciente.

3. OBJETIVOS Y COMPETENCIAS

3.1. OBJETIVOS GENERALES DEL CICLO

Los objetivos son una serie de capacidades que el alumno debe haber asimilado al finalizar el título y se establecen en el **REAL DECRETO 1396/2007, de 29 de octubre**, por el que se establece el título de Técnico en Cocina y Gastronomía y se fijan sus enseñanzas mínimas en su art. 9. Decreto 101/2008, de 23 de septiembre, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado medio de Formación Profesional de Cocina y Gastronomía en el art. 3 Los objetivos para el CFGM de Cocina y Gastronomía de son:

a) Reconocer e interpretar la documentación, analizando su finalidad y aplicación, para determinar las necesidades de producción en cocina.

b) Identificar las materias primas, caracterizando sus propiedades y condiciones idóneas de conservación, para recepcionarlas, almacenarlas y distribuir las.

c) Seleccionar y determinar las variables de uso de maquinaria, útiles y herramientas, reconociendo y aplicando sus principios de funcionamiento, para poner a punto el lugar de trabajo.

d) Identificar la necesidad de manipulaciones previas de las materias primas, reconociendo sus características y posibles aplicaciones, para ejecutar los procesos de preelaboración y/o regeneración.

- e) Analizar las diferentes técnicas culinarias, reconociendo las posibles estrategias de aplicación, para ejecutar las elaboraciones culinarias.
- f) Identificar y seleccionar las técnicas de decoración y terminación, relacionándolas con las características físicas y organolépticas del producto final, para realizar la decoración/terminación de las elaboraciones.
- g) Analizar las técnicas de servicio de las elaboraciones, relacionándolas con la satisfacción del cliente, para prestar un servicio de calidad.
- h) Analizar y seleccionar métodos y equipos de conservación y envasado, valorando su adecuación a las características de los géneros o de las elaboraciones culinarias, para ejecutar los procesos de envasado y/o conservación.
- i) Identificar las normas de calidad y seguridad alimentaria y de prevención de riesgos laborales y ambientales, reconociendo los factores de riesgo y parámetros de calidad asociados a la producción culinaria, para aplicar los protocolos de seguridad laboral y ambiental, higiene y calidad durante todo el proceso productivo.
- j) Valorar las actividades de trabajo en un proceso productivo, identificando su aportación al proceso global para conseguir los objetivos de la producción.
- k) Valorar la diversidad de opiniones como fuente de enriquecimiento, reconociendo otras prácticas, ideas o creencias, para resolver problemas y tomar decisiones.
- l) Reconocer e identificar posibilidades de mejora profesional, recabando información y adquiriendo conocimientos, para la innovación y actualización en el ámbito de su trabajo.
- m) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.
- n) Reconocer e identificar posibilidades de negocio analizando el mercado y estudiando la viabilidad, para la generación de su propio empleo.

3.2. COMPETENCIA GENERAL

Decreto 101/2008, de 23 de septiembre, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado medio de Formación Profesional de Cocina y Gastronomía con el apart. 3 del anexo V

La competencia general de este título consiste en ejecutar las actividades de preelaboración, preparación, conservación, terminación/presentación y servicio de todo tipo de elaboraciones culinarias en el ámbito de la producción en cocina, siguiendo los protocolos de calidad establecidos y actuando según normas de higiene, prevención de riesgos laborales y protección ambiental.

3.3. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES

Según establece el **REAL DECRETO 1396/2007, de 29 de octubre**, en su artículo quinto y Decreto 101/2008, de 23 de septiembre, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado medio de Formación Profesional de Cocina y Gastronomía con el apart. 3 del anexo V.

Las competencias profesionales, personales y sociales de este título son las que se relacionan a continuación:

- a) Determinar las necesidades para la producción en cocina a partir de la documentación recibida.
- b) Recepcionar, almacenar y distribuir materias primas, en condiciones idóneas de mantenimiento y conservación, hasta el momento de su utilización.
- c) Poner a punto el lugar de trabajo, preparando espacios, maquinaria, útiles y herramientas.
- d) Ejecutar los procesos de preelaboración y/o regeneración que sea necesario aplicar a las diferentes materias primas, en función de sus características y la adecuación a sus posibles aplicaciones.
- e) Ejecutar las elaboraciones culinarias, teniendo en cuenta la estandarización de los procesos, para su decoración/ terminación o conservación.
- f) Realizar la decoración / terminación de las elaboraciones, según necesidades y protocolos establecidos, para su conservación o servicio.
- g) Realizar el servicio de las elaboraciones, teniendo en cuenta necesidades, ámbito de la ejecución y protocolos establecidos.
- h) Ejecutar los procesos de envasado y/o conservación para cada género o elaboración culinaria, aplicando los métodos apropiados y utilizando los equipos idóneos, para preservar su calidad y evitar riesgos alimentarios.
- i) Aplicar los protocolos de seguridad laboral y ambiental, higiene y calidad durante todo el proceso productivo, para evitar daños en las personas y en el ambiente.
- j) Cumplir con los objetivos de la producción, actuando conforme a los principios de responsabilidad y manteniendo unas relaciones profesionales adecuadas con los miembros del equipo de trabajo
- k) Resolver problemas y tomar decisiones individuales siguiendo las normas y procedimientos establecidos, definidos dentro del ámbito de su competencia.
- l) Mantener el espíritu de innovación, de mejora de los procesos de producción y de actualización de conocimientos en el ámbito de su trabajo.
- m) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- n) Detectar y analizar oportunidades de empleo y autoempleo desarrollando una cultura emprendedora y adaptándose a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones.
- ñ) Establecer y administrar una pequeña empresa, realizando un análisis básico de viabilidad de productos, de planificación de la producción y de comercialización.

o) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y responsable.

3.3.1. COMPETENCIA LINGÜÍSTICA

Relacionado con los puntos l) y o) establecidos en el **REAL DECRETO 1396/2007, de 29 de octubre**, en su artículo noveno, en el módulo profesional de ITINERARIO PERSONAL DE EMPLEABILIDAD, será crucial el dominio de terminología técnica y otra popular de uso extensivo en el ámbito profesional, en este sentido, el alumno/a deberá dominar términos en latín (presente en los nombres científicos de muchas materias primas) y en francés (puesto que muchas de las técnicas, conceptos e instrumentos a utilizar son prestamos de esta lengua). Del mismo modo aparecerán voces en otras lenguas extranjeras como el inglés o peninsulares como el catalán, el euskera o el gallego cuando sea preciso. En el caso del asturiano, al desarrollarse estos estudios en el Principado de Asturias, aparecerá en muchas voces y especialmente haciendo referencia a materias primas. No debemos olvidar que muchos de los estudiantes desarrollarán su futuro profesional en Asturias y tales nomenclaturas son de uso extensivo en la hostelería de nuestra región, y como tal deberían ser conocidas y formar parte del desarrollo integral del futuro profesional. Además, consideramos vital que el alumnado desarrolle su competencia lingüística y que se fomente un espíritu de interés y respeto a idiomas ajenos al propio.

3.4. OBJETIVOS Y COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

El **DECRETO 101/2008, de 23 de septiembre**, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado medio de Formación Profesional de Cocina y Gastronomía establece, en el anexo III, ya que el módulo de ITINERARIO PERSONAL DE EMPLEABILIDAD no tiene desarrolladas legislativamente los objetivos y competencias específicas, tomaremos como referencia el Decreto anteriormente citado para la contribución e intentar alcanzar específicamente una serie de objetivos y competencias específicas que son las que se muestran en el siguiente cuadro:

Objetivos específicos	i) Identificar las normas de calidad y seguridad alimentaria y de prevención de riesgos laborales y ambientales, reconociendo los factores de riesgo y parámetros de calidad asociados a	k) Valorar la diversidad de opiniones como fuente de enriquecimien to, reconociendo otras prácticas, ideas o	l) Reconocer e identificar posibilidad es de mejora profesional , recabando informació n y adquiriend	m) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones	
--------------------------	---	---	--	--	--

	la producción culinaria, para aplicar los protocolos de seguridad laboral y ambiental, higiene y calidad durante todo el proceso productivo.	creencias, para resolver problemas y tomar decisiones	o conocimientos, para la innovación y actualización en el ámbito de su trabajo.	sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.	
Competencias específicas	i) Aplicar los protocolos de seguridad laboral y ambiental, higiene y calidad durante todo el proceso productivo, para evitar daños en las personas y en el ambiente. definidos dentro del ámbito de su competencia	j) Cumplir con los objetivos de la producción, actuando conforme a los principios de responsabilidad y manteniendo unas relaciones profesionales adecuadas con los miembros del equipo de trabajo	l) Mantener el espíritu de innovación, de mejora de los procesos de producción y de actualización de conocimientos en el ámbito de su trabajo.	m) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.	o) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y responsable.

Este módulo (según el apartado dedicado a Orientaciones Pedagógicas) contiene la formación necesaria para que el alumno pueda insertarse laboralmente y desarrollar su carrera profesional en el sector de la hostelería. La formación del módulo contribuye a alcanzar los objetivos generales i), k), l) y m) del ciclo formativo y las competencias i), j), k), l) y m) del título.

Las líneas de actuación en el proceso enseñanza-aprendizaje que permiten alcanzar los objetivos del módulo versarán sobre:

— El acercamiento al entorno laboral del sector de la hostelería, a través de visitas a centros de formación, a empresas pequeñas, medianas o grandes, y a centros de trabajo representativos del sector.

— La consulta a profesionales, agentes económicos y sociales y organismos y entidades con competencias en materia laboral y de empleo (Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales, Servicio Público de Empleo Autonómico, etc.), y su colaboración para participar en actividades organizadas por los centros educativos.

— El uso y la aplicación de las TIC para buscar y analizar información sobre siniestralidad laboral y otros aspectos de las relaciones laborales del sector de la hostelería, y la consulta de páginas Web de organismos oficiales y portales especializados de orientación y empleo para apoyar la toma de decisiones en un proceso de búsqueda activa de empleo.

— La asistencia a jornadas técnicas, ferias y otros eventos del sector de la hostelería, y la participación en proyectos de movilidad e intercambios de ámbito nacional, comunitario e internacional. — La organización de exposiciones, jornadas técnicas, jornadas de puertas abiertas y otras iniciativas del centro educativo dirigidas a la comunidad escolar, económica y social.

4. RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RA) Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN (CE)

Como describe en el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, en su anexo V donde describe los resultados de aprendizaje (RA) y criterios de evaluación del módulo “ITINERARIO PERSONAL DE EMPLEABILIDAD I”, como describimos a continuación:

RA.1

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 ASOCIADOS (CE):

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.

RA.2

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

CRITERIOS DE EVALUACIÓN ASOCIADOS (CE):

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 de este.

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

i) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.

RA.3

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 ASOCIADOS (CE):

a) Se han analizado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, así como las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector profesional relacionado con el título.

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

RA.4

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 ASOCIADOS (CE):

a) Se han evaluado los propios intereses, motivaciones, habilidades y destrezas en el marco de un proceso de autoconocimiento.

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

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

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

e) Se ha valorado el concepto de autoestima en el proceso de búsqueda de empleo.

f) Se han identificado las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades propias para la inserción profesional.

g) Se han identificado expectativas de futuro para inserción profesional analizando competencias, intereses y destrezas personales.

h) Se han valorado hitos importantes en la trayectoria vital con valor profesionalizador.

i) Se han identificado los itinerarios formativos profesionales relacionados con el perfil profesional.

j) Se han formulado objetivos profesionales y se ha determinado metas personales y profesionales para la mejora de la empleabilidad y las condiciones de inserción laboral.

k) Se ha trazado un plan de acción para desarrollar las áreas de mejora y potenciar las fortalezas personales con valor para el empleo.

RA.5

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 ASOCIADOS (CE):

- 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 esta 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.

5. ANÁLISIS DE CONTENIDOS

5.1. CONTENIDOS

Como refleja la normativa educativa pertinente, los contenidos se relacionan en gran medida con los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación. Como refleja el RD 1396/2007 y Decreto 101/2008 en sus resultados de aprendizaje, criterios de evaluación y los contenidos. Como los contenidos no están desarrollados legislativamente, utilizaremos dichos contenidos del decreto autonómico anteriormente citado para relacionarlos y desarrollarlos teniendo en cuenta el R.D 659/2023 en su anexo V.

Contenidos básicos:

Contenidos de la unidad formativa de Relaciones laborales y búsqueda de empleo.

Búsqueda activa de empleo:

- Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del Técnico en Cocina y Gastronomía.
- Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.
- Identificación de itinerarios formativos relacionados con el Técnico en Cocina y Gastronomía.
- Definición y análisis del sector profesional del título de Técnico en Cocina y Gastronomía.
- El mercado de trabajo en el sector de Cocina y Gastronomía en el Principado de Asturias. Análisis de la oferta y la demanda.
- Proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas del sector.
- Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa. La red Eures.
- Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo, con especial atención a la búsqueda de empleo en Internet.
- El proceso de toma de decisiones en la elección profesional y la búsqueda de empleo.
- El empleo público. La oferta pública de empleo estatal y autonómica.
- El autoempleo como fórmula de inserción laboral.
- El Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias: el Observatorio de las Ocupaciones y el portal de empleo Trabajastur. Servicios para las personas demandantes de empleo y programas de fomento del empleo.

Gestión del conflicto y equipos de trabajo:

- Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización.
- Equipos en la industria de la cocina según las funciones que desempeñan.
- La participación en el equipo de trabajo. Técnicas de dinamización de equipos de trabajo eficaces.
- Conflicto: características, fuentes y etapas.
- Métodos y técnicas para la resolución o supresión del conflicto.
- Fases y comportamientos-tipo en un proceso de negociación.

Contrato de trabajo:

- El derecho del trabajo: origen y fuentes. Organismos e instituciones con competencias en la materia a nivel estatal y autonómico.

- Análisis de la relación laboral individual.
- Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.
- Las Empresas de Trabajo Temporal.
- Derechos y deberes derivados de la relación laboral.
- Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- La representación de las trabajadoras y los trabajadores y la negociación colectiva.
- Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del Técnico en Cocina y Gastronomía.
- Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad, beneficios sociales entre otros.

Seguridad Social, Empleo y Desempleo:

- Estructura del Sistema de la Seguridad Social.
- Regímenes del Sistema de la Seguridad Social. El Régimen General.
- Determinación de las principales obligaciones del empresariado y las personas trabajadoras en materia de Seguridad Social: afiliación, altas, bajas y cotización.
- Prestaciones de la seguridad Social, con especial referencia a la Incapacidad Temporal y al Desempleo.

Contenidos de la unidad formativa de Prevención de riesgos laborales.

Seguridad y salud en el trabajo y evaluación de riesgos profesionales:

- Valoración de la relación entre trabajo y salud.
- Análisis de factores de riesgo.
- La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psicosociales.
- Riesgos específicos en la industria de la cocina
- Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas.

Planificación de la prevención de riesgos en la empresa:

- Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales.
- Derechos y deberes y representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

- Gestión de la prevención e integración en la actividad de en la empresa. Tipos de responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales.
- Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales a nivel estatal y autonómico. El Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales.
- Planificación y organización de la prevención en la empresa. Los Servicios de Prevención.
- Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo.
- Elaboración de un plan de emergencia en una “pyme”.
- Las técnicas de prevención de riesgos laborales y la investigación de accidentes de trabajo. Recogida y análisis de documentación.

Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa:

- Señalización de seguridad.
- Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva.
- Protocolos de actuación ante una situación de emergencia.
- Primeros auxilios: conceptos básicos y aplicación de técnicas.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Formación e información a los trabajadores y las trabajadoras.

5.2. CONTENIDOS MÍNIMOS EXIGIBLES

Los contenidos, tal y como los establece la legislación, son lo suficientemente concretos y accesibles, pero, no obstante, pueden decantarse aún más en mínimos exigibles para considerar superado el módulo. Se considerarán mínimos exigibles los siguientes:

Duración: 50 horas

Contenidos básicos:

Búsqueda activa de empleo:

- Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del Técnico en Cocina y Gastronomía.
- Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.
- Identificación de itinerarios formativos relacionados con el Técnico en Cocina y Gastronomía.
- Definición y análisis del sector profesional del título de Técnico en Cocina y Gastronomía.
- Proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas del sector.

- Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa.
- Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.
- El proceso de toma de decisiones. Gestión del conflicto y equipos de trabajo:
 - Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización.
 - Equipos en la industria de la cocina según las funciones que desempeñan.
 - La participación en el equipo de trabajo. —

Conflicto: características, fuentes y etapas.

- Métodos para la resolución o supresión del conflicto. Contrato de trabajo:
- El derecho del trabajo.
- Análisis de la relación laboral individual.
- Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.
- Derechos y deberes derivados de la relación laboral.
- Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Representación de los trabajadores.
- Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del Técnico en Cocina y Gastronomía.
- Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad, beneficios sociales entre otros. Seguridad Social, Empleo y Desempleo:
 - Estructura del Sistema de la Seguridad Social e Seguridad Social: afiliación, altas, bajas y cotización.
 - Situaciones protegibles en la protección por desempleo.

Evaluación de riesgos profesionales:

- Valoración de la relación entre trabajo y salud.
- Análisis de factores de riesgo.
- La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva.
 - Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
 - Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales.
 - Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psico-sociales.
 - Riesgos específicos en la industria de la cocina

- Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas. Planificación de la prevención de riesgos en la empresa:
- Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- Gestión de la prevención en la empresa.
- Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- Planificación de la prevención en la empresa.
- Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo.
- Elaboración de un plan de emergencia en una “pyme”. Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa:
- Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva.
- Protocolo de actuación ante una situación de emergencia.
- Primeros auxilios. Planificación de la prevención de riesgos en la empresa:
- Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- Responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.
- Gestión de la prevención en la empresa.
- Representación de los trabajadores en materia preventiva.
- Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- Planificación de la prevención en la empresa.
- Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo.
- Elaboración de un plan de emergencia en una “pyme”.
- Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa:
- Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva.
- Protocolo de actuación ante una situación de emergencia.
- Urgencia médica / primeros auxilios. Conceptos básicos.
- Aplicación de técnicas de primeros auxilios.
- Formación a los trabajadores en materia de planes de emergencia y aplicación de técnicas de primeros auxilios.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores.

6. ORGANIZACIÓN, SECUENCIACIÓN Y TEMPORALIZACIÓN

El módulo tiene asignada una carga horaria total de 88 horas a razón de 3 horas/sesiones semanales, cada sesión tendrá una duración de 55 minutos. Para el presente curso, 2024-2025, el comienzo de la actividad lectiva será el día 16 de septiembre de 2024 y el final el 20 de junio de 2025, además de los festivos comunes a todos los centros los festivos municipales son el 21 de septiembre y el 7 de junio.

1ª EVALUACIÓN	UT. 1 a 5	16 de septiembre al 20 de diciembre
2ª EVALUACIÓN	UT. 6 a 8	8 de enero al 11 de abril * *Durante esta evaluación se realizarán las FCT
3ª EVALUACIÓN	UT. 9 a 11	21 de abril al 20 de junio * *30 de mayo para alumnos con las evaluaciones aprobadas

Las Unidades de Trabajo tendrán una carga lectiva variable y se distribuirán en el curso según consta en el siguiente cuadro:

UNIDAD	TÍTULO	EVAL.
UT.1	U.T. 1. Análisis del sector profesional	1ª
UT.2	U.T. 2. La Seguridad y salud en el trabajo.	1ª
UT.3	U.T. 3. Prevención de riesgos laborales	1ª
UT.4	U. T.4. La organización y la gestión de la prevención.	1ª
UT.5	U.T. 5. La actuación en caso de emergencia.	1ª
UT.6	U.T. 6. La relación laboral.	2ª
UT.7	U.T. 7. El contrato de trabajo.	2ª
UT.8	U.T. 8. Salario y Seguridad Social	2ª
UT.9	U.T. 9 Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.	3ª
UT.10	U.T.10. El Proyecto profesional.	3ª
UT.11	U.T.11. El aprendizaje autónomo y la competencia digital	3ª

Las sesiones dedicadas a ITINERARIO PERSONAL DE EMPLEABILIDAD I se articulan, en el horario del alumno, de la siguiente manera:

	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
8:25-9:20			I.P.E.L I		
9:20-10:15					
10:15-11:10					
11:10-12:35	RECREO				
11:35-12:30	I.P.E.L I				I.P.E.L I
12:30-13:25					
13:25-14:20					

6.1. ESTANCIAS FORMATIVAS EN EMPRESAS (FCT): TEMPORALIZACIÓN.

Para el presente curso se establecen dos periodos para la realización de las estancias formativas en empresa o Formación en Centros de Trabajo (FCT).

1. Periodo septiembre-diciembre de 2025: entre el primer día lectivo del curso y el 20 de diciembre.
2. Periodo abril-junio 2026:
 - a. Ciclos formativos en cuyo sector la jornada laboral es de 8 horas diarias: entre el 2 de abril y el 20 de junio.
 - b. Ciclos formativos cuyo sector la jornada laboral es inferior a 8 horas: entre el 24 de marzo y el 20 de junio.

En nuestro caso, en el IES Leopoldo Alas Clarín, y para el CFGM en Cocina y Gastronomía (HOT 201) se establece el siguiente calendario para la realización de FCT:

-
-

6.2. NÚMERO DE HORAS ASOCIADAS AL MÓDULO DE PREELABORACIÓN Y CONSERVACIÓN DE ALIMENTOS EN EL MÓDULO DE “FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO” (FCT)

El Ciclo Formativo de Grado Medio en Cocina en Cocina y Gastronomía en modalidad presencial cuenta con una carga horaria de 2000 horas, 1000 de las cuales corresponden al primer curso y, dentro de este, se establecen un total de 120 horas de Formación en Centros de Trabajo, de las cuales, 88 horas corresponderían a módulo profesional de ITINERARIO PERSONAL DE EMPLEABILIDAD. En el ANEXO II de la presente programación se puede observar el cuadro en el que aparecen descritos los Criterios de Evaluación asociados a los Resultados de Aprendizaje que el alumno/a deberá desarrollar en sus prácticas en la empresa.

6. UNIDADES DE TRABAJO

El módulo profesional de ITINERARIO PERSONAL DE EMPLEABILIDAD I se divide en 11 Unidades de Trabajo que abarcan todos los contenidos que se deben trabajar en la materia.

6.1. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DE TRABAJO

En este apartado se desarrollan las Unidades de Trabajo propuestas, incluyendo: los puntos a tratar, los Contenidos, Resultados de Aprendizaje, Criterios de Evaluación, Instrumentos de Evaluación y los Mínimos Exigibles. No se desglosan las actividades de enseñanza-aprendizaje y de evaluación a realizar en cada Unidad de Trabajo por dos razones principales, la primera, por evitar hacer de este un documento excesivamente largo y rígido y, la segunda, porque tales actividades de enseñanza-aprendizaje podrán verse modificadas para atender a las necesidades del grupo que, además, de cambiar notablemente en cada edición es muy numeroso con una matrícula de en torno a los 30 estudiantes.

No obstante, podemos señalar que las dinámicas de enseñanza-aprendizaje para cada Unidad de Trabajo diferirán poco y se partirá siempre de una evaluación de los conocimientos previos del alumno sobre la temática de la unidad, a continuación se introducirán los contenidos teóricos mediante la exposición de los distintos bloques temáticos (generalmente, apoyada en medios audiovisuales) por parte del profesor, tras la exposición (o durante la misma) se procederá a indagar sobre el grado de adquisición de los alumnos mediante preguntas o suscitando debates sobre un extremo particular, se propondrán diversas actividades (indagación, refuerzo, síntesis, ampliación) que se intercalarán entre las exposiciones de los distintos bloques temáticos y las prácticas en el aula-taller. En lo referente a la práctica se iniciarán con una demostración por parte del docente y una práctica guiada para luego pasar a prácticas autónomas que nos demostrarán el nivel de adquisición por parte del alumno.

UNIDAD DE TRABAJO 1. Análisis del sector profesional

CONTENIDOS

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

RA.1. Distingue las características del sector productivo y define los puestos de trabajo relacionándolos con las competencias profesionales expresadas en el título.

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.

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

CE. 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.

CE. 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.

CE. 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.

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

- Listas de comprobación para medir el desempeño diario en el aula o espacio del centro.
- Trabajos o actividades, ya sean individuales o colectivos, realizadas en horario lectivo o en casa.
- Rúbricas (utilizadas también para la autoevaluación).
- Pruebas teóricas y prácticas.

MÍNIMOS EXIGIBLES

UNIDAD DE TRABAJO 2. La Seguridad y Salud en el trabajo

CONTENIDOS

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

R.A 2. Alcanza las competencias necesarias para la obtención del título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

C.E 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.

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

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

- Listas de comprobación para medir el desempeño diario en el aula o espacio del centro.
- Trabajos o actividades, ya sean individuales o colectivos, realizadas en horario lectivo o en casa.
- Rúbricas (utilizadas también para la autoevaluación).
- Pruebas teóricas y prácticas.

MÍNIMOS EXIGIBLES

UNIDAD DE TRABAJO 3. Prevención de riesgos laborales

CONTENIDOS

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

RA. 2. Alcanza las competencias necesarias para la obtención del título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

CE. 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.

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

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

- Listas de comprobación para medir el desempeño diario en el aula o espacio del centro.
- Trabajos o actividades, ya sean individuales o colectivos, realizadas en horario lectivo o en casa.
- Rúbricas (utilizadas también para la autoevaluación).
- Pruebas teóricas y prácticas.

MÍNIMOS EXIGIBLES

UNIDAD DE TRABAJO 4. La organización y gestión de la prevención.

CONTENIDOS

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

RA. 2. Alcanza las competencias necesarias para la obtención del título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

CE. 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.

CE. 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 de este.

CE. 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.

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

- Listas de comprobación para medir el desempeño diario en el aula o espacio del centro.
- Trabajos o actividades, ya sean individuales o colectivos, realizadas en horario lectivo o en casa.
- Rúbricas (utilizadas también para la autoevaluación).
- Pruebas teóricas y prácticas.

MÍNIMOS EXIGIBLES

UNIDAD DE TRABAJO 5. Actuación en caso de emergencia

CONTENIDOS

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

RA. 2. Alcanza las competencias necesarias para la obtención del título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

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

CE. 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.

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

- Listas de comprobación para medir el desempeño diario en el aula o espacio del centro.

- Trabajos o actividades, ya sean individuales o colectivos, realizadas en horario lectivo o en casa.
- Rúbricas (utilizadas también para la autoevaluación).
- Pruebas teóricas y prácticas.

MÍNIMOS EXIGIBLES

UNIDAD DE TRABAJO 6. La relación laboral

CONTENIDOS

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

RA.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

CE. a) Se han analizado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, así como las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector profesional relacionado con el título.

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

- Listas de comprobación para medir el desempeño diario en el aula o espacio del centro.
- Trabajos o actividades, ya sean individuales o colectivos, realizadas en horario lectivo o en casa.
- Rúbricas (utilizadas también para la autoevaluación).
- Pruebas teóricas y prácticas.

MÍNIMOS EXIGIBLES

UNIDAD DE TRABAJO 7. El Contrato de trabajo

CONTENIDOS

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

RA.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

CE. b) Se han comparado las principales modalidades de contratación, localizando los diferentes modelos en las fuentes oficiales.

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

- Listas de comprobación para medir el desempeño diario en el aula o espacio del centro.
- Trabajos o actividades, ya sean individuales o colectivos, realizadas en horario lectivo o en casa.
- Rúbricas (utilizadas también para la autoevaluación).
- Pruebas teóricas y prácticas.

MÍNIMOS EXIGIBLES

UNIDAD DE TRABAJO 8. Salario y seguridad social

CONTENIDOS

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

RA.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

- CE. d) Se han identificado los diferentes componentes del recibo de salario.
- CE. f) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.

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

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

- Listas de comprobación para medir el desempeño diario en el aula o espacio del centro.
- Trabajos o actividades, ya sean individuales o colectivos, realizadas en horario lectivo o en casa.
- Rúbricas (utilizadas también para la autoevaluación).
- Pruebas teóricas y prácticas.

MÍNIMOS EXIGIBLES

UNIDAD DE TRABAJO 9. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.

CONTENIDOS

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

RA.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

CE. c) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo y los derechos que conlleva.

CE. e) Se han identificado los recursos laborales existentes ante las diferentes vicisitudes que se pueden dar en la relación laboral.

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

- Listas de comprobación para medir el desempeño diario en el aula o espacio del centro.
- Trabajos o actividades, ya sean individuales o colectivos, realizadas en horario lectivo o en casa.
- Rúbricas (utilizadas también para la autoevaluación).
- Pruebas teóricas y prácticas.

MÍNIMOS EXIGIBLES

UNIDAD DE TRABAJO 10. Proyecto profesional

CONTENIDOS

RESULTADOS 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.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

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

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

- Listas de comprobación para medir el desempeño diario en el aula o espacio del centro.
- Trabajos o actividades, ya sean individuales o colectivos, realizadas en horario lectivo o en casa.
- Rúbricas (utilizadas también para la autoevaluación).

-Pruebas teóricas y prácticas.

MÍNIMOS EXIGIBLES

UNIDAD DE TRABAJO 11. El aprendizaje autónomo y la competencia digital.

CONTENIDOS

RESULTADOS 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

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

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

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

- Listas de comprobación para medir el desempeño diario en el aula o espacio del centro.
- Trabajos o actividades, ya sean individuales o colectivos, realizadas en horario lectivo o en casa.

- Rúbricas (utilizadas también para la autoevaluación).

-Pruebas teóricas y prácticas.

MÍNIMOS EXIGIBLES

7. FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO (FCT)

Para poder titular los alumnos deberán superar dos periodos de estancia formativa en empresa uno en cada uno de los dos cursos en los que se articula el Ciclo Formativo de Grado Medio. Como ya se ha señalado en el apartado dedicado a la Temporalización, para el primer curso se establecen un total de 120 horas de Formación en Centros de Trabajo, de las cuales,..... horas corresponderían a módulo profesional de ITINERARIO PERSONAL DE EMPLEABILIDAD I Se establecen 2 periodos de prácticas (que se pueden consultar en el ANEXO IV de este documento), quienes no hayan obtenido una calificación positiva en PRL o no sean capaces de movilizar lo aprendido teóricamente respecto a la prevención de riesgos y no hayan alcanzado el grado de madurez necesario dispondrán de un segundo periodo extraordinario de prácticas. Del mismo modo quienes no superen sus prácticas en el primer periodo podrán acceder al segundo.

7.1. CRITERIOS DE ORGANIZACIÓN Y ASIGNACIÓN DEL ALUMNADO PARA LAS ESTANCIAS DE FORMACIÓN EN EMPRESA

La fase de formación en empresa tendrá las finalidades, tal y como se recoge en el RD 659/2023 de 18 de Julio del desarrollo de la ordenación del Sistema de Formación Profesional, siguientes:

- Completar la adquisición de competencias profesionales y resultados de aprendizaje propios de cada oferta formativa.
- 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.
- 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.
- Afianzar habilidades permanentes para la empleabilidad vinculadas a la profesión que requieren situaciones reales de trabajo.

-Facilitar una experiencia de inserción y relacional en una plantilla real de personas trabajadoras respetando la normativa de prevención de riesgos laborales.

Para ello, el centro organizará las estancias en empresa, que mejor garanticen el desarrollo de los resultados de aprendizaje contemplados en cada formación, teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

- a) Rendimiento del alumno en los diferentes módulos formativos.
- b) Asistencia continuada a las actividades lectivas.
- c) Competencias personales del alumno con el fin de reforzar su formación.
- d) Capacidad del alumno para el trabajo en equipo.
- e) Capacidad del alumno para desarrollar la innovación y creatividad en la empresa.
- f) Medidas de prelación para personas con discapacidad.
- g) Localización de la empresa en el entorno geográfico del centro educativo.
- h) Existencia de convenios abiertos entre empresa y centro educativo ya que se conoce la formación ofrecida por la empresa.
- i) Complemento formativo que ofrece la empresa ante las carencias del alumno.
- j) Oír al alumno por la preferencia de la empresa donde desarrollar su formación.
- k) Asignación del centro de trabajo de forma colegiada por parte del equipo docente del grupo que imparte módulos que susciten formación en empresa.

Para poder acceder a las FCT los alumnos deberán haber obtenido una calificación positiva en el módulo de Prevención de Riesgos Laborales (PRL).

7.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

No podrán realizar FCT aquellos alumnos que, aun habiendo obtenido una calificación positiva en el módulo profesional de Prevención de Riesgos Laborales, hayan tenido un absentismo tal que impidiera la aplicación de los criterios de evaluación continua (por superar el 15% de la carga horaria de un módulo) o quienes, por cuestiones relacionadas con su comportamiento, grado de madurez o falta de pericia, obtuvieran un dictamen negativo por parte del equipo docente de manera colegiada teniendo en cuenta el nivel de logro del alumno o de la alumna en el conjunto de los resultados de aprendizaje relacionados con la prevención de riesgos laborales presentes en todos los módulos cursados.

En última instancia, la decisión de incorporación a la empresa se tomará de manera colegiada por el equipo docente teniendo en cuenta el nivel de logro del alumno o alumna en el conjunto de Resultados de Aprendizaje relacionados con la PRL en los módulos profesionales con carga práctica. En este sentido, aquellos estudiantes que -aun habiendo aprobado PRL- no sean capaces de aplicar estos conocimientos teóricos en el aula-taller y que, por tanto, puedan suponer un riesgo para sí mismos y para sus compañeros no se considerarán como aptos para acudir a prácticas hasta que sean capaces de movilizar y aplicar en la práctica los conocimientos teóricos adquiridos en PRL.

7.3. CONTENIDOS A TRABAJAR EN LAS FCT

Los contenidos de los módulos profesionales con presencia en prácticas se trabajarán de manera conjunta en el centro educativo y en los centros de trabajo en los que los alumnos realizarán su estancia de prácticas. Según dicta la normativa, los contenidos trabajados en la estancia en la empresa del alumno/a deben situarse entre el 10 y el 20% del total (en nuestro caso el 20% de los 41 Criterios de Evaluación asociados a los 6 resultados de Aprendizaje serían 8,2 y, por tanto, serán 8 los CE que los estudiantes trabajarán en sus FCT). No obstante, debemos señalar que ninguno de los RA y sus CE asociados se va a adquirir o trabajar exclusivamente en FCT sino que será iniciado por el alumno/a en el centro educativa para, posteriormente, desarrollarlo e implementarlo en el centro de trabajo. En este sentido, si

asignamos una carga horaria X a cada uno de ellos, se trabajará en una proporción de 2/3 partes en el aula-taller y 1/3 en el centro de trabajo en prácticas asignado. Esto tiene sentido porque el estudiante debe tener una formación previa para incorporarse en la empresa y haber adquirido cierta pericia para que su estancia en el centro de trabajo sea relevante y provechosa. Del mismo modo, se reservará una parte de la carga horaria asociada para completar la adquisición del CE una vez el estudiante se haya reincorporado al centro educativo tras las prácticas que servirá para reforzar y valorar la consecución de las destrezas trabajadas en la empresa y poder evaluarlas en su justa medida y, si fuese preciso, para aclarar y/o corregir algunos extremos. En el Anexo I de la presente programación se puede consultar el cuadro donde se desglosan los Criterios de Evaluación (con el Resultado de Aprendizaje al que se asocian) que se trabajarán en la empresa y cuáles se tratarán en el aula.

8. METODOLOGÍA

A la hora de llevar a la práctica el proceso de enseñanza-aprendizaje se hace necesario que el docente realice un ejercicio una organización y planificación previo basado en una profunda reflexión que debe culminar en el desarrollo de una serie de estrategias, acciones y procedimientos diseñados para alcanzar los objetivos planteados y posibilitar el aprendizaje por parte de los alumnos. La metodología de la presente programación se basa en la corriente pedagógica del constructivismo y en el Principio de Autonomía.

Según el constructivismo el aprendizaje es un proceso activo en el cual el alumnado va construyendo nuevos conceptos y adquiriendo nuevas competencias y/o niveles de competencia sobre sus conocimientos previos a través de diferentes tareas y actividades. En este sentido, será preciso determinar los conocimientos previos del alumno y el grado de adquisición durante el proceso para asegurar un resultado óptimo.

Por otro lado, el Principio de Autonomía sitúa al alumno en el centro del proceso como protagonista de su propio aprendizaje, en este sentido el rol del docente es el de facilitador, guiando a los estudiantes durante su proceso de aprendizaje, de modo que oriente al estudiante mientras éste trata de construir y desarrollar sus propias estrategias de forma efectiva. Puede considerarse, por tanto, un

principio emancipador para el alumno al que se le dota de la capacidad de decidir sobre su propio aprendizaje, no obstante, este principio, al igual que otros modelos basados en un aprendizaje más o menos horizontal, más que otorgar poder al estudiante le otorga responsabilidad sobre su propio aprendizaje. En este sentido, tratándose de alumnos que se están preparando para su inserción laboral (incluso adultos que provienen del mercado laboral y buscan dotarse de una titulación), es ineludible dotarlos de la responsabilidad en la toma de decisiones y fomentar su autonomía como paso previo a su futura etapa profesional. Por tanto, aunque a menudo resulta extraño el afirmar que el aprendizaje debe partir y acercarse al nivel del estudiante y el situar el foco en el alumno o hablar de autonomía y de aprendizaje individualizado, resulta más fácil de entender en un escenario como el de la FP que cuenta con un alumnado realmente heterogéneo donde conviven alumnos con niveles de formación, bagajes personales muy distintos y en el que, a menudo, conviven personas de edades y condición muy diferentes.

7.1. FLEXIBILIDAD METODOLÓGICA Y ATENCIÓN TELEMÁTICA AL ALUMNADO

Hay que señalar, además, que esta programación es lo suficientemente flexible para responder a situaciones de semipresencialidad o educación a distancia porque, aunque es improbable que volvamos a un escenario de confinamiento estricto y generalizado, sí que puede darse el caso de que alguno de nuestros alumnos se vea imposibilitado temporalmente para asistir a clases presenciales por cuestiones de salud ya sea por lesiones que le impidan el desplazamiento, por convalecencia o por encontrarse en cuarentena. Ante tales contingencias, tenemos la capacidad y las herramientas para afrontar la formación de aquellos alumnos que no puedan disfrutar de la presencialidad evitando que se desconecten de la marcha del grupo o que sufran lagunas en su formación, para ello, el profesorado mantendrá en todo momento la atención telemática con el alumnado en caso de baja médica o cuarentena, mediante el uso de las plataformas de información y comunicación aportadas por Educastur, en especial mediante TEAMS.

7.2. ACTIVIDADES

Las actividades resultan una parte esencial del proceso de enseñanza-aprendizaje y se adecuarán a las necesidades del grupo y el individuo, pero siempre, destinadas a que se adquieran los conocimientos y destrezas propios del módulo. En este sentido las actividades serán variadas y estarán proyectadas de manera que se trabajen suficientemente los contenidos para alcanzar los resultados de aprendizaje (RA), cuyo nivel de adquisición se evaluará a través de los criterios de evaluación (CE) del módulo de ITINERARIO PERSONAL DE EMPLEABILIDAD.

Las actividades pueden clasificarse de distintas maneras, la primera y más básica es la división entre: Actividades Teóricas (aquellas que desarrollan sobre los contenidos teóricos del módulo como, por ejemplo, los trabajos) y actividades Prácticas (aquellas que van un poco más allá de lo teórico y persiguen demostrar la capacidad para aplicar los conocimientos teóricos a distintas situaciones como podría ser un supuesto práctico sobre organización y rotación de stock en un economato o sobre regeneración de un producto). No obstante, quizás, lo más “científico” sea dividir las atendiendo al

resultado que persiguen y al momento en que se realizan y, según este criterio, encontramos cuatro tipos básicos de actividades:

Actividades de indagación: Diseñadas para que los alumnos lleven a cabo actividades de observación, manejo de diferentes fuentes de información y análisis de resultados para dar respuesta a un problema que se les plantee.

Actividades de refuerzo: Surgen directamente de las anteriores y vienen a cubrir las posibles lagunas en distintos aspectos que se hayan podido detectar durante la fase de indagación o al evaluar una determinada unidad, con ello nos aseguramos la adquisición de los contenidos y resultados de aprendizaje.

Actividades de Síntesis: Se realizan al final de cada unidad o bloque temático y sirven para valorar el nivel de asimilación teórico y/o práctico de los contenidos por parte del alumno. Con ello se persigue, por un lado, repasar los contenidos ya concluidos y, por otro, valorar el grado de adquisición de estos en el grupo o individuo.

Actividades de Ampliación: Permiten profundizar en aspectos determinados, más allá de los objetivos previstos, y se orientan a satisfacer la necesidad de indagar en determinados aspectos de aquellos alumnos que lo deseen, ya sea porque tengan un ritmo de aprendizaje más avanzado o bien porque muestren un interés personal en algún aspecto, siempre y cuando se hayan alcanzado los objetivos. En este caso se le propondrán actividades y materiales alternativos que permitan profundizar en el tema.

7.3. AGRUPAMIENTOS Y ESPACIOS

El modo de articular al grupo dependerá, en primer lugar, de la composición y naturaleza de este y, por otro lado, de los objetivos perseguidos y las actividades a desarrollar. En este sentido, apostaremos por una organización flexible que se adapte a las necesidades de cada momento y a las actividades a desarrollar.

La organización del grupo dependerá, generalmente, de la actividad a desarrollar y los objetivos perseguidos con la misma, para ello el grupo se organiza de forma flexible, del modo siguiente:

Grupo-clase- Será el modelo de agrupamiento principal, bajo esta modalidad se introducirán temas generales, se darán explicaciones y se resolverán dudas, se harán intercambios de ideas y se celebrarán debates. Hay que señalar que el papel del docente no será el de un mero emisor de información, sino que actuará como dinamizador introduciendo temas, guiando y moderando las aportaciones de los alumnos, controlando los tiempos y resolviendo las dudas que puedan surgir.

Grupo reducido- Esta modalidad consistirá en organizar al grupo-clase en células más pequeñas, de 2 o 3 estudiantes, para la realización de trabajos de investigación cooperativos, planificar actividades o para la preparación de actividades basadas en el intercambio de ideas. La función del profesor en este escenario será la de asistir a los grupos orientando su actividad, resolver los problemas que pudieran surgir y actuar como correa de transmisión entre los distintos equipos.

Individual- El trabajo individual será más frecuente en casa que en el aula donde se priorizará la cooperación y el trabajo colectivo, sin embargo, en determinados momentos y, específicamente, en

los exámenes escritos los alumnos deberán trabajar de manera aislada. El trabajo individual permite mejor que ningún otro el comprobar el desempeño de cada alumno y detectar si existen dificultades o hay aspectos sobre los que incidir permitiendo al docente corregir, reforzar y diseñar acciones para superar dificultades en un alumno concreto.

En lo referente a los espacios físicos donde se va a desarrollar nuestra labor docente, dada la naturaleza de este módulo profesional, la mayoría de la carga horaria se realizará en el aula-taller aunque la carga teórica también es muy importante y se hace necesario utilizar también un aula convencional para clases teóricas, dotada, además de pizarra, de un ordenador y pantalla interactiva para dotar de apoyo gráfico a las explicaciones, para ello utilizaremos el aula de referencia del grupo donde se imparten otros módulos de naturaleza teórica del ciclo.

En el caso de actividades de indagación, será preciso utilizar una de las aulas de informática de las que dispone el centro para que los alumnos trabajen en grupo utilizando herramientas de trabajo colaborativo, en parejas o de forma individual.

El aula-taller se utilizará en actividades de tipo práctico como las catas, actividades de reconocimiento de género, análisis de factores de calidad, organización de espacios de almacenaje, reconocimiento de etiquetados, actividades de rotación de stocks, operaciones de preelaboración o conservación, etc., como es lógico, será más frecuente el trabajo en la zona de cuarto frío, de almacén o economato y en la zona de cámaras. Adaptar a cada módulo.

7.4. MATERIALES Y RECURSOS

Usaremos una serie de materiales y recursos de diversa naturaleza, incluyendo recursos multimedia buscando, en primer lugar, utilizar aquellas herramientas que mejor se adapten a las necesidades del grupo y, en segundo lugar, lograr un aprendizaje significativo. Estos son:

- Materiales de elaboración propia (fichas, presentaciones, apuntes...).
- Materiales elaborados por los alumnos (siempre bajo revisión del docente) como un portfolio o dossier de la actividad en el aula o trabajos y/o presentaciones referentes a los contenidos.
- Recursos audiovisuales como proyector y ordenador.
- Libros, aunque no se exigirá un libro de texto, puesto que ninguno se adapta exactamente al diseño de nuestras Unidades de Trabajo, sí se usarán algunos como referencia y para elaborar nuestros materiales tal como consta en la bibliografía.
- Webs (reseñadas en el epígrafe dedicado a bibliografía y webgrafía).
- Aplicaciones y programas informáticos de diversa naturaleza y propósito tales como aulas virtuales (Teams), herramientas para la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje: (Forms, Kahoot o Quizizz), presentaciones (PowerPoint), diseño de materiales (Canva o Genially) y herramientas de trabajo colaborativo (Padlet o Sway).

Como venimos señalando disponemos de herramientas y medios suficientes que nos permiten hacer llegar los materiales al alumno, proponerle actividades e incluso monitorizar o evaluar su progreso de manera telemática.

8. EVALUACIÓN

La apuesta por el constructivismo como teoría del aprendizaje nos lleva hacia la concepción de una evaluación continua en la cual la adquisición de nuevos conocimientos y destrezas será progresiva y se cimentará en los conocimientos previos. En este sentido, la evaluación será permanente, pero, principalmente, con un sentido diagnóstico y dejando el aspecto valorativo de la evaluación para el final del proceso.

8.1. TIPOS DE EVALUACIÓN

La evaluación continua, tal como la concebimos, implica monitorizar el progreso del alumno a lo largo de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje lo que nos permite predecir con un alto grado de fiabilidad los resultados y modificar o adaptar, si fuese necesario, determinados aspectos del proceso a las necesidades del individuo y/o el grupo para asegurar que se alcancen todos los objetivos y resultados de aprendizaje, valorados a través de los criterios de evaluación, en definitiva, que se adquieran las competencias. Para ello realizaremos tres tipos, o más bien, momentos de evaluación:

A) Evaluación Inicial: Consistirá en evaluar el punto de partida para anticipar posibles dificultades en el desarrollo de los contenidos. Se lleva a cabo una evaluación previa en la UD.0 y, además, evaluaciones iniciales específicas que se celebrarán en la primera sesión de cada unidad. La Unidad de Trabajo 0 no actuará realmente como unidad didáctica, sino que se tratará de una sesión inicial de sesenta minutos en la que haremos tres cosas que consideramos cruciales e ineludibles: a) presentar a los participantes b) introducir los contenidos y temáticas a desarrollar a lo largo del módulo profesional así como informar sobre los criterios de evaluación y calificación y c) evaluar los conocimientos previos del alumnado al respecto de la temática a desarrollar en “Itinerario de Personal de Empleabilidad I”. Esta evaluación previa se hará mediante una pequeña prueba no calificable y un posterior debate al respecto, que servirán para determinar el punto de partida de la actividad docente y los puntos sobre los que será preciso incidir. Además, la fórmula se repetirá al inicio de cada unidad estableciendo así un punto de partida y una hoja de ruta.

B) Evaluación Formativa: es una evaluación del progreso del proceso de enseñanza-aprendizaje. Servirá para monitorizar el desempeño del alumnado, de este modo se pueden detectar dificultades y reconducir o reforzar determinados aspectos. El docente evalúa el proceso de aprendizaje del alumnado, así podrá detectar dificultades concretas y subsanarlas mediante explicaciones o actividades de refuerzo. A su vez, cada alumno llevará a cabo su propia autoevaluación de manera que adquiera autonomía sobre su propio proceso de aprendizaje, detectando sus fortalezas y debilidades, ambas con el objetivo de generar un *feedback* que informe del progreso del alumnado.

C) Evaluación Sumativa: Esta es una evaluación finalista, es decir valora el resultado de un proceso. Se llevará a cabo al final de cada unidad, al final de cada trimestre y a final de curso, a través de las calificaciones obtenidas se valorará si se han alcanzado los objetivos propuestos, así como los resultados de aprendizaje y el nivel de adquisición de las competencias.

EVALUACIÓN INICIAL DEL MÓDULO U.T. 0 septiembre	U.T. 1 a 10	EVALUACIÓN SUMATIVA FINAL MÓDULO junio
	EVALUACIÓN INICIAL	
	EVALUACIÓN FORMATIVA	
	EVALUACIÓN SUMATIVA	

8.2. PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Los procedimientos e instrumentos de evaluación seleccionados son variados y flexibles ya que permiten adaptar el proceso de enseñanza-aprendizaje a las necesidades del alumnado para asegurar un proceso de evaluación continuo, sistemático y objetivo que proporcione una perspectiva más precisa de los Objetivos y Resultados de Aprendizaje alcanzados y, consecuentemente, el nivel de adquisición de las Competencias. La valoración de tales aspectos se basará en un seguimiento sistemático y unos criterios de calificación estandarizados en instrumentos de evaluación variados para obtener unos resultados realistas, medibles y objetivos.

Los procedimientos de evaluación utilizados serán la observación directa en el aula, el análisis de producciones y pruebas, la reflexión y las preguntas guiadas o pequeños debates, para ello se utilizan instrumentos de evaluación que permiten evaluar el desempeño del alumnado a la hora de realizar tareas y actividades a través de las cuales movilizan conocimientos, habilidades y actitudes que podrán utilizar en el ámbito laboral al terminar el ciclo formativo. Los instrumentos de evaluación utilizados son los siguientes:

- Pruebas o exámenes escritos de naturaleza teórica y/o práctica.
- Producciones escritas u orales
- Listas de comprobación para medir el desempeño diario en el aula o espacio del centro.
- Trabajos o actividades, ya sean individuales o colectivos, realizadas en horario lectivo o en casa.
- Rúbricas: utilizadas también para la autoevaluación.

8.3. CRITERIOS DE CALIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y RECUPERACIÓN

La calificación podría entenderse como la expresión numérica de la evaluación, es decir vamos a asignar una nota entre el 1 y el 10 a cada alumno para valorar de manera objetiva su grado de

adquisición de los contenidos, su desempeño diario y sus producciones, tanto teóricas como prácticas. Para calcular este valor atenderemos a tres elementos, cada uno con un porcentaje asignado dependiendo de la importancia que le conferimos, como se puede observar en el siguiente cuadro:

TIPO EVALUACIÓN	PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS	PORCENTAJE SOBRE LA NOTA
sumativa	Pruebas teóricas y prácticas (tanto de naturaleza teórica como práctica)	50%
	Producciones y trabajos (tanto de naturaleza teórica como práctica)	40%
formativa	Desempeño del alumno en clase	10%

7. CRITERIOS DE CALIFICACIÓN Y RECUPERACIÓN

La calificación podría entenderse como la expresión numérica de la evaluación, es decir vamos a asignar una nota entre el 1 y el 10 a cada alumno para valorar de manera objetiva su grado de adquisición de los contenidos, su desempeño diario y sus producciones, tanto teóricas como prácticas. Para calcular este valor atenderemos a tres elementos, cada uno con un porcentaje asignado dependiendo de la importancia que le conferimos, como se puede observar en el siguiente cuadro:

PRUEBAS Y EXÁMENES	50%	20% PRUEBAS TEÓRICAS
		30% PRUEBAS PRÁCTICAS
PRODUCCIONES ALUMNO	40%	15% PRODUCCIONES Y ACTIVIDADES (TRABAJOS ESCRITOS)
		25% PRODUCCIONES PRÁCTICAS DIARIAS (AULA-TALLER Y PRESENTACIONES)
PROFESIONALIDAD	10%	

De modo que el 50% de la nota será obtenido de las pruebas o exámenes que se ponderarán de la siguiente manera:

2/5 aportado por la prueba/s teórica/s.

3/5 aportado por la prueba/s práctica/s.

El 40% de producciones o trabajos, en este apartado se incluyen todas las actividades o trabajos, presentaciones y producciones del alumno, tanto en formato físico como en digital, además de las producciones prácticas de alumno en el aula-taller. En este apartado las producciones generadas durante las clases prácticas en el aula-taller supondrán un 25% de la nota definitiva. Dado el carácter propio del módulo y su importante carga teórica, se incluye aquí también las producciones de carácter práctico en formato digital que supongan la indagación por parte del alumno y que involucren el despliegue y aplicación real de los conocimientos teóricos adquiridos (como podrían ser presentaciones o trabajos de investigación, supuestos prácticos y/o ejercicios de identificación de géneros). El resto de la nota correspondiente a este apartado (un 15%) se obtiene de la participación en las actividades propuestas a lo largo de cada unidad de trabajo y cuyo fin es, además de establecer el nivel inicial, repasar y reforzar los conocimientos tratados. Estas actividades pueden presentarse en forma de ejercicios o, generalmente, en forma de test y, a diferencia de las actividades del apartado anterior, su naturaleza será teórica sin necesidad de demostrar aplicación práctica de los contenidos (es ahí donde radica su diferencia).

El 10% restante se extrae del desempeño del alumno en clase mediante la observación de su disposición hacia el trabajo y su manera de producirse durante el horario lectivo. Los aspectos que valorar son:

La puntualidad, el lucir correctamente el uniforme, el respeto y uso adecuado de las instalaciones, maquinaria y equipos, la pulcritud en el trabajo respetando las normas de seguridad e higiene y minimizando el desperdicio de materia prima, la actitud positiva hacia el aprendizaje y el respeto hacia los compañeros manteniendo en todo momento el clima de colaboración. En definitiva, se valorará la madurez y “profesionalidad” del estudiante como parte esencial de su formación para acceder al mundo laboral en un futuro próximo.

Para superar cada evaluación con calificación positiva el alumno/a deberá haber obtenido una calificación mínima de 5 en cada uno de los apartados de los que se compone la nota.

8.3.1. Calificación Final

La calificación final se celebrará en el mes de junio y se obtendrá al aplicar los siguientes valores:

1ª EVALUACIÓN	1/3
2ª EVALUACIÓN	1/3
3ª EVALUACIÓN	1/3

Dado que es esencial que el alumno alcance todos los Resultados de Aprendizaje (RA), debe de haber recibido una calificación positiva (entre el 5 y el 10) en cada una de las tres evaluaciones. En caso de no alcanzar el aprobado en alguna evaluación, los Resultados de Aprendizaje pendientes serán incorporados en la prueba de la evaluación siguiente de tal modo que, en la evaluación final ordinaria

de junio, se deberá haber alcanzado todos los Resultados de Aprendizaje y Objetivos con una calificación mínima de 5.

8.3.2. Calificación Final en alumnos absentistas

Los alumnos que, por el motivo que fuera, tengan un alto grado de absentismo, y a los que resulte imposible aplicarles el criterio de evaluación continua al superar el número máximo de faltas establecidas por la Programación General Anual (atendiendo al Proyecto Educativo del Centro, los alumnos que superen el 15% de faltas injustificadas), deberán realizar una prueba en junio compuesta de dos partes (parte A o teoría y parte B o práctica), incluyendo todos aquellos Resultados de Aprendizaje y Objetivos no alcanzados previamente, la nota final será la calificación obtenida en esta única prueba sin obrar media alguna. Para la preparación de dicha prueba dispondrá de todos los materiales y orientaciones pedagógicas difundidas a través de la plataforma Microsoft Teams para el grupo, además de las aclaraciones, explicaciones y orientaciones pertinentes.

8.3.3. Recuperación: Prueba Extraordinaria de Junio

La Resolución de 18 de junio de 2009, de la Consejería de Educación y Ciencia, por la que se regula la organización y evaluación de la formación profesional del sistema educativo en el Principado de Asturias, se modifica en los siguientes términos (pendiente publicación en BOPA):

1. La sesión de evaluación final extraordinaria de primer curso se realizará en el mes de junio, al término de las actividades lectivas de las enseñanzas de formación profesional, según el calendario escolar vigente.
2. El programa de recuperación de módulos no superados en la evaluación final ordinaria del primer curso se diseñará para que el alumnado lo realice desde la finalización de las actividades lectivas de primer curso, según el calendario escolar vigente, hasta la fecha de la evaluación final extraordinaria, con docencia directa por parte del profesorado responsable de cada módulo profesional.

Por tanto, los alumnos que no hayan obtenido una calificación igual o superior a 5 en la evaluación final ordinaria de junio deberán realizar una prueba extraordinaria, dicha prueba versará sobre la totalidad de los contenidos del curso. Para ello, tras la evaluación ordinaria de junio se le diseñará un plan de recuperación personalizado con una serie de orientaciones pedagógicas, los mínimos exigibles y actividades con la finalidad de preparar la prueba extraordinaria, además, se le propondrá la realización de uno o varios trabajos o actividades para reforzar algunos de los aspectos en los que el alumno pudiera haber encontrado más dificultades y que entregará el día de la prueba extraordinaria. Este Plan de Recuperación se adaptará a las necesidades específicas de cada alumno por lo que será individual y el alumno lo recibirá de manera telemática a través de las plataformas habituales, quedando así constancia de su recepción. Tal como establece la Consejería de Educación, y como novedad, este plan de recuperación se apoyará con docencia la directa por parte del profesor del módulo no superado.

La calificación final se calculará de la siguiente manera:

Examen o Prueba Extraordinaria	Trabajo/s-actividades de Refuerzo
80%	20%

8.4. CRITERIOS DE PROMOCIÓN

8.5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN Y LA ACTIVIDAD DOCENTE

Se realizará un seguimiento de la programación mediante una evaluación trimestral acompañada de propuestas de mejora, de manera que se implementen mejoras adaptadas a las necesidades del alumnado. Así mismo se evaluará la práctica docente a través de la reflexión sobre la información relativa a los siguientes indicadores:

- Resultados de la evaluación formativa y sumativa.
- Análisis de materiales y recursos didácticos.
- Adecuación de la temporalización de los contenidos.
- Contribución de las medidas de atención a la diversidad y la metodología utilizada a la consecución de los objetivos.
- Encuesta de satisfacción con el desarrollo del módulo a los alumnos.

9. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

El grupo presenta diversidad en cuanto a edades, estilos y ritmos de aprendizaje, motivación e intereses, aptitudes, conocimientos y experiencias laborales previas. Estas circunstancias individuales implican que el alumnado tenga estrategias de aprendizaje diferentes, por lo tanto, si los estudiantes aprenden de manera diferente, cada estilo de aprendizaje precisará actividades y estrategias metodológicas diferentes. Todas estas variables se han considerado en el diseño de la programación de forma que se puedan adaptar a cada uno de los estudiantes del grupo a nivel de:

- Actividades: actividades variadas que incluyen actividades de refuerzo y ampliación para poder adaptarse a los diferentes ritmos de aprendizaje en el aula, así como la elaboración de un plan de recuperación para los estudiantes que tienen el módulo suspenso del curso anterior.

- Agrupamientos: serán flexibles, de forma que se trabaje en gran grupo, en parejas o de forma individual, favoreciendo los procesos de enseñanza aprendizaje y el apoyo puntual entre compañeros con distintos estilos/ritmos de aprendizaje.
- Estrategias metodológicas y recursos didácticos: serán suficientemente variados y flexibles para adaptarlos a los diferentes estilos de aprendizajes, aumentando de este modo la motivación, favoreciendo una educación inclusiva que permita maximizar la potencialidad de cada estudiante en relación con los objetivos y resultados de aprendizaje del módulo.
- Según la posibilidad horaria del profesor se podrán realizar desdobles que favorezcan la atención del alumnado o diferentes ritmos de aprendizaje.
- En los casos de presencia de alumnado con necesidades educativas específicas se pueden adoptar medidas de flexibilización modular según lo dispuesto en el Artículo 73 de la Ley Orgánica 2/2006 de Educación. El tipo de medidas y su aplicación se determinarán en colaboración con el departamento de orientación, afectarán solamente a la distribución temporal de los módulos, junto con medidas de refuerzo de los aprendizajes adaptadas a las necesidades específicas del alumno/a.

Además, con el fin de detectar posibles necesidades específicas, se partirá de una evaluación inicial del grupo mediante la revisión del expediente y apoyándonos en el test de nivel inicial para adaptar la programación a las necesidades del alumnado.

Del mismo modo, en el caso de los alumnos que muestren una dificultad manifiesta para alcanzar los objetivos, se establecerán una serie de mecanismos de refuerzo para que alcancen los Resultados de Aprendizaje o, si esto resulta imposible, al menos los Contenidos Mínimos Exigibles. Tales mecanismos incidirán sobre aquellos aspectos en los que el alumno muestre mayores dificultades e incluirán actividades de refuerzo, información/explicaciones adicionales, materiales adaptados, etc. En cualquier caso, el alumno/a, deberá alcanzar los mínimos exigibles para poder superar el módulo profesional.

10. ASPECTOS TRANSVERSALES

10.1. EDUCACIÓN EN VALORES Y EN LA IGUALDAD EFECTIVA DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Según lo dispuesto en el Artículo 33 de la Resolución de 18 de junio de 2009, de la Consejería de Educación y Ciencia, por la que se regula la organización y evaluación de la Formación Profesional del sistema educativo en el Principado de Asturias, en el diseño de la programación didáctica también se incluyen los contenidos transversales recogidos en el Plan Integral de Convivencia y Plan de Igualdad de centro. La formación se llevará a cabo en un clima de respeto y tolerancia basado en valores democráticos, principalmente en el diálogo y la colaboración, favorecidos por el trabajo grupal y cooperativo. Así mismo, tal y como se contempla en el artículo 24 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en todas y cada una de las acciones educativas se integrará el principio de igualdad en el trato, evitando cualquier situación de desigualdad y rechazando cualquier comportamiento sexista, combatiendo los estereotipos sociales asociados al género. Para ello se prestará atención a los materiales utilizados, así como a la dinámica del grupo,

para crear un clima de aula en el que prime un modelo de convivencia basado en la diversidad y la igualdad de derechos que, trasladados al mundo laboral, eviten el sesgo de género existente en muchas profesiones.

10.2. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Las actividades extraescolares y complementarias resultan muy útiles y tienen como fin el profundizar y ampliar en los conocimientos, además de buscar un aprendizaje significativo. A menudo sirven como medio para aplicar en la práctica lo aprendido en clase o como punto de partida de nuevas actividades que sirven para dinamizar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Para ello se propondrán actividades y visitas que incidan y profundicen en los contenidos propios de la materia y se elegirán basándose en criterios de idoneidad y oportunidad.

10.3. DESARROLLO DE ACTIVIDADES INTERDEPARTAMENTALES

Desde este módulo se pretende colaborar con el Plan de Digitalización del Centro mediante la utilización activa de las herramientas digitales a nuestra disposición y fomentar su uso entre los alumnos. Además, aunque no se participa directamente en el Plan de Medio Ambiente/Huerto Escolar, sí se colabora con la recogida de la materia orgánica susceptible de ser compostable producida en el aula-taller durante las operaciones de preelaboración. Por último, hay que destacar la labor del Departamento de Hostelería y Turismo en el programa Erasmus+. Además, desde el propio departamento y PYCA, se lleva a cabo un proyecto cuyo fin es la confección de un banco de recursos audiovisuales que recoja aquellas técnicas, contenidos y elaboraciones más relevantes para ponerlo a disposición del alumnado de los ciclos formativos y que sirva de guía y apoyo en la práctica fuera del centro y que, además, permita mantener en contacto con la dimensión práctica de los alumnos de los distintos módulos que por el motivo que fuera no pudieran asistir a clase con normalidad. Hay que señalar que este proyecto está abierto a docentes de otros departamentos y pensado a largo plazo comenzando desde lo más general y elemental a lo más específico en años sucesivos.

11. BIBLIOGRAFÍA/WEBGRAFÍA

Armendáriz-Sanz, José Luis. *Preelaboración y Conservación de Alimentos*. Ed. Paraninfo.

Rowe, Laura. *Gusto. El gran libro de los alimentos*. Ed. Lundberg.

VV.AA. *Preelaboración y Conservación de Alimentos*. Ed. Altamar.

VV.AA. *Frutas y hortalizas para el consumo en Asturias*. Consejería de Sanidad y Servicios Sociales del Principado de Asturias.

VV.AA. *Pescados y mariscos para el consumo en Asturias*. Consejería de Sanidad y Servicios Sociales del Principado de Asturias.

VV.AA. *Productos cárnicos para el consumo en Asturias*. Consejería de Sanidad y Servicios Sociales del Principado de Asturias.

VV.AA. *Modernist Cuisine*. Ed. Taschen.

<https://www.asturnatura.com/guia-hongos-setas.html>

<https://pescadosymariscos.consumer.es/>

<https://pescadodetemporada.org/>

<https://www.institutohuevo.com>

<http://www.fao.org/dairy-production-products/products/tipos-y-caracteristicas/es/>

11. ANEXOS

11.1. ANEXO I: LAS UNIDADES DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE.

MÓDULO PROFESIONAL:		S E S I O N E S	E V A L U A C I Ó N	RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RA)						
ITINERARIO PERSONAL DE EMPLEABILIDAD I										
CÓDIGO DEL MÓDULO:										
CURSO:										
CARGA HORARIA:										
0046										
1º CFGM										
88 HORAS										
UT	TÍTULO			1	2	3	4	5	6	
1	ANÁLISIS DEL SECTOR PROFESIONAL	7	1	X			X	X		
2	LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	7	1		X			X		
3	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	7	1		X			X		
4	LA ORGANIZACIÓN Y LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN	7	1		X			X		
5	LA ACTUACIÓN EN CASO DE EMERGENCIA	7	1		X			X		
6	LA RELACIÓN LABORAL	6	2			X		X		
7	EL CONTRATO DE TRABAJO	6	2			X		X		
8	SALARIO Y SEGURIDAD SOCIAL	6	2			X		X		
9	MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	6	3			X		X		
10	EL PROYECTO PROFESIONAL	6	3				X	X		
11	EL APRENDIZAJE AUTÓNOMO Y LA COMPETENCIA DIGITAL	5	3					X	X	

11.2. ANEXO II:

Según dicta la normativa los contenidos trabajados en la estancia en la empresa del alumno/a deben situarse entre el 10 y el 20% del total (en nuestro caso el 20% de los 41 Criterios de Evaluación asociados a los 5 resultados de Aprendizaje serían 8,2 y, por tanto, serán 9 los CE que los estudiantes trabajarán en sus FCT). No obstante *Nótese que ninguno de los RA y sus CE asociados se va a adquirir o trabajar exclusivamente en FCT sino que será iniciado por el alumno/a en el centro educativa para, posteriormente, desarrollarlo e implementarlo en el centro de trabajo. En este sentido, si asignamos una carga horaria x a cada uno de ellos, se trabajará en una proporción de 2/3 partes en el aula-taller y 1/3 en el centro de trabajo en prácticas asignado. Esto tiene sentido porque el estudiante debe tener una formación previa para incorporarse en la empresa y haber adquirido cierta pericia para que su estancia en el centro de trabajo sea relevante y provechosa. Del mismo modo, se reservará una parte de la carga horaria asociada para completar la adquisición del CE una vez el estudiante se haya reincorporado al centro educativo tras las prácticas que servirá para reforzar y valorar la consecución de las destrezas trabajadas en la empresa y poder evaluarlas en su justa medida y, si fuese preciso, para aclarar y/o corregir algunos extremos.

RESULTADO DE APRENDIZAJE	CRITERIO DE EVALUACIÓN	horas
RA.1 Distingue las características del sector productivo y define los puestos de trabajo relacionándolos con las competencias profesionales expresadas en el título.	CE.2 - 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.	4
	CE.3 - 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.	4
RA.2 Alcanza las competencias necesarias para la obtención del título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales.	CE.4 - 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 riesgos más habituales en los	6

	entornos de trabajo del sector profesional relacionado con el título.	
	CE. 5 - 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.	4
	CE. 12 - 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.	4
RA.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.	C.E 13 - 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.	6
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.	CE.22 — Se han analizado las cualidades y competencias personales afines a la actividad profesional relacionada con el perfil del título.	8
	CE.26 - Se han identificado expectativas de futuro para inserción profesional analizando competencias, intereses y destrezas personales.	8

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.	CE.38 – Se han aplicado las herramientas de aprendizaje autónomo para su desarrollo personal y profesional.	2
TOTAL HORAS IPLE I EN FCT		44

EN REALIDAD SOLO SE DEBERÍAN TRABAJAR LOS RA DEL 1 AL 4 (1ª Y 2ª EVAL)

ANEXO III

Resultados de Aprendizaje	Criterios de Evaluación Asociados	Se trabajan en...	
		Centro	FCT
RA.1 Distingue las características del sector productivo y define los puestos de trabajo relacionándolos con las competencias profesionales expresadas en el título.	CE.1- 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.		
	CE.2 – 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.		
	CE.3 – 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.		
RA.2 Alcanza las competencias necesarias para la obtención del título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales.	CE.4 –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.		
	CE.5- 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.		
	CE.6- 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.		

	CE.7 – Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.		
	CE.8– Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.		
	CE.9 – 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.		
	CE.10 – Se han realizado todas las operaciones teniendo en cuenta la normativa higiénico-sanitaria, de seguridad laboral y de protección ambiental.		
	CE.11 – 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.		
	CE.12 – Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud de la persona trabajadora y su importancia como medida de prevención.		
	CE.13 – 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.		
RA.3 Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de cambios y vicisitudes relevantes que se	CE.14 - 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.		
	CE. 15 - Se han comparado las principales modalidades de contratación, localizando los diferentes modelos en las fuentes oficiales.		
	CE.16 - Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo y los derechos que conlleva.		

pueden presentar en la relación laboral en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.	CE.17 - Se han identificado los diferentes componentes del recibo de salario.		
	CE.18 - Se han identificado los recursos laborales existentes ante las diferentes vicisitudes que se pueden dar en la relación laboral.		
	CE.19 - Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.		
	CE.20 - Se han analizado las principales prestaciones derivadas de la suspensión y extinción de la relación laboral.		
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.	CE.21- Se han evaluado los propios intereses, motivaciones, habilidades y destrezas en el marco de un proceso de autoconocimiento.		
	CE.22 - Se han analizado las cualidades y competencias personales afines a la actividad profesional relacionada con el perfil del título.		
	CE.23 - Se han determinado las competencias personales y sociales con valor para el empleo.		
	CE.24 -Se han señalado las preferencias profesionales, intereses y metas en el marco de un proyecto profesional.		
	CE.25 - Se ha valorado el concepto de autoestima en el proceso de búsqueda de empleo.		
	CE.26 - Se han identificado las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades propias para la inserción profesional.		
	CE.27 -Se han identificado expectativas de futuro para inserción profesional analizando competencias, intereses y destrezas personales.		
	CE.28 - Se han valorado hitos importantes en la trayectoria vital con valor profesionalizador.		
	CE.29 - Se han identificado los itinerarios formativos profesionales relacionados con el perfil profesional.		

	CE.30 - 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.		
	CE.31 - Se ha trazado un plan de acción para desarrollar las áreas de mejora y potenciar las fortalezas personales con valor para el empleo.		
RA. 5	CE.32 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.		
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.	CE.33 - Se ha identificado la empleabilidad como capacidad de adaptación al entorno laboral.		
	CE.34 - Se han conocido y utilizado herramientas, fuentes de información, conexiones y actividades para la configuración de un entorno personal de aprendizaje para la empleabilidad.		
	CE.35 - Se ha puesto en práctica la competencia digital para configurar un entorno personal de aprendizaje para la empleabilidad.		
	CE.36 - Se ha analizado el concepto de identidad digital y su impacto en la empleabilidad.		
	CE.37 - Se ha justificado el diseño de su entorno de aprendizaje basado en cómo esta mejora la empleabilidad.		
	CE.38 - Se ha elaborado su plan de desarrollo individual como herramienta para la mejora de la empleabilidad.		
	CE.39 - Se han aplicado las herramientas de aprendizaje autónomo para su desarrollo personal y profesional.		
	CE.40 - Se ha diseñado el entorno de aprendizaje que permite alcanzar el plan de desarrollo individual.		



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

IES LEOPOLDO ALAS CLARÍN Curso 2025-2026

