

## ***ANEXO II***

### **ACCION FORMATIVA: EMPLEABILIDAD Y HABILIDADES SOCIALES**

## Índice

|   |   |
|---|---|
| 1. Identificación .....   | 2 |
| 2. Objetivo General.....  | 3 |
| 3. Objetivos específicos .....  | 3 |
| 4. Perfil del alumnado.....   | 3 |
| 5. Contenidos .....   | 3 |
| 6. Duración.....  | 4 |
| 7. Perfil del profesorado .....                                       | 4 |
| <i>Funciones de docente</i> .....                                     | 4 |
| <i>Perfil del docente</i> .....                                       | 5 |
| 8. Metodología del aprendizaje .....                                  | 5 |
| <i>Principios fundamentales</i> .....                                 | 5 |
| <i>Aplicación de la metodología</i> .....                             | 6 |
| <i>Tipos de Estrategias Metodológicas</i> .....                       | 7 |
| 9. Orientaciones de evaluación .....                                  | 7 |
| <i>Evaluación de conocimientos</i> .....                              | 7 |
| <i>Evaluación de satisfacción</i> .....                               | 8 |
| 10. Mecanismos de seguimiento .....                                   | 8 |
| 11. Requisitos mínimos de espacios, instalaciones y equipamiento..... | 9 |
| <i>Espacio formativo: Aula de clase</i> .....                         | 9 |
| <i>Equipamiento</i> .....   | 9 |
| <i>Instalaciones</i> .....  | 9 |
| <i>Material didáctico y de consumo</i> .....                          | 9 |

## Anexos

Programación Didáctica

Evaluación de conocimientos

Encuesta de satisfacción del alumnado

Encuesta de satisfacción del formador

Parte de asistencia

### 1. Identificación

- Denominación: Empleabilidad y habilidades sociales

○ Módulos:

Habilidades personales

Habilidades sociales

Habilidades para la empleabilidad ○ Ubicación: Plan de Capacitación.

Programa Integral de Cualificación y Empleo de Cámaras de Comercio

## 2. Objetivo General

El objetivo general de la acción formativa “empleabilidad y habilidades sociales” es el de presentar el marco de actividades necesarias para facilitar el desarrollo del alumnado en habilidades, conocimientos y recursos que les permita acercarse a las empresas con confianza y desenvolverse adecuadamente en puestos de trabajo

## 3. Objetivos específicos

- Desarrollo de habilidades intrapersonales, como punto de partida básico para enfrentarse a posteriores fases en su búsqueda de empleo, a través del trabajo en competencias de autoconocimiento personal.
- Desarrollo de habilidades interpersonales, como clave para sentirse seguro y aceptado por el conjunto de la sociedad, afianzando el lugar en el grupo social al que se pertenece.
- Desarrollo de herramientas y estrategias válidas para la consecución de un empleo, a través del ejercicio práctico y sistematizando conductas exitosas para lograr alcanzar un puesto de trabajo de las oportunidades laborales existentes.

## 4. Perfil del alumnado

De obligado cumplimiento para todas las tipologías de perfiles

| Perfiles | Formación | Experiencia |
|----------|-----------|-------------|
| Tipo 1   | sin       | sin         |
| Tipo 2   | sin       | con         |
| Tipo 3   | con       | sin         |
| Tipo 4   | con       | con         |

## 5. Contenidos

Las unidades didácticas que se agrupan en cada uno de los tres módulos formativos son las siguientes. Como anexo se encontrará información más detallada de cada una de ellas y sus criterios de evaluación.

○ **Módulo 1 : Habilidades personales**

- UD 1. Auto-conciencia emocional: reconocer las propias emociones
- UD 2. Auto-regulación: saber manejar las propias emociones
- UD 3. Auto-motivación: utilizar el potencial existente
- UD 4. Empatía: saber ponerse en el lugar de las demás personas

○ **Módulo 2: Habilidades sociales**

UD 5. Primeras habilidades sociales

UD 6. Conductas sociales

UD 7. Crear relaciones sociales

○ **Módulo 3: Habilidades para la empleabilidad**

UD 8. Cómo organizar y planificar las metas profesionales

UD 9. Marketing personal: cómo vender tu CV

UD 10. Proceso de selección de personal

## 6. Duración

Los contenidos formativos se han desarrollado para que la duración sea de 30 horas.

| ACCIÓN FORMATIVA    | EMPLEABILIDAD Y HABILIDADES SOCIALES     |
|---------------------|--|
| Unidades didácticas |  |
|                     | <i>Habilidades personales</i>            |
|                     | <i>Habilidades sociales</i>              |
|                     | <i>Habilidades para la empleabilidad</i> |
|                     | <b>TOTAL</b>                             |

## 7. Perfil del profesorado

### *Funciones de docente*

El profesorado tiene un papel determinante en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Las funciones que tiene encomendadas son las siguientes:

- Programar o planificar previamente la acción formativa.
- Atender y resolver las dificultades e inquietudes de los estudiantes.
- Debe de darse una verdadera orientación del proceso.
- Potenciar la actividad del estudiante, el aprendizaje colaborativo, fomentando la comunicación e interacción entre sus miembros y la realización de trabajos en grupo.
- Potenciar el dinamismo y el ingenio para crean un ambiente motivador y creativo.
- Crear y recurrir a técnicas, métodos, estrategias útiles para el autoaprendizaje.
- Dirigir el proceso de enseñanza – aprendizaje del estudiante a través de materiales didácticos (libro base, guías...) y principalmente actividades prácticas (simulaciones, roll play, juego de empresa, seminarios lúdicos...)

- Informar a las/los estudiantes de los objetivos que se pretende alcanzar y los contenidos que se abarcará en el curso o materia en cuestión.
- Fomentar la participación y dinamizar al alumnado en las actividades realizadas por estos, tanto de forma individual como colectiva, a través de los medios didácticos puestos a su disposición, utilizando para ello las herramientas de comunicación establecidas.
- Proporcionar retroalimentación personalizada, tan frecuentemente como sea necesaria. Es importante destacar que la retroalimentación puede ser tanto del profesorado como de los demás estudiantes.
- Participar en todas aquellas actividades que impliquen la coordinación con el resto del equipo responsable de la organización, gestión y desarrollo de las acciones formativas, a través de la colaboración con el Tutor Cameral y Coordinador Cameral, para planificar y adecuar la programación didáctica.
- Realizar el seguimiento de la acción formativa siendo la persona responsable de la cumplimentación del parte “parte de asistencia”, como uno de los documentos justificativos necesarios y obligatorios en la celebración de este curso.
- Evaluar los resultados de aprendizajes, de acuerdo a los documentos facilitados y los criterios de evaluación fijados. En este sentido, serán dos los cuestionarios a cumplimentar por parte del alumnado, uno de evaluación y otro de satisfacción.

#### ***Perfil del docente***

##### **Titulación requerida**

- Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes.
- Diplomatura, Ingeniero Técnico, Arquitectura técnica o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes.
- Técnico Superior de las familias profesionales de Ciencias Sociales y Jurídicas
- Certificados de profesionalidad de nivel 3 de las familias profesionales de Ciencias Sociales y Jurídicas.

##### **Experiencia profesional requerida:**

- Con experiencia profesional de 1 años si dispone de titulación y de 2 años si no tiene acreditación en la materia.

## **8. Metodología del aprendizaje**

### ***Principios fundamentales***

La metodología responde a la pregunta de cómo enseñar. Las estrategias a adoptar respecto a la metodología se inspiran en estos principios fundamentales:

- El alumnado se concibe como un agente activo y cooperativo, protagonista en la construcción de aprendizajes.
- El principio de actividad. Es éste un principio implícito en cualquier planteamiento didáctico. Sin acción no hay aprendizaje.
- Fomento de aprendizajes significativos. Está relacionado con los conocimientos, habilidades y experiencias previas, con sus intereses concretos, y con sus expectativas de progreso, de tal modo que le posicione en mejores circunstancias iniciales y le resitúe en un nuevo punto de partida.
- El desarrollo del autoaprendizaje. Capacitar a la persona para que puedan aprender por sí misma.
- La funcionalidad del aprendizaje. Cualquier aprendizaje al que se enfrenten tiene que tener una proyección directa sobre la consecución de una meta.
- Supeditación de la formación al desempeño profesional: el personal docente actuará como orientador y guía de la acción formativa hacia una aplicación profesional inmediata.
- El desarrollo de la creatividad y la manifestación de la propia iniciativa. Esto hace percibir el conocimiento como algo abierto, inacabado, que siempre es posible completar, redefinir y comprender desde otros puntos de vista. También es importante encontrar los momentos apropiados en el proceso para que esta creatividad sea vertida al grupo y ejerza así de estímulo.
- El desarrollo del aprendizaje cooperativo. Experimentar la sensación de “aprender juntos”, es muy importante, ya que el progreso se ve multiplicado por la aportación de los esfuerzos personales y desarrolla gran cantidad de capacidades y competencias. Permitiendo, además, el logro de objetivos más complejos y ambiciosos, de los que a nivel individual pueden ser propuestos.
- Individualización de la enseñanza. Atención a la diversidad y a los diferentes estilos de aprendizaje de los participantes, ajustándose, por tanto, la profundidad de los contenidos y el nivel de impartición.

Estos principios metodológicos fundamentales se pueden traducir en propuestas concretas de trabajo, obteniendo como resultado recursos didácticos orientados al proceso de enseñanza aprendizaje del alumnado, como herramienta fundamental para su desarrollo y enriquecimiento del proceso.

### ***Aplicación de la metodología***

La metodología de formación será presencial, o virtual o mixta, a través de plataforma live streaming, activa-participativa y demostrativo-explicativa. El personal docente será el facilitador y guía de la acción formativa, utilizando los medios didácticos necesarios para transmitir los conceptos teóricos y la práctica correspondiente para la asimilación de los contenidos por cada módulo.

Esta formación tendrá un carácter eminentemente práctico, buscando únicamente en la teoría en marco explicativo del aprendizaje. Las actividades están pensadas para ser realizadas después de una breve explicación por parte del docente.

Se buscará en todo momento la participación del alumnado en las clases y su implicación activa en las actividades propuestas y el desarrollo de una buena comunicación entre el grupo-clase.

El alumnado conocerá las unidades didácticas del curso, los objetivos, contenidos, utilidad y pertinencia de la acción formativa con respecto a su proyecto personal o empresarial. Si el formador lo considera necesario, se le proporcionará documentación que de soporte a los contenidos y práctica para la acción.

El profesional docente guiará y evaluará el proceso de aprendizaje del alumnado a través de los cuestionarios de evaluación facilitados.

### ***Tipos de Estrategias Metodológicas***

A continuación se sugieren distintas tipologías metodológicas que se pueden aplicar a la impartición de las acciones formativas:

**Estrategias Cognitivas:** Se refiere a aquellas acciones internamente organizadas que son utilizadas por el individuo para gobernar sus procesos de atender, pensar y resolver problemas. Comprende las estrategias de procesamiento y las de ejecución. Las estrategias de procesamiento son aquellas que las personas usan normalmente en forma inconsciente para mejorar sus posibilidades de ingresar y almacenar información. Las estrategias de ejecución incluyen la recuperación de los datos guardados y su aplicación para algún fin.

**Estrategias Meta Cognitivas:** son las que permiten tomar conciencia del proceso de comprensión y ser capaz de monitorearlo a través de la reflexión sobre los diferentes momentos de la comprensión lectora, como son la planificación, la supervisión y la evaluación. La metacognición incluye algunos subprocesos: la meta-atención o conciencia de los procesos que la persona usa en relación a la captación de estímulos, la metamemoria o conocimiento que uno tiene de los eventos y contenidos de la memoria.

**Estrategia Lúdica:** El método lúdico es un conjunto de estrategias diseñadas para crear un ambiente de armonía en los discentes que están inmersos en el proceso de aprendizaje. Este método busca que el alumnado se apropie de los temas impartidos por los docentes utilizando el juego. El método lúdico no significa solamente jugar por recreación, sino por el contrario, desarrolla actividades muy profundas dignas de su aprehensión por parte del alumno, empero disfrazadas a través del juego.

**Enseñanza Estratégica:** La finalidad de la enseñanza estratégica es estimular en el alumnado el aprendizaje significativo de los contenidos. A su vez, ésta busca formar aprendices estratégicos, entendidos como aquellos que pueden autorregular su propio proceso de aprendizaje.

## **9. Orientaciones de evaluación**

La evaluación de la acción formativa se realizará en dos fases:

### ***Evaluación de conocimientos***

Dado el carácter eminentemente práctico de la formación, la parte de la evaluación referida a la adquisición de conocimientos no se debe limitar sólo a los conocimientos teóricos sino que

fundamentalmente debe cubrir también el apartado del saber-hacer. Existen diversos tipos de pruebas prácticas que pueden evaluar la adquisición de las habilidades o competencias trabajadas en la unidad didáctica con el fin de determinar el grado en que se están consiguiendo los objetivos específicos de cada módulo.

Así pues, esta evaluación será continua al tener un carácter dinámico y por estar integrada en el propio proceso educativo y aporta una retroalimentación permanente al desarrollo del programa.

El personal docente valorará la evolución del alumnado, siendo consciente de cuál era la situación de partida del participante, su grado de adquisición de conceptos e ideas a lo largo de la duración del curso y su asimilación y aplicación en la vida diaria. Ha de ser una valoración general, completa y final del trabajo desarrollado, así como una estimación cualitativa de la relación cantidad/calidad de conocimientos, procedimientos y actitudes adquiridos al término de la acción formativa.

Además, se tiene que tener en cuenta la propia autoevaluación que se haga la persona. Consistirá en la valoración, por parte del propio alumnado, de sus propios logros.

Se realizará, pues, de forma individual, la cumplimentación del “Cuestionario de evaluación de conocimientos” al finalizar la acción formativa y se dejará por escrito si la persona es apta o no en su valoración final.

### ***Evaluación de satisfacción***

Este cuestionario pretende recoger la opinión del alumnado sobre las distintas sesiones que han conformado este curso, con el fin de poderlo mejorar en un futuro.

Gracias a los comentarios recibidos se nos permitirá diagnosticar las deficiencias de las acciones formativas, las dificultades que surjan a medida que se van desarrollando y, por tanto, cómo buscar soluciones.

En la última jornada se facilitará el “Encuesta de satisfacción del alumnado”, para recoger los datos y opiniones de los asistentes.

Además, el personal docente también tendrá que cumplimentar su “Encuesta de satisfacción del formador”, para conocer también la opinión y poder aplicar medidas correctoras en caso de necesitarlas.

## **10. Mecanismos de seguimiento**

Esta actividad formativa se encuentra dentro del marco del Plan de Capacitación, perteneciente al Programa Integral de Cualificación y Empleo, programa cofinanciado con Fondo Social Europeo y bajo la supervisión y control del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. En este sentido, es esencial aportar la documentación justificativa de que estas actividades se están desarrollando y se hará a través de un “Parte de asistencia”, proporcionado por el Tutor Cameral, donde todas las personas inscritas al curso deberán confirmar su asistencia a través de firma.

## 11. Requisitos mínimos de espacios, instalaciones y equipamiento

### *Espacio formativo: Aula de clase*

El aula estará equipada con mobiliario docente adecuado para un grupo de entre 20 alumnos. Así mismo constará de las instalaciones y equipos de trabajo suficientes para el desarrollo del curso de forma individual. Para ello, el aula contará con:

Superficie: El aula deberá contar con un mínimo de 2m2 por alumno.

Iluminación: luz natural y artificial que cumpla los niveles mínimos preceptivos.

Ventilación: Climatización apropiada

Acondicionamiento eléctrico de acuerdo a las Normas Electrotécnicas de Baja Tensión y otras normas de aplicación.

Mobiliario: mesas y sillas suficientes según el número de inscritos

- Mesa y silla para el profesor

### *Equipamiento*

- Reproductor de CD. Opcional
- Reproductor de DVD. Opcional
- Pantalla, televisor o proyector. Opcional
- Pizarra y medios de escritura para el profesor
- CDs de audio y vídeo. Opcional

### *Instalaciones*

- Las instalaciones y equipamientos deberán cumplir con la normativa industrial e higiénico sanitaria correspondiente y responderán a medidas de accesibilidad universal y seguridad de los participantes.
- En el caso de que la formación se dirija a personas con discapacidad se realizarán las adaptaciones y los ajustes razonables para asegurar su participación en condiciones de igualdad.
- Aseos y servicios higiénicos sanitarios en número adecuado a la capacidad del centro

### *Material didáctico y de consumo*

Se dispondrán de los materiales pedagógicos, en cantidad y calidad suficiente, para el aprendizaje y el desarrollo de las clases, de acuerdo a las indicaciones y necesidades del docente. La Cámara dotará al alumnado del material didáctico imprescindible para el seguimiento del curso.

### Anexo: PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA

| ACCIÓN FORMATIVA  | EMPLEABILIDAD Y HABILIDADES SOCIALES  |
|---|---|
| <b>Competencia general</b>                              | Dotar al participante de las habilidades, conocimientos y herramientas, tanto a nivel laboral como personal y social, que le permitan acercarse a las empresas con confianza, autonomía e independencia en la búsqueda activa de empleo y desenvolverse mejor en un puesto de trabajo dentro de un entorno competitivo. |
| Módulos   | Unidades didácticas   |
| <b>Módulo I.</b><br>Habilidades personales              | UD 1. Auto-conciencia emocional: reconocer las propias emociones<br>UD 2. Auto-regulación: saber manejar las propias emociones<br>UD 3. Auto-motivación: utilizar el potencial existente<br>UD 4. Empatía: saber ponerse en el lugar de las demás personas  |
| <b>Módulo II.</b><br>Habilidades sociales               | UD 5. Primeras habilidades sociales<br>UD 6. Conductas sociales<br>UD 7. Crear relaciones sociales  |
| <b>Módulo III.</b><br>Habilidades para la empleabilidad | UD 8. Cómo organizar y planificar las metas profesionales<br>UD 9. Marketing personal: cómo vender tu CV  |

|  |   |
|--|---|
|  | UD 10. Proceso de selección de personal |
|--|---|

|                            |   |
|----------------------------|---|
| <b>ACCION FORMATIVA</b>    | EMPLEABILIDAD Y HABILIDADES SOCIALES  |
| <b>MÓDULO</b>              | <b>I. HABILIDADES PERSONALES</b>  |
| <b>Competencia general</b> | Capacitar al estudiante de habilidades, conductas y conocimientos que le permitan construir y valorar su propia identidad y actuar competentemente a través del desarrollo del autoconocimiento, para proporcionarle aptitudes útiles en las demandas, los retos y las dificultades del trabajo y de la vida. |
| Contenido                  | Criterios de evaluación   |

#### UD 1. Auto-conciencia emocional: reconocer las propias emociones

Implica reconocer los propios estados de ánimo, los recursos y las intuiciones. Las competencias emocionales que dependen de la autoconciencia son:

Conciencia emocional: identificar las propias emociones y los efectos que pueden tener.

Correcta autovaloración: conocer las propias fortalezas y sus limitaciones. - Autoconfianza: un fuerte sentido del propio valor y capacidad

#### UD 2. Auto-regulación: saber manejar las propias emociones

Se refiere a manejar los propios estados de ánimo, impulsos y recursos. Las competencias emocionales que dependen de la autorregulación son:

Autocontrol: mantener vigiladas las emociones perturbadoras y los impulsos.

Confiabilidad: mantener estándares adecuados de honestidad e integridad.

Conciencia: asumir las responsabilidades del propio desempeño laboral.

Adaptabilidad: flexibilidad en el manejo de las situaciones de cambio.

Innovación: sentirse cómodo con la nueva información, las nuevas ideas y las nuevas situaciones.

UD 3. Auto-motivación: utilizar el potencial existente Se refiere a las tendencias emocionales que guían o facilitan el cumplimiento de las metas establecidas.

Impulso de logro: esfuerzo por mejorar o alcanzar un estándar de excelencia laboral.

Compromiso: matricularse con las metas del grupo u organización.

Iniciativa: disponibilidad para reaccionar ante las oportunidades.

Optimismo: persistencia en la persecución de los objetivos, a pesar de los obstáculos y retrocesos que puedan presentarse

#### UD 4. Empatía: saber ponerse en el lugar de las demás personas

Implica tener conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones de los otros.

Comprensión de los otros: darse cuenta de los sentimientos y perspectivas de los compañeros de trabajo.

Desarrollar a los otros: estar al tanto de las necesidades de desarrollo del resto y reforzar sus habilidades.

Servicio de orientación: anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades reales del cliente.

Potenciar la diversidad: cultivar las oportunidades laborales a través de distintos tipos de personas.

- Conciencia política: ser capaz de leer las corrientes emocionales del grupo, así como el poder de las relaciones entre sus miembros.

Identificar y comprender las emociones propias en conductas, sentimientos y pensamientos.

Identificar y conocer las creencias y criterios morales.

Admitir las emociones, escuchar con concentración y comprender pensamientos y sentimientos que no se hayan expresado verbalmente.

Percibir, valorar y expresar las emociones para la toma de conciencia de las características personales. La capacidad de regular esas emociones y afectos previamente percibidos y comprendidos.

Controlar los impulsos.

Identificar, comprender y regular las emociones en los demás.

Conocer los factores o determinantes internos que incitan a una acción.

Afianzar los logros alcanzados (reforzamiento).

Afianzar que las conductas aprendidas se hagan habituales en nuestro repertorio (consolidación y generalización).

Conocer las habilidades de comunicación

**ACCION FORMATIVA****EMPLEABILIDAD Y HABILIDADES SOCIALES**

| MÓDULO              | II. HABILIDADES SOCIALES   |  |  |
|---------------------|--|--|--|
| Competencia general | Dotar al alumnado de las habilidades y conocimientos sobre conductas que se manifiestan en situaciones interpersonales, socialmente aceptadas y orientadas a la relación entre los miembros de la comunidad, con el fin de proporcionarle aptitudes útiles en su búsqueda de empleo. |  |  |
| Contenido           | Criterios de evaluación  |  |  |
|                     |  |  |  |

#### UD 5. Primeras habilidades sociales

Implica ser un experto para inducir respuestas deseadas en los otros. Este objetivo depende de las siguientes capacidades emocionales:

Influencia: idear efectivas tácticas de persuasión.

Comunicación: saber escuchar abiertamente al resto y elaborar mensajes convincentes. -

Manejo de conflictos: saber negociar y resolver los desacuerdos que se presenten dentro del equipo de trabajo.

Liderazgo: capacidad de inspirar y guiar a los individuos y al grupo en su conjunto.

Catalizador del cambio: iniciador o administrador de las situaciones nuevas.

Constructor de lazos: alimentar y reforzar las relaciones interpersonales dentro del grupo.

Colaboración y cooperación: trabajar con otros para alcanzar metas compartidas.

Capacidades de equipo: ser capaz de crear sinergia para la persecución de metas colectivas

#### UD 6. Conductas sociales

Manera de proceder que tienen las personas en relación con su entorno o mundo de estímulos.

Establecer las bases de la cultura social humana y sus tipologías Conducto individual Conducta social:

Conducta asocial:

Conducta parasocial: Conducta antisocial:

#### UD 7. Crear relaciones sociales

Estructura social formada por personas o entidades conectadas y unidas entre sí por algún tipo de relación o interés común.

Herramientas para estrechar los lazos sociales, tanto a nivel personal como on line.

Conciencia del prestigio social, reputación y seguridad. Articular la protección de datos personales.

- Identificar y trabajar la escucha, la estructura en conversación, formulación de preguntas y peticiones.
- Identificar y trabajar peticiones de ayuda, instrucción y disculpa.
- Identificar y discriminar de conductas socialmente deseables.
- Distinguir y trabajar la comunicación verbal y no verbal.
- Capacidad para discriminar entre expresiones exactas o inexactas de aceptación social.
- Capacidad para expresar emociones adecuadamente y comunicar las necesidades en relación con esos sentimientos.
- Capacidad de crear y cultivar las relaciones.
- Identificación de los orígenes de los conflictos y sus soluciones.
- Conocer y ser conscientes de las normas sociales y normas legales.
- Identificar qué conductas nos demanda una situación concreta.
- Tomar referencias acerca de lo efectivo o no de nuestra ejecución (retroalimentación).
- Identificar el apego, la empatía, la asertividad y la cooperación como herramientas sociales.

| <b>ACCION FORMATIVA</b>  | EMPLEABILIDAD Y HABILIDADES SOCIALES  |
|--|---|
| <b>MÓDULO</b>  | <b>III. HABILIDADES PARA LA EMPLEABILIDAD</b>   |
| <b>Competencia general</b>   | Dotar al alumnado de las habilidades y conductas y estrategias que les permitan acceder a la búsqueda activa y comprometida de empleo, así como de las herramientas para presentarse con confianza y seguridad ante los procesos de selección de las empresas.  |
| Contenido  | Criterios de evaluación   |
| <p>UD 8. Cómo organizar y planificar las metas profesionales<br/>Desarrollo de distintos planes o estrategias para hacer un itinerario de desarrollo profesional, encaminado a crear oportunidades, Capacidad de fijar metas y prioridades a la hora de realizar una tarea, desarrollar un área o un proyecto conviniendo la acción, los plazos y los recursos que se deben utilizar.<br/>Estudio previo de los objetivos y acciones, que sustenten los actos no en intuiciones sino en la puesta en marcha algún método o plan</p> <p>UD 9. Marketing personal: cómo vender tu CV<br/>Desarrollo de estrategias de elocuencia, diálogo, comunicación persuasiva, metamodelo del lenguaje, técnicas de acompañamiento, adaptarse al estilo de comunicación, conciencia del entorno para el desarrollo de la imagen ante terceros.</p> <p>UD 10. Proceso de selección de personal<br/>Orientación sobre las fases del reclutamiento de personal a una empresa. Estrategias exitosas de manera general en este tipo de proceso. Conocer los distintos motivos de valoración y decisión empresarial en la incorporación de personal</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación de las acciones y decisiones.</li> <li>• Desarrollar la capacidad de conocer el mundo laboral.</li> <li>• Definir sistemas y esquemas de trabajo.</li> <li>• Reconocer y aceptar las consecuencias de los hechos.</li> <li>• Organizar y distribuir adecuadamente los tiempos para las actividades diarias.</li> <li>• Evaluar mediante seguimiento el cumplimiento de los objetivos y corregir las desviaciones si fuera necesario.</li> <li>• Conocimiento de las alternativas académicas y profesionales.</li> <li>• Enunciación de intereses, motivaciones y preferencias como marco de búsqueda laboral.</li> <li>• Habilidad para crear un ambiente propicio.</li> <li>• Identificación de competencias y capacidades personales.</li> <li>• Adquisición de destrezas para la búsqueda de empleo.</li> <li>• Identificar las metas y objetivos del área y de su puesto.</li> <li>• Conocer las diferentes fases de un proceso de selección de personal y preparar adecuadamente su participación</li> <li>• Identificación de conductas exitosas y sus resultados.</li> <li>• Identificación de las posibilidades y limitaciones personales.</li> <li>• Capacidad de sobreponerse a las derrotas.</li> </ul> |



Fondos Europeos



Cámara

de Comercio de España

Cámara

Málaga