

**ÍNDICE:**

---

1. Introducción.
2. Objetivos del módulo.
3. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación.
4. Contenidos, distribución, temporalización y mínimos exigibles.
  - 4.1 Contenidos.
  - 4.2 Desarrollo temporal de las unidades de trabajo.
  - 4.3 Contenidos mínimos exigibles.
  - 4.4 Contenidos de educación en valores.
  - 4.5 Contenido de tratamiento diversidad.
  - 4.6 Contenido de actividades complementarias y extraescolares.
5. Metodología didáctica de carácter general.
6. Proceso de evaluación del alumnado.
  - 6.1 Procedimiento de evaluación.
  - 6.2 Criterios de calificación.
7. Mecanismos de seguimiento y valoración que permitan potenciar los resultados positivos y subsanar las deficiencias que pudieran observarse.
8. Actividades de orientación y apoyo encaminadas a la superación de los módulos profesionales pendientes.
9. Materiales didácticos para uso de los alumnos.
10. Plan de contingencia.

Programación, elaborada por:	
<b>Nombre</b>	M <sup>a</sup> Ángeles Cabrerizo
<b>Cargo</b>	Profesor del módulo
<b>Fecha</b>	30/9/2019

## 1.- INTRODUCCION

Denominación del ciclo: CFGS Técnico Superior en Procesos y Calidad en la Industria Alimentaria

**Nivel:** 1º curso del Ciclo Formativo de grado Superior.

**Duración del módulo:** 96 horas, distribuyéndose durante 3 horas semanales de septiembre a mayo.

### Legislación:

RD 451/2010, de 16 de abril por el que se establece el Título de Técnico Superior en Procesos y Calidad en la Industria Alimentaria y se fijan sus enseñanzas mínimas. BOE 20/05/2010.

ORDEN de 27 de abril de 2011 de la Consejera de Educación, Cultura y Deporte, por la que se establece el currículo de Técnico Superior en Procesos y Calidad en la Industria Alimentaria para la Comunidad Autónoma de Aragón. BOA 01/06/2011.

## 2.- OBJETIVOS DEL MÓDULO.

El módulo de FOL contribuye a alcanzar los objetivos fundamentales de la LOE. La formación profesional está enfocada, principalmente, a **preparar al alumno para su incorporación al mercado de trabajo, y su inserción en la sociedad como ciudadano con valores democráticos**, por ello la legislación marca para todos los ciclos formativos el objetivo de que los alumnos dispongan del mayor número de conocimientos, herramientas y recursos que les ayuden a alcanzar este fin de inserción laboral y de integración en la sociedad en general; el logro de este objetivo se consigue a través del módulo de **Formación y Orientación Laboral, transversal a todos los ciclos formativos**.

Los cambios en la especialidad de FOL y sus módulos, refunden el módulo de FOL y RET y sus objetivos, aumentando el módulo de FOL de 65 a 96 h, desapareciendo RET (65h) y RET (65h) en los títulos que se impartía, y manteniendo el mismo contenido en laboral y prevención de riesgos, con la diferencia de que el módulo FOL LOE, equivale al título de nivel básico de técnico de prevención de riesgos laborales. Esto supone la realización de un esfuerzo importante en esta programación para impartir los contenidos que antes ocupaban 130 h, en 96 h. Lo mismo sucede con la adaptación de los manuales y el material didáctico.

Este módulo profesional contiene la formación necesaria para que el alumno pueda insertarse laboralmente y desarrollar su carrera profesional en el sector de procesos y calidad en la industria alimentaria.

La formación del módulo contribuye a alcanzar los **objetivos generales** del ciclo formativo siguientes:

- n) Analizar y describir los procedimientos de calidad, prevención de riesgos laborales y ambientales, señalando las acciones que se van a realizar en los casos definidos para actuar de acuerdo con las normas estandarizadas.
- o) Identificar los cambios tecnológicos, organizativos, económicos y laborales en su actividad, analizando sus implicaciones en el ámbito de trabajo, para mantener el espíritu de innovación.
- p) Identificar las oportunidades que ofrece la realidad socio-económica de su zona, analizando las posibilidades de éxito propias y ajenas para mantener un espíritu emprendedor a lo largo de la vida.
- q) Identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y su relación con el mundo laboral, analizando las ofertas y demandas del mercado para mantener el espíritu de actualización e innovación.
- r) Reconocer las oportunidades de negocio, identificando y analizando las demandas del mercado para crear y gestionar una pequeña empresa.
- s) 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.

**Y las competencias siguientes:**

- n) Aplicar procedimientos de calidad, trazabilidad, prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con lo establecido en los procesos de producción.
- o) Mantener una actitud profesional de innovación, respecto a los cambios tecnológicos, en la creación de nuevos productos y mejora de procesos y técnicas de comercialización.
- p) Adaptarse a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones laborales, originados por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos.
- q) Gestionar su carrera profesional, analizando las oportunidades de empleo, autoempleo y de aprendizaje.
- r) Crear y gestionar una pequeña empresa, realizando un estudio de viabilidad de productos, de planificación de la producción y de comercialización.
- s) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y de responsabilidad.

**3.- RESULTADOS DE APRENDIZAJE, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y CONTENIDOS MÍNIMOS**

Resultados de aprendizaje	Criterios de evaluación	Contenidos Duración: 96 horas
<b>1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.</li> <li>▪ Se ha identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional del técnico.</li> <li>▪ Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.</li> <li>▪ Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico.</li> <li>▪ Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.</li> <li>▪ Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.</li> <li>▪ Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.</li> </ul>	<p><b>Búsqueda activa de empleo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La necesidad de planificar la carrera profesional: el proyecto profesional.</li> <li>▪ Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.</li> <li>▪ Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del trabajador.</li> <li>▪ Identificación de itinerarios formativos relacionados con la familia profesional</li> <li>▪ Definición y análisis del sector profesional del título. Yacimientos de empleo.</li> <li>▪ Proceso de búsqueda de empleo en empresas del sector.</li> <li>▪ Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa.</li> <li>▪ Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.</li> <li>▪ El proceso de toma de decisiones. Fases y factores que intervienen en las decisiones</li> </ul>
<b>2. Aplica las estrategias del trabajo en</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se han valorado las ventajas del trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del técnico.</li> </ul>	<p><b>Gestión del conflicto y equipos de trabajo.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Valoración de las ventajas e inconvenientes del</li> </ul>

<p><b>equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.</li> <li>Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.</li> <li>Se han valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.</li> <li>Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.</li> <li>Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.</li> <li>Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.</li> </ul>	<p>trabajo en equipo para la eficacia de la organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Equipos en la industria del mecanizado según las funciones que desempeñan.</li> <li>La gestión de equipos de trabajo: la comunicación eficaz, la motivación.</li> <li>Técnicas de trabajo en grupo.</li> <li>La participación en el equipo de trabajo. Análisis de los posibles roles.</li> <li>El liderazgo.</li> <li>Reuniones de trabajo.</li> <li>Conflicto: características, tipos, fuentes y etapas.</li> <li>Métodos para la resolución o supresión del conflicto.</li> <li>La negociación como vía de solución de conflictos.</li> </ul>
<p><b>3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.</li> <li>Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.</li> <li>Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.</li> <li>Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinado colectivos.</li> <li>Se han determinado los factores clave en la regulación del tiempo de trabajo y de descanso.</li> <li>Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.</li> <li>Se han identificado las causas y efectos de la modificación suspensión y extinción de la relación laboral.</li> <li>Se han analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran.</li> <li>Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.</li> <li>Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título correspondiente.</li> <li>Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.</li> </ul>	<p><b>Contrato de trabajo.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El Derecho del trabajo. Organismos que intervienen en la relación laboral.</li> <li>Análisis de la relación laboral individual. Relaciones excluidas.</li> <li>El contrato de trabajo. Contenido</li> <li>Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.</li> <li>Derechos y deberes derivados de la relación laboral.</li> <li>El tiempo de trabajo y de descanso.</li> <li>El salario.</li> <li>Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.</li> <li>Representación de los trabajadores.</li> <li>El convenio colectivo. Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional correspondiente.</li> <li>El conflicto colectivo. La huelga.</li> <li>Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad, beneficios sociales entre otros.</li> </ul>

<b>Resultados de aprendizaje</b>	<b>Criterios de evaluación</b>	<b>Contenidos Duración: 96 horas</b>
<p><b>4. Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se han analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran.</li> <li>Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título correspondiente.</li> <li>Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.</li> <li>Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.</li> <li>Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de Seguridad Social.</li> <li>Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de Seguridad Social.</li> <li>Se han identificado en un supuesto las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.</li> <li>Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.</li> <li>Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos.</li> <li>Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.</li> </ul>	<p><b>Seguridad Social, empleo y desempleo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La Seguridad Social</li> <li>Estructura del Sistema de la Seguridad Social.</li> <li>Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social: afiliación, altas, bajas y cotización.</li> <li>Prestaciones de la Seguridad Social. La protección por desempleo</li> </ul>

<p><b>5. Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.</li> <li>Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.</li> <li>Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.</li> <li>Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo.</li> <li>Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.</li> <li>Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional correspondiente.</li> <li>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 correspondiente.</li> </ul>	<p><b>Evaluación de riesgos profesionales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Valoración de la relación entre trabajo y salud.</li> <li>Principios preventivos. Importancia de la cultura preventiva en todas las fases de la actividad.</li> <li>El riesgo profesional. Análisis de factores de riesgo.</li> <li>La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva.</li> <li>Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad.</li> <li>Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales.</li> <li>Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psicosociales.</li> <li>Riesgos específicos en la industria de la panadería, repostería y confitería.</li> <li>Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas.</li> <li>El accidente de trabajo y la enfermedad profesional.</li> <li>Otras patologías derivadas del trabajo.</li> <li>Técnicas de prevención.</li> </ul>
<p><b>6. Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.</li> <li>Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.</li> <li>Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.</li> <li>Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa, que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia.</li> <li>Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional correspondiente.</li> <li>Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación en una pequeña y mediana empresa (PYME).</li> </ul>	<p><b>Planificación de la prevención de riesgos en las empresas.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales</li> <li>Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>Representación de los trabajadores en materia preventiva</li> <li>Gestión de la prevención en la empresa.</li> <li>Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.</li> <li>Planificación de la prevención en la empresa.</li> <li>Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo.</li> <li>Elaboración de un plan de emergencia en una "pyme".</li> </ul>
<p><i>Resultados de aprendizaje</i></p>	<p><i>Criterios de evaluación</i></p>	<p><i>Contenidos Duración: 96 horas</i></p>
<p><b>7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral correspondiente.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se han definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar las consecuencias en caso de que sean inevitables.</li> <li>Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.</li> <li>Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.</li> <li>Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.</li> <li>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.</li> <li>Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.</li> </ul>	<p><b>Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva.</li> <li>Señalización de seguridad.</li> <li>El control de la salud de los trabajadores</li> <li>Protocolo de actuación ante una situación de emergencia.</li> <li>Primeros auxilios.</li> </ul>

## **4.- CONTENIDOS, DISTRIBUCIÓN, TEMPORALIZACIÓN.**

### **4.1.- CONTENIDOS Y SU DESARROLLO DE LAS UNIDADES DE TRABAJO.**

#### Bloque 1 Relaciones laborales

##### **Unidad 1 El derecho del trabajo**

1. Historia del Derecho del trabajo
2. La relación laboral
3. Fuentes del Derecho del trabajo
4. Derechos y deberes laborales
5. El poder de dirección y disciplinario de la empresa
6. Los tribunales laborales

##### **Unidad 2 El contrato de trabajo**

1. El contrato de trabajo
2. Modalidades de contrato
3. Las empresas de trabajo temporal
4. Nuevas formas flexibles de organización del trabajo

##### **Unidad 3 La jornada de trabajo**

1. La jornada ordinaria.
2. El horario de trabajo.
3. Horas Extraordinarias
4. Reducción de jornada
5. Los permisos retribuidos
6. Las vacaciones y permisos
7. Los planes de igualdad

##### **Unidad 4 El salario y la nómina**

1. Concepto de salario.
2. Las garantías del salario
3. La nómina

##### **Unidad 5 Participación de los trabajadores en la empresa**

1. La libertad sindical
2. La representación unitaria
3. Los sindicatos
4. El convenio colectivo

5. Los conflictos colectivos

### **Unidad 6 Modificación, suspensión y extinción del contrato**

1. Modificación del contrato de trabajo.
2. Suspensión del contrato de trabajo.
3. Extinción del contrato de trabajo.
4. El finiquito

### **Unidad 7 Seguridad social y desempleo**

1. La seguridad social
2. Prestaciones de la Seguridad social
3. Desempleo.

## Bloque 2 Prevención de riesgos laborales

### **Unidad 8. Prevención de riesgos: conceptos básicos**

1. Concepto de salud
2. Factores de riesgo laboral
3. Daños a la salud del trabajador
4. Medidas de prevención y protección de riesgos laborales

### **Unidad 9. La prevención de riesgos: legislación y organización**

1. Legislación sobre prevención de riesgos laborales
2. La organización de la prevención en la empresa
3. Participación de los trabajadores en la prevención de riesgos.
4. La gestión de la prevención en la empresa.

### **Unidad 10. Factores de riesgo y su prevención**

1. Los factores de riesgo laboral.
2. Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad
3. Factores de riesgo derivados de las condiciones medioambientales
4. Factores de riesgo derivados de la carga de trabajo
5. Factores de riesgo derivados de la organización del trabajo.

### **Unidad 11. Emergencias y primeros auxilios**

1. El plan de autoprotección
2. Primeros auxilios
3. Soporte vital básico
4. Actuación frente a otras emergencias

5. Traslado de accidentados
6. Botiquín de primeros auxilios

Bloque 3 Orientación profesional

**Unidad 12. Equipos de trabajo**

1. Los equipos de trabajo
2. El origen de los equipos de trabajo
3. Tipos de equipos de trabajo
4. Eficacia y eficiencia en el trabajo en equipo
5. Participación en los equipos: los roles
6. Los procesos de influencia del grupo
7. El liderazgo
8. Dinámicas de trabajo en equipo

**Unidad 13. Conflicto y negociación**

1. El conflicto
2. El origen de los conflictos laborales
3. Tipos de conflictos
4. Resolución de conflictos laborales
5. ¿Cómo prevenir el conflicto?
6. La resolución de conflictos desde la negociación
7. Fases de negociación
8. Consejos para negociar
9. Tácticas negociadoras

**Unidad 14. Orientación Laboral**

1. Nuestra carrera profesional
2. Autoanálisis personal y profesional
3. Itinerarios formativos y profesionalizadores
4. La búsqueda de empleo
5. Oportunidades en Europa
6. La carta de presentación
7. El curricular vitae
8. La entrevista de trabajo

## 9. La marca personal

**4.2 DESARROLLO TEMPORAL DE LAS UNIDADES DE TRABAJO**

Bloque Temático	Objetivos generales	UT	Título	Tiempo programado/horas
		0	Presentación curso y programación, evaluación inicial	1
<b>1. DERECHO Y RELACIONES LABORALES</b>	1	1	Derecho del Trabajo.	4
	1 y 2	2	El contrato de trabajo.	5
	1 y 2	3	La jornada de trabajo.	4
	1 y 2	4	El salario y la nómina	10
	1	5	Participación de los trabajadores en la empresa Sindicación y negociación colectiva.	5
	1 y 2	6	Modificación, suspensión y extinción del contrato.	10
	1 y 2	7	Seguridad social y desempleo	10
<b>2.SALUD LABORAL (módulo seguridad)</b>	4	8	Prevención de Riesgos laborales: conceptos básicos.	7
	4	9	Prevención de Riesgos laborales: legislación y organización.	7
	4 y 5	10	Factores de riesgo y su prevención	7
	4 y 5	11	Emergencias y primeros auxilios	6
<b>3.ORIENTACIÓN PROFESIONAL ( transversal)</b>	2 y3	12	Equipos de trabajo	4
	2 y 3	13	Los conflictos y negociación en la empresa	4
	2 y 3	14	Orientación profesional	7
			Exámenes	5
<b>Temas transversales</b>	todas	<b>Destacamos la igualdad</b>		
<b>FINAL JUNIO1</b>	<b>Solo EVALUACIONES PENDIENTES</b>			
			<b>Total curso</b>	<b>96</b>
<b>FINAL JUNIO2</b>	<b>Solo EVALUACIONES PENDIENTES</b>			<b>2</b>

La secuenciación está pensada para impartir el módulo de FOL en el 1<sup>er</sup> curso del ciclo formativo (de septiembre a mayo), ajustando la programación a tres evaluaciones.

En la UT 0 Presentación del módulo se realizará una explicación en el aula de los objetivos a alcanzar, temporalización de los contenidos, criterios evaluación y calificación que se van a aplicar, metodología y recursos a emplear, así como una prueba inicial que nos permita valorar el nivel del grupo.

#### **4.3.- CONTENIDOS MÍNIMOS EXIGIBLES. (BOA)**

Los contenidos mínimos que establece el RD por el que se crea el título y sus enseñanzas mínimas son los siguientes:

##### Búsqueda activa de empleo:

- Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del Técnico superior en Procesos y Calidad en la Industria Alimentaria.
- Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.
- Identificación de itinerarios formativos relacionados con el Técnico en Procesos y Calidad en la Industria Alimentaria.
- Definición y análisis del sector profesional del Técnico en Procesos y Calidad en la Industria Alimentaria.
- Proceso de búsqueda de empleo en 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 el sector de la producción agropecuaria 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 Procesos y Calidad en la Industria Alimentaria.
- Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad y beneficios sociales, entre otros.

##### Seguridad Social, Empleo y Desempleo:

- Estructura del Sistema de la Seguridad Social.
- Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materias de 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 el sector del paisajismo y medio rural.
- 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.

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.

Es un contenido mínimo de FOL y la LOE, la actitud positiva de respeto a los temas transversales y respeto a los derechos y deberes de un Estado Social y Democrático de Derecho, priorizando como tema transversal **la igualdad**.

#### **4.4 CONTENIDOS DE EDUCACIÓN EN VALORES**

La finalidad de la educación tanto en la LOE como en las últimas leyes orgánicas, es el desarrollo integral del alumnado. Esto supone atender no solo a las capacidades cognitivas o intelectuales de los alumnos sino también a sus capacidades afectivas, motrices, de relación interpersonal y de inserción y actuación social en un estado democrático y social.

La formación ética, junto con la formación académica, debe posibilitar esa formación integral.

El carácter transversal hace referencia a diferentes aspectos:

- a) Los temas transversales abarcan contenidos de varias disciplinas y su tratamiento debe ser abordado desde la complementariedad.
- b) No pueden plantearse como un programa paralelo al desarrollo del currículo, sino insertado en la dinámica diaria del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- c) Son transversales porque deben impregnar la totalidad de las actividades del centro y de los módulos.

Por otra parte, los temas transversales deben contribuir especialmente a la educación en valores éticos y cívicos del alumnado. Son considerados temas transversales:

- Educación moral y cívica.
- Educación para la paz.
- Educación para la igualdad de oportunidades
- Educación ambiental.
- Educación para la salud.
- Educación vial.
- Educación del consumidor.
- Educación para el desarrollo.
- Educación para el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Educación para el conocimiento de los idiomas modernos

Para tratar los temas transversales, tarea compleja en la Formación Profesional, el procedimiento que se sigue es el siguiente:

1. Determinar los temas transversales que, de una forma natural y no forzada, aparecen en los objetivos del módulo.
2. Definir los objetivos específicos a lograr para cada uno de ellos.
3. Indicar las unidades de trabajo donde deben aplicarse.
4. Señalar la metodología a utilizar.
5. Indicar una propuesta de evaluación.

Los objetivos del módulo Formación y Orientación Laboral propician el tratamiento de los siguientes temas transversales:

- Educación moral y cívica.
- Educación para la paz.
- Educación para la igualdad de oportunidades.
- Educación del consumidor.
- Educación ambiental.
- Educación para la salud.

### **EDUCACIÓN MORAL Y CÍVICA**

---

- Desarrollar de forma autónoma, racional y dialogante el sentido crítico.
- Conseguir comportamientos coherentes con los principios y normas que personalmente hayan construido, respetando aquellas que la sociedad, de modo democrático y buscando la justicia y el bienestar colectivo, ha dado.

### **EDUCACIÓN PARA LA PAZ**

---

- Reconocer y afrontar las situaciones de conflicto desde la reflexión serena sobre sus causas, tomando decisiones negociadas para solucionarlas de una forma creativa, tolerante y no violenta.
- Actuar en la diversidad social y cultural con un espíritu abierto, respetuoso y tolerante, reconociendo la riqueza de lo diverso como elemento positivo que nos plantea el reto permanente de superación personal y social de nuestra convivencia en armonía.

### **EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN GENERAL Y DE AMBOS SEXOS**

---

- Incrementar la igualdad de oportunidades, superando la discriminación y fomentando la comunicación y la participación.
- Este será un contenido a trabajar de forma principal

### **EDUCACIÓN DEL CONSUMIDOR**

---

- Tomar conciencia de los problemas del consumismo y responsabilizarse con la toma de medidas al respecto.

### **EDUCACIÓN AMBIENTAL Y PARA LA SALUD**

---

- En relación a su normativa y al bloque temático de prevención de riesgos laborales Tendremos presentes todos los temas transversales, pero principalmente este curso trabajaremos la **igualdad** en general, y en particular la **igualdad de género**

### **4.5 CONTENIDO DE TRATAMIENTO DE LA DIVERSIDAD**

En este grupo en principio las medidas que se pueden aplicar son las referidas a la diversidad de intereses y ritmos en los aprendizajes: se utilizarán actividades de apoyo, refuerzo o ampliación según la situación.

De forma diaria se hace un seguimiento del rendimiento de los alumnos para apoyar de forma especial a los que lo necesiten.

### **4.6 CONTENIDO PROGRAMADO A TRAVES DE ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES Y COMPLEMENTARIAS**

Estas actividades en general las organizará el centro y el departamento al que pertenece el ciclo. La previsión de los profesores de FOL del centro en relación a su especialidad en general es:

- Visita a las Cortes de Aragón.
- Visita a los Juzgados de lo Social de Zaragoza.
- Visita a una empresa de Prevención de Riesgos Laborales.
- Taller de primeros auxilios.
- Se podrán acordar otras visitas o actividades que ayuden a alcanzar los objetivos del módulo
- Al integrarse el módulo de RET en FOL, si contamos con tiempo se completaran los contenidos con el comentario y visionado de alguna película relacionada con RRHH.

## **5.- METODOLOGÍA DIDÁCTICA DE CARÁCTER GENERAL.**

La metodología didáctica de la formación profesional específica promoverá la integración de los contenidos científicos, tecnológicos y organizativos, proporcionando una visión global y coordinada de los procesos productivos en los que debe intervenir el profesional correspondiente. Asimismo, favorecerá en el alumnado la capacidad de aprender por sí mismo y para trabajar en equipo.

Se intentará seguir una didáctica práctica y participativa a pesar del evidente contenido teórico del módulo, haciendo hincapié en los procedimientos y actitudes, no solo en los conceptos.

Se inicia cada clase con un breve resumen de la clase anterior, por parte del profesor y los alumnos, dudas y ejercicios a resolver, esquema del tema o contenido nuevo, su bibliografía y desarrollo, se finaliza la clase con la resolución de dudas, resumen u objetivo general de lo visto y preparación de ejercicios prácticos que apliquen el contenido desarrollado, intentando diversificar los materiales y tipo de actividades empleadas y trabajando la educación en valores a través de la metodología.

### **Orientaciones metodológicas.**

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

- El manejo de las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral
- La realización de pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de las habilidades sociales.
- La preparación y realización de currículos (CVs), y entrevistas de trabajo.
- El uso de las TIC en la búsqueda de información y en la intermediación en el mercado de trabajo.
- La identificación de los organismos e instituciones que en Aragón intervienen en materia laboral, de seguridad social y de prevención de riesgos laborales.
- Identificación de la normativa laboral que afecta a los trabajadores del sector, manejo de los contratos más comúnmente utilizados, lectura comprensiva de los convenios colectivos de aplicación.
- La cumplimentación de recibos de salario de diferentes características y otros documentos relacionados.
- El análisis de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, que le permita la evaluación de los riesgos derivados de las actividades desarrolladas en su sector productivo, y colaborar en la definición de un plan de prevención para la empresa, así como las medidas necesarias que deban adoptarse para su implementación.

## **6.- PROCESO DE EVALUACIÓN DEL ALUMNADO.**

### **6.1. PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN**

La evaluación será continua y por tanto se realizarán:

- Exámenes trimestrales de las evaluaciones:

Se realizará como mínimo un examen por evaluación.

Las pruebas podrán consistir en preguntas cortas, tipo test, preguntas de desarrollo, y según el tema, casos prácticos.

En cada una de las preguntas del examen se indicará el valor de la misma.

-Trabajos: Algunos exámenes podrán ser sustituidos o completados con la realización de trabajos. Se entregará un guión a los alumnos en el que se indicará los puntos que deben desarrollarse y el valor de los mismos, así como el porcentaje que representa en la evaluación del trimestre.. Todos los trabajos y ejercicios deben estar entregados en el plazo que se determine y el retraso influirá en una disminución de la nota, llegando incluso a suspenderse por este motivo.

- Registros (basados en la observación y anotación diaria o semanal) para valorar los ejercicios propuestos en clase, la actitud participativa, el comportamiento y la asistencia del alumno.

-Aportación por parte del profesor y alumnos de material actual relacionado con el módulo, y su debate crítico en clase, artículos de prensa, reformas o noticias actuales, material audiovisual relacionado, siendo valorado por el profesor estas aportaciones a la clase, y la opinión y comentarios de este material

Si el alumno acumula faltas de asistencia en número igual o superior al 15%, perderá el derecho a la evaluación continua, debiendo presentarse a la prueba final de junio. La pérdida de evaluación continua supone también la pérdida de cualquier calificación positiva que hubiese obtenido hasta ese momento. (ORDEN de 26 de octubre de 2009, de la Consejera de Educación, Cultura y Deporte, que regula la matriculación, evaluación y acreditación académica del alumnado de Formación Profesional en los centros docentes de la Comunidad Autónoma de Aragón)

### **Recuperación**

Tras cada evaluación habrá una recuperación, excepto en la tercera que se realizará en la convocatoria final de Junio. Las pruebas serán de dificultad y forma similar a las de la evaluación. Los trabajos y ejercicios obligatorios también habrá que entregarlos en la recuperación si están pendientes.

Para las diferentes recuperaciones, incluidas las pruebas de Junio, se guardarán las partes superadas que hayan sido evaluadas de forma independiente y estén claramente separadas en el desarrollo de la programación.

A los alumnos que no hayan superado positivamente el módulo se les darán las orientaciones necesarias de cara a la siguiente prueba de recuperación.

### **CRITERIOS DE CALIFICACIÓN**

Los criterios de evaluación en relación con los conceptos, procedimientos y actitudes vienen definidos para cada una de las unidades de contenido de este módulo. Además, con carácter general, se tendrán en cuenta los siguientes:

1º Exámenes: (puntuación de 1 a 10)

Se realizará como mínimo un examen en cada evaluación.

En el caso de que se realicen más de una prueba, estas mediarán entre sí, para calcular la nota final y se permitirá que una de esas pruebas, pero sólo una, esté sin superar si por lo menos alcanza el 40% de la puntuación y la media sí alcanza la mitad de la nota, evitando así la recuperación.

En cada pregunta o ejercicio se valorará, además del contenido del mismo, el uso de un vocabulario adecuado, el orden y la coherencia de la respuesta y los procedimientos utilizados para llegar al resultado final.

Por cada falta de ortografía, se puede restar de la nota final del examen 0,25 puntos, con un máximo de 1 punto.

2º Trabajos: (puntuación de 1 a 10)

Podrán realizarse trabajos referentes a alguno de los temas tratados durante la misma.

Si se realiza algún trabajo en grupo, la evaluación individual de cada alumno tendrá en cuenta su aportación personal al proyecto y la autonomía y responsabilidad personal en la búsqueda de información y el análisis del proyecto.

Se valorará el contenido, el orden y la limpieza del mismo, la expresión escrita y la ortografía de igual forma que en los exámenes. En el caso de que los trabajos se expongan en clase, se valorará también la expresión oral.

Estos trabajos tendrán una fecha concreta de entrega, el retraso en la misma repercutirá negativamente en la nota llegando incluso a suspenderlo por ese motivo.

En cualquier caso los trabajos deben ser originales. En caso de que se detecte que son copiados, la calificación del trabajo será de 0 puntos.

Si no se realiza el trabajo en fecha y forma, éste podrá ser sustituido por un examen de recuperación, a criterio del profesor.

3º Evaluación de Actitudes: (puntuación de 1 a 10)

El procedimiento que se seguirá será la observación del alumno en el aula, valorándose la participación, disciplina y trabajo en clase. Basándose en los Registros de procedimientos de evaluación del apartado 6.1 de esta programación.

#### **Criterios y procedimientos de calificación**

Los instrumentos enumerados se ponderarán de la siguiente forma:

Exámenes y trabajos	Trabajo en clase y actitud
90% nota final	10% nota final

Cada uno de los apartados descritos deberá alcanzar una nota mínima de 5 puntos para poder mediar con los demás. En caso de no alcanzarse esta nota, la evaluación estará suspendida, debiendo recuperarse únicamente aquel o aquellos apartados que no se han superado.

La legislación vigente señala que en los documentos oficiales de evaluación al calificar a un alumno se debe hacer con un número entero, por ello, en dichos documentos se hará constar el número entero más próximo, sea al alza o a la baja, a la nota real obtenida. En caso de equidistancia (cuando la cifra decimal sea el cinco) se redondeará al alza siempre y cuando la nota alcanzada sea mayor de 5.

Para la calificación global final de este módulo se hallará la media aritmética de las calificaciones sin redondeo obtenidas en las distintas evaluaciones mencionadas y se aplicará de nuevo la técnica del redondeo.

**Conciliación del aprendizaje con la vida laboral:** Los alumnos que por circunstancias de trabajo y lo acrediten convenientemente, no asistan con regularidad a clase, pero tengan concedida la evaluación continua, por conciliación con la vida laboral deberán realizar todos los trabajos y exámenes trimestrales que se planteen. Los alumnos serán responsables de enterarse de fechas y contenidos de las pruebas de evaluación y trabajos propuestos. En este caso los criterios y las pruebas de evaluación serán los mismos que el resto de los alumnos, por lo que no podrán alcanzar más que un nueve al no poder ser valorada su actitud, aunque se les brinda la posibilidad de examinarse con los alumnos que han perdido la evaluación continua si quieren sacar más nota.

**Falta de asistencia en una prueba de evaluación:** Aquellos alumnos que por cualquier motivo no puedan asistir al día fijado para los exámenes de la evaluación, deberán presentarse a la recuperación correspondiente como si de un suspenso se tratara.

**Copiar en una prueba:** Aquellos a los que se les pille intentando copiar en el examen por cualquier medio (aunque no hayan hecho uso de ello) irán con esa prueba a la convocatoria de Junio más cercana. Si se pilla a un alumno copiando en el último examen de junio será calificado con un 1 en dicha convocatoria.

**Perdida del derecho a la evaluación continua:** Para el alumnado que haya perdido el derecho a la evaluación continua por faltas de asistencia, la calificación del módulo vendrá determinada por la única valoración de un examen de departamento (consensuado por todo el profesorado del mismo) al final de curso, en las pruebas de Junio. La pérdida de evaluación continua supone también la pérdida de cualquier calificación que hubiese obtenido hasta ese momento.

No sólo se evaluará el proceso de aprendizaje de forma continua sino también el de enseñanza para poder adaptarnos al máximo a las necesidades del grupo y del alumno, mediante el seguimiento de la programación y la interacción con el grupo clase.

## **7.- MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN QUE PERMITAN POTENCIAR LOS RESULTADOS POSITIVOS Y SUBSANAR LAS DEFICIENCIAS QUE PUDIERAN OBSERVARSE.**

- **Modo en el que se va a hacer el seguimiento de la programación y acciones a tomar en caso de desviaciones.**
  - Feed-back continuo con la clase y el alumno, observación y corrección diaria de ejercicios, encuestas privadas de reflexión sobre el proceso de enseñanza aprendizaje.
  - Por el seguimiento del departamento.

- **Atención a la diversidad y adaptaciones curriculares**

En este grupo en principio las medidas que se pueden aplicar son las referidas a la diversidad de intereses y ritmos en los aprendizajes: se utilizarán actividades de apoyo, refuerzo o ampliación según la situación.

- **Actividades previstas para la recuperación de evaluaciones pendientes.**

La profesora podrá proporcionar actividades y ejercicios de la materia que tengan pendiente.

## **8.- ACTIVIDADES DE ORIENTACIÓN Y APOYO ENCAMINADAS A LA SUPERACIÓN DE LOS MÓDULOS PROFESIONALES PENDIENTES.**

Los alumnos que tengan pendiente del curso anterior el módulo de FOL deberán realizar el correspondiente examen en la convocatoria de pendientes.

La profesora puede facilitarles actividades y ejercicios para realizar por su cuenta que les ayuden a repasar los contenidos del módulo. Asimismo la profesora les resolverá las dudas que le planteen a lo largo del curso.

## **9.- MATERIALES DIDÁCTICOS PARA USO DE LOS ALUMNOS.**

-Textos legales básicos.

- El libro recomendado es " FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL " editorial TulibrodeFP
  - Se utilizan noticias de prensa de forma continuada, en ocasiones se proyectan power point, y se promueve la búsqueda de recursos en Internet
- [www.inaem.es](http://www.inaem.es), [www.seguridadsocial.es](http://www.seguridadsocial.es), [www.cipaj.es](http://www.cipaj.es), [www.iaj.es](http://www.iaj.es), [www.iaf.es](http://www.iaf.es), [www.iam.es](http://www.iam.es) etc.
- DVDs, lecturas relacionadas y material de elaboración propia.

## **10.- PLAN DE CONTINGENCIA.**

Actividades que realizarán los alumnos ante circunstancias excepcionales que afecten al desarrollo normal de la actividad docente en el módulo durante un periodo prolongado de tiempo.

En previsión de una posible falta inesperada de la profesora en el centro, se dejará una carpeta con actividades para el profesor de guardia, si se puede prever la falta las actividades estarán adaptadas al tema que se esté impartiendo, sino es el caso, se resumirá en clase la UT que estemos explicando y se realizarán sus ejercicios, entregando todo esto al profesor de guardia. La programación y el manual serán los documentos de apoyo para el profesor sustituto, ante una baja larga de la profesora.