

TRABAJO FIN DE MÁSTER



UCAM

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE MURCIA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

*Máster Universitario en Formación del Profesorado
de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato,
Formación Profesional y Enseñanzas de Idioma*

LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD A TRAVÉS DE
LA SIMULACIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN

Autor: D. Manuel Moles Aguado

<https://youtu.be/8EAKY7SDryY>

Directora: D^a. Elena Cuevas Caravaca

Murcia, mayo de 2023

Agradecimientos

Quiero agradecer al centro educativo donde he realizado las prácticas del máster, por permitirme colaborar con ellos, y llevar a la práctica con los alumnos de los ciclos formativos de farmacia, e Imagen para el diagnóstico, lo contenido en este TFM.

ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN	4
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Metodologías activas en Formación y Orientación laboral.	9
2.2. Aprendizaje por estaciones.	11
2.2.1. Definición y fundamentación.....	13
2.2.2. Procedimientos y herramientas en el aprendizaje por estaciones.	15
2.2.3. Aplicación en la asignatura de Formación y Orientación Laboral.	16
3. OBJETIVOS	18
3.1. Objetivo General	18
3.2. Objetivos Específicos	18
4. METODOLOGÍA	18
4.1. Descripción del proyecto	20
4.2. CONTENIDOS	22
4.3. ACTIVIDADES	23
4.4. RECURSOS	28
4.5. TEMPORALIZACIÓN	29
5. EVALUACIÓN	29
6. REFLEXIÓN Y VALORACIÓN FINAL	33
7. REFERENCIAS	36
8. ANEXOS	40
8.1. Anexo 1. Cuestionario de satisfacción.	40
8.2. Anexo 2. Cuestionario de evaluación de competencias.	41

1. JUSTIFICACIÓN

El presente Trabajo Fin de Máster (en adelante TFM) se encuadra dentro de los conocimientos adquiridos en las diferentes asignaturas de este título, así como la experiencia obtenida a lo largo de la realización del período de prácticas en el centro educativo, concretamente en la especialidad de Formación y Orientación Laboral (en adelante FOL).

Durante el tiempo que ha durado el período de prácticas, he podido comprobar que la parte de la asignatura de FOL dedicada a impartir conocimientos y conceptos teóricos relacionados con el derecho del trabajo supone la gran mayoría de la carga lectiva anual de esta asignatura. Esto es sin duda importante; nadie puede negar la necesidad de que los alumnos que realizan un ciclo formativo de grado medio o superior tengan que abordar este temario para asimilar las competencias necesarias en aspectos que son y serán muy importantes a lo largo de su trayectoria profesional y que, sin duda alguna, los van a acompañar en toda ella (cuestiones tan importantes como nóminas, prevención de riesgos laborales, contratos o despidos).

En este contexto nos encontramos quizás con la primera problemática a destacar, aunque no vaya a ser el objeto de este trabajo: el hecho de que la normativa laboral es probablemente la parte del ordenamiento jurídico nacional que permanece más viva y que plantea más cambios de manera permanente, encontrándonos con normativas que llegan a cambiar anualmente y, por consiguiente y casi con total certeza, muchos de los contenidos teóricos que el alumno esté aprendiendo hoy no serán los mismos que existan cuando en uno o dos años este alumno se vaya a incorporar al mercado de trabajo. Por ello, tiene poco sentido que los estudiantes adquieran una ingente cantidad de contenidos teóricos -que además son materia de examen-, muchos de los cuales no serán aplicables en un corto período de tiempo.

Recogiendo lo plasmado en el párrafo anterior, es importante considerar que lo realmente adecuado sería enseñar a los alumnos estas normas pero sobre todo la forma de mantener actualizados sus conocimientos en estos

aspectos, para que realmente estos contenidos teóricos tengan un sentido y sean útiles para ellos a lo largo del tiempo.

Siguiendo la línea de esta justificación, a lo largo de la realización del período de prácticas se ha observado que el tiempo que se le dedica a aspectos relacionados con la búsqueda de empleo, el autoconocimiento, el desarrollo de un perfil profesional, la información sobre las diferentes técnicas y herramientas para la búsqueda de empleo, el desarrollo de habilidades y competencias profesionales y personales, o las formas para afrontar los procesos de selección de personal, entre otros contenidos, son mucho menores. Incluso en algunos casos hay contenidos de los anteriormente expuestos que no llegan a abordarse a lo largo del desarrollo del curriculum de la asignatura.

En los últimos años, el peso que se le está dando a la formación profesional, tanto a nivel educativo como a nivel institucional, está aumentando considerablemente, y la apuesta que se está haciendo por esta formación reglada es fundamental, porque se ha descubierto como un verdadero nicho de trabajo para la población, especialmente para las personas jóvenes. A esto le sumamos el hecho de que, según los datos de la última EPA del cuarto trimestre de 2022, la tasa de desempleo de jóvenes menores de 25 años en España para ambos sexos era del 29,26%. Lo que nos lleva a preguntarnos, ¿está la asignatura de FOL bien enfocada? Es decir, tal y como está planteado actualmente el currículo de la asignatura, con un número cada vez mayor de alumnos titulados en FP y con las circunstancias del mercado laboral actual, ¿cumple la asignatura de FOL con su cometido de preparar a los alumnos para su incorporación al mercado de trabajo?

Esta es una pregunta que realmente no se puede responder aquí porque harían falta una serie de estudios científicos que se escapan al contenido de este TFM, pero desde luego, si se tiene en cuenta la argumentación anterior y lo experimentado en el período de prácticas, se podría decir que no: la asignatura de FOL da mucho peso a contenidos teóricos y cambiantes y menor importancia a la preparación de los alumnos para ser competitivos en la búsqueda y desarrollo de un empleo.

En el aula en la que he desarrollado mis prácticas esta realidad se traducía en alumnos aburridos, desmotivados, desinteresados por la legislación y la asignatura, alumnos que faltaban a clase y que hacían que no solo se interrumpiera y ralentizará el ritmo del desarrollo de la clase y del aprendizaje de ellos mismo, sino que esto afectaba a nivel general, perjudicando así a la totalidad del alumnado que sí estaba interesado, enrareciendo el clima en el aula e incluso desmotivando a la profesora que tenía que volver a explicar los mismo contenidos de nuevo, lo que suponía aumentar el tiempo de dedicación a éstos y restárselo a los temas que aún quedaban por abordar.

Entorno a esta idea general de que hay demasiado contenido teórico y poco práctico y la necesidad de dedicar una parte del tiempo de docencia de esta asignatura a la simulación de un proceso selectivo en el que abordar las diferentes etapas del mismo, va a girar este TFM. Está bien que los alumnos conozcan sus derechos laborales y las condiciones para desarrollar un trabajo de una manera digna y segura, pero no es menos importante formar a personas que van a salir por primera vez al mercado de trabajo para que puedan ser competitivas en el entorno laboral y que estén preparadas para poder buscar y encontrar un empleo, más allá de la realización de un currículum creativo o una carta de presentación, cobrando especial importancia este hecho si tenemos en cuenta la tasa de paro juvenil que existe en España.

Para abordar esta problemática, se va a utilizar una metodología tan innovadora como el aprendizaje basado en estaciones, que permitirá a los alumnos transitar por diferentes estaciones en las que se van a simular las diferentes etapas de los procesos selectivos. Esta técnica destaca por su dinamismo y por su practicidad, además de ser una metodología activa que requiere la implicación del alumnado. También, al simular diferentes dinámicas de selección para evaluar las competencias, el alumno va a poder obtener información de primera mano acerca de cuáles son las competencias transversales más demandadas en los entornos profesionales y saber el nivel que posee en algunas de éstas para, en un futuro, poder establecer estrategias de mejora. Por otro lado, conocer y practicar cómo se llevan a cabo los procesos

selectivos en un entorno simulado es una experiencia que, sin duda alguna, le va a ser muy útil para su próxima incorporación al mercado de trabajo.

2. MARCO TEÓRICO

El presente proyecto educativo basa su potencial innovador en la implementación de una metodología activa, distinta a la enseñanza expositiva tradicional: el aprendizaje por estaciones. Esta metodología se basa en organizar las diferentes etapas de aprendizaje en estaciones o áreas temáticas por las que los alumnos deben transitar de forma rotativa y secuencial. Para Carmona (2017), el aprendizaje por estaciones es una metodología didáctica que se ha utilizado en muchos contextos educativos para involucrar a los estudiantes en actividades de aprendizaje más activas y participativas.

A continuación, se va a realizar un recorrido por las distintas metodologías activas en la formación, las virtudes de las mismas y como se pueden aplicar en la asignatura de FOL, centrándonos finalmente en el Aprendizaje por estaciones.

Para llevar a cabo esta metodología es recomendable recopilar información sobre los intereses y conocimientos previos del estudiante en relación con el tema o unidad a tratar, establecer objetivos de aprendizaje y el contenido para alcanzarlos, crear materiales para cada estación e instrucciones, determinar cuántas sesiones serán necesarias y diseñar la evaluación de acuerdo con los objetivos de aprendizaje (Dreher, 2013).

La importancia de la estrategia del aprendizaje por estaciones en la materia de Formación y Orientación Laboral (FOL) radica en su capacidad para permitir a los alumnos explorar diversos aspectos relacionados con el mundo laboral y la búsqueda de empleo. Esto se puede llevar a cabo con la organización de diferentes estaciones temáticas enfocadas en la elaboración de un currículum vitae, la realización de entrevistas de trabajo, la identificación de habilidades y competencias laborales, la búsqueda de información sobre distintas profesiones, y otros temas similares.

Para implementar el aprendizaje por estaciones en FOL, se pueden tener en cuenta los siguientes planteamientos:

1. Identificar los objetivos de aprendizaje: Como punto de partida se establecen los objetivos de aprendizaje que queremos alcanzar con el trabajo que se realiza en clase.
2. Recopilar información de los alumnos: Habilidades, intereses, conocimientos previos, con el objetivo de adaptar el trabajo que se va a realizar en las diferentes estaciones de aprendizaje.
3. Diseño de las estaciones de aprendizaje: Es necesario adaptar cada una de las estaciones al tema específico que queremos trabajar, y también a las habilidades o estilos de aprendizaje de cada alumno.
4. Instrucciones claras y creación de material específico: Es importante que los alumnos conozcan en todo momento que se espera de ellos, y en qué consiste el trabajo que tienen que realizar en cada estación.
5. Organización del espacio: Es necesario adaptar y modificar el espacio del aula para favorecer el trabajo en las diferentes estaciones, creando áreas concretas para cada una de las estaciones, o utilizando una plataforma en línea que permita el libre movimiento de los alumnos por las estaciones virtuales.
6. Límite de tiempo y establecimiento de reglas claras: El tiempo que cada alumno debe pasar en cada estación debe estar claramente definido, igual que el número de sesiones que se van a necesitar para completar todo el circuito de estaciones.
7. Fomento de la colaboración y la retroalimentación: Un elemento fundamental del trabajo en estaciones es la cooperación y el trabajo en equipo, tener unos objetivos comunes y trabajar de forma conjunta para alcanzarlos. La retroalimentación tanto entre alumnos, como con el docente, es muy importante.
8. Evaluar el aprendizaje: Se diseñan evaluaciones que se ajustan a los objetivos de aprendizaje y que reflejan el trabajo que se realiza en las estaciones. Se pueden utilizar evaluaciones formativas o sumativas, como exámenes, proyectos, presentaciones o trabajos escritos.

Implementar el aprendizaje por estaciones en la clase de FOL puede ayudar a personalizar el aprendizaje, motivar a los estudiantes y mejorar su comprensión de los temas relacionados con la formación y orientación laboral (Gigigena y Cuesta, 2022).

2.1. Metodologías activas en Formación y Orientación laboral.

Las metodologías activas constituyen una excelente herramienta para fomentar el aprendizaje práctico y mejorar la adquisición de los conocimientos. En la asignatura de FOL, es importante incorporar estas metodologías para que los estudiantes puedan aplicar los conceptos teóricos a situaciones prácticas y desarrollar habilidades que les sean útiles en el mercado laboral (Catalán, 2013). A continuación, se mencionan diferentes metodologías activas que podrían ser útiles en la asignatura de FOL:

Aprendizaje basado en problemas (ABP): Esta metodología se centra en resolver problemas reales que pueden surgir en el entorno laboral. Los estudiantes trabajan en equipo para analizar la situación y encontrar soluciones que puedan aplicar en el mundo real (Granado, 2018).

El ABP es una metodología muy efectiva para la asignatura de FOL ya que permite a los estudiantes adquirir habilidades y competencias para enfrentarse a situaciones laborales complejas, mejorar su capacidad para trabajar en equipo y para tomar decisiones en contextos reales (Olivero y Medina, 2022).

La utilización del Aprendizaje basado en problemas dentro de FOL, tiene la ventaja de permitir que los estudiantes pongan en práctica los conocimientos teóricos adquiridos en situaciones similares a las que se enfrentarían en un ambiente laboral. Asimismo, esta metodología les ayuda a desarrollar habilidades prácticas en un entorno seguro y controlado. Además, el ABP fomenta el aprendizaje autónomo y el trabajo en equipo, lo que promueve el desarrollo de habilidades sociales y emocionales altamente valoradas en el mundo laboral.

Hay múltiples formas de implementar el ABP en la asignatura de FOL, por ejemplo, mediante la solución de casos prácticos, la ejecución de simulaciones o la creación de proyectos, entre otras técnicas. A través de estas estrategias, los estudiantes pueden poner en práctica sus habilidades de resolución de problemas y aplicar los conocimientos teóricos que han adquirido en situaciones prácticas y reales.

Debido a que el ABP en la asignatura de FOL posibilita que los estudiantes desarrollen habilidades y competencias para enfrentar situaciones laborales complejas, así como mejorar su capacidad de trabajo en equipo y tomar decisiones en contextos prácticos y reales, es considerada una metodología de enseñanza altamente efectiva.

Aprendizaje cooperativo: Esta metodología fomenta el trabajo en equipo y la colaboración entre los estudiantes. Se pueden formar grupos para realizar actividades prácticas como simulaciones de entrevistas de trabajo o elaboración de contratos laborales (Johnson y Johnson, 2015).

Gamificación: La gamificación consiste en utilizar elementos de juego para hacer el aprendizaje más divertido y motivador. Se pueden crear juegos de rol que simulen situaciones laborales para que los estudiantes puedan poner en práctica sus habilidades (Mieles y Moya, 2021).

Estudio de casos: El uso de casos prácticos en FOL, es una manera excelente de que los estudiantes se enfrenten a situaciones reales y los problemas que pueden surgir en entornos laborales. Es posible usar casos de estudio para que los estudiantes analicen contratos laborales, así como diferentes situaciones de conflicto que pueden darse en entornos profesionales. Este permite a los alumnos, aplicar los conocimientos teóricos adquiridos a situaciones prácticas, mejorar su capacidad de resolución de problemas además de desarrollar habilidades valiosas para el mundo laboral.

Aprendizaje basado en proyectos: Es una metodología que involucra a los estudiantes en la realización de proyectos prácticos, permitiéndoles aplicar los conocimientos adquiridos en la asignatura de FOL. Por ejemplo, se les podría pedir que elaboren un plan de empresa o un plan de marketing.

En definitiva, cuando se incorporan metodologías activas a la asignatura de FOL, estamos trabajando una excelente manera para conseguir que los estudiantes puedan aplicar los conceptos teóricos a situaciones prácticas y desarrollar habilidades que les sean útiles en el mercado laboral.

2.2. Aprendizaje por estaciones.

El aprendizaje por estaciones es un enfoque pedagógico no específico para la enseñanza, que se originó debido a la preocupación de los educadores sobre los modelos tradicionales de aprendizaje en el aula. Como señala Espiñeira (2008), este enfoque busca promover la cooperación en lugar de la competencia y beneficiar a todos los estudiantes. La característica principal de este método es la implementación cuidadosa y planificada de procedimientos educativos llamados estaciones de aprendizaje.

El aprendizaje por estaciones se basa en los siguientes principios teóricos (Espiñeira Caderno, 2005, p. 735):

- › Mientras que el profesor tiene un papel secundario o de dar retroalimentación, el alumno tiene un papel central, ya que tiene la responsabilidad de elegir las actividades que quiere realizar según sus necesidades, preferencias y habilidades, además de asumir las responsabilidades sobre dichas actividades.
- › La diversificación y dinamización en el aula, que surgen de la transformación del espacio físico (o virtual) y la organización del contenido en estaciones, con el objetivo de abordar diferentes necesidades, preferencias y estilos de aprendizaje, así como el desarrollo de diversas habilidades.
- › La importancia de la motivación de los estudiantes, que se deriva de la capacidad de elegir (Zull, 2020), tomar decisiones y trabajar según sus propias capacidades e intereses.
- › La relevancia del trabajo en colaboración, ya que las actividades en grupo o con corrección entre compañeros "permiten aprender de los demás, conocernos mejor y valorar a otros".

Espiñeira (2008) expone que en el aprendizaje por estaciones, los contenidos de una unidad se dividen en fragmentos más pequeños y se distribuyen en diferentes estaciones de trabajo. Los alumnos tienen acceso a todas las actividades de la unidad desde el inicio de la sesión en lugar de recibirlas de forma gradual. Las estaciones son espacios físicos donde los estudiantes realizan actividades específicas de manera individual, en parejas o en grupos, según sus habilidades, preferencias e intereses.

El recorrido o circuito de aprendizaje es el término utilizado para describir el conjunto de estaciones en el aula que forman un camino hacia el conocimiento. El estudiante debe avanzar de manera secuencial de una estación a otra con el objetivo de alcanzar metas de aprendizaje específicas. Cada estación está equipada con materiales diseñados para adaptarse a los diferentes niveles de habilidad de los estudiantes, proporcionando desafíos apropiados para cada nivel.

Se pueden diferenciar dos tipos de circuitos de aprendizaje: abiertos, donde los estudiantes deben completar algunas estaciones obligatorias y otras opcionales, y cerrados, en los que los estudiantes deben pasar por todas las estaciones.

El autor continúa su investigación exponiendo que, para entender el concepto de Aprendizaje por estaciones, es crucial conocer sus componentes esenciales en el aula:

- Estaciones, que son áreas físicas (mesas, sillas, rincones, etc.) donde los alumnos realizan actividades individuales o en pareja.
- Un tema común en todas las estaciones, que puede abarcar cualquier temática. Cada estación aborda el tema de manera distinta, permitiendo usar todos los sentidos y compartir opiniones.
- En cada una de las estaciones se presenta un tema diferente, permitiendo que los estudiantes construyan sus propios conocimientos sobre diversos temas.

- Se utiliza una hoja de autocontrol en cada estación para proporcionar información detallada, instrucciones y un espacio para que los alumnos anoten su progreso y reflexiones.
- Una hoja de control general para registrar el avance por cada estación, lo que promueve la colaboración entre compañeros.
- La estación 0 también conocida como estación central, en ella se encuentra la hoja de control general, soluciones a actividades y un diccionario para consultas.
- La estación de descanso, disponible para que los estudiantes puedan relajarse o esperar su turno si las demás estaciones están ocupadas.
- El póster de ruta o mapa de orientación, proporciona información sobre las estaciones, sus nombres, agrupamientos y habilidades predominantes.

Al final de cada clase, se realiza una retroalimentación entre alumnos y profesor, que puede ser una estación final obligatoria, un test, un trabajo escrito, una ronda de preguntas, un póster o un objetivo final oral (Espiñeira, 2008).

2.2.1. Definición y fundamentación

El método de enseñanza por estaciones implica la organización de actividades de aprendizaje en diferentes espacios temáticos que los estudiantes deben recorrer de manera rotativa y secuencial. Esta metodología se ha demostrado efectiva en la enseñanza de habilidades prácticas como las simulaciones de entrevistas laborales. El Aprendizaje en estaciones es un enfoque educativo que se centra en adaptarse a los diferentes estilos de aprendizaje, fomentar la responsabilidad individual, permitir a los alumnos trabajar a su ritmo, promover la colaboración y transformar el espacio físico del aula. Busca mejorar el proceso de aprendizaje al abordar aspectos afectivos y crear interacciones significativas entre los estudiantes (Gigena, 2019).

El Aprendizaje en estaciones se originó en la educación primaria para abordar las necesidades individuales de niños con talentos especiales. Pedagogos como María Montessori, Peter Petersen, Hugo Gauding y Celestin Freinet adoptaron esta idea, enfocándose en cuatro aspectos: un espacio

motivador, materiales de autoaprendizaje, aprendizaje multisensorial y cambio en los roles alumno-profesor. Montessori destacó la importancia de la actividad sensorial y del movimiento en la educación. El Aprendizaje en estaciones evolucionó desde 1952, inspirándose en los "circuitos deportivos", hasta adaptarse a la enseñanza secundaria en la década de 1970. Frederic Vester, con sus investigaciones sobre el cerebro, contribuyó a las bases teóricas del aprendizaje en estaciones y al nacimiento de la Neurodidáctica. Vester enfatizó la importancia de involucrar múltiples canales de percepción para mejorar la atención, motivación y retención de la información (Caderno, 2006).

La metodología de estaciones de aprendizaje es versátil y se puede aplicar a cualquier área de enseñanza.

El aprendizaje por estaciones es una metodología en la que el docente organiza el contenido de una unidad o tema en una serie de estaciones de trabajo, que son espacios físicos dentro o fuera del aula (Españeira, 2005). En cada estación se colocan recursos como material manipulable, hojas con ejercicios, textos, juegos, entre otros, para que los estudiantes trabajen de manera autónoma y en el orden que prefieran. Esta metodología se apoya en distintos fundamentos teóricos, entre los que se destaca la importancia del rol del alumno como centro del aprendizaje, la promoción de la autorregulación y la autonomía, y la diversificación del aula.

En primer lugar, el aprendizaje por estaciones permite al alumno tener un papel central, ya que se le ofrecen varias actividades que puede realizar según sus posibilidades, gustos e intereses (Españeira, 2005). En segundo lugar, esta metodología fomenta la autorregulación y la autonomía, ya que no hay un adulto en cada mesa dirigiendo la actividad, lo que permite que los estudiantes aprendan a tomar decisiones y a asumir responsabilidades sobre su propio proceso de aprendizaje (Elizondo, 2018). En tercer lugar, se diversifica el aula, ya que se tiene en cuenta que los estudiantes aprenden de modos diferentes y a ritmos distintos, por lo que las estaciones contienen actividades que apelan a todos los sentidos, estilos de aprendizaje diferentes y que desarrollan distintas destrezas.

2.2.2. *Procedimientos y herramientas en el aprendizaje por estaciones.*

Para implantar la metodología de aprendizaje por estaciones en el aula, se requieren una serie de elementos además de las estaciones y el material que se coloca en cada una de ellas. Estos elementos son indispensables al trabajar con niños, pero pueden modificarse para trabajar con adultos. Entre ellos se encuentran: una hoja de ruta con los contenidos, objetivos e instrucciones de las actividades, una hoja de control general donde se detallan todas las estaciones y los alumnos deben escribir su nombre después de pasar por cada una, la estación central con hoja de control y resoluciones, que es el lugar de encuentro final, una estación de descanso con actividades recreativas; y un póster con el circuito, que incluye el nombre de todas las estaciones, las destrezas, el orden de las estaciones y si son todas obligatorias (circuito cerrado) o si hay algunas opcionales (circuito abierto) (Españeira, 2005; Rivera, 2015).

Para aplicar esta metodología, Bauer (s.f.) sugiere los siguientes pasos:

- 1) Establecer el objetivo de aprendizaje, dividir el contenido requerido para alcanzar el objetivo, crear el material y las instrucciones, así como también todos los elementos mencionados anteriormente.
- 2) Organizar las estaciones en el aula o fuera de ella, en mesas, sillas o en un sector en el suelo.
- 3) Definir la cantidad de sesiones necesarias.
- 4) Incluir momentos de interacción oral entre alumnos.
- 5) Diseñar la evaluación según los objetivos de aprendizaje (Bauer, s.f.)

Además, Rivera (2015) añade un paso previo a los mencionados, que consiste en recoger datos sobre los intereses y conocimientos del alumno.

Los expertos sugieren diferentes aplicaciones de esta metodología, como su uso al comienzo de una unidad didáctica para saber el nivel previo del que parten los estudiantes, a mitad de una unidad didáctica para afianzar y ampliar conceptos, o al final de la unidad didáctica para revisión o evaluación (Rivera, 2015). En conclusión, la metodología de aprendizaje por estaciones requiere de una serie de elementos y pasos para su implementación en el aula, lo que puede ayudar a los estudiantes a adquirir habilidades y competencias de manera efectiva.

2.2.3. Aplicación en la asignatura de Formación y Orientación Laboral.

En el contexto laboral, la entrevista de trabajo es un proceso clave para la selección y contratación de personal. Por lo tanto, es importante que los estudiantes desarrollen habilidades para enfrentar este proceso de manera efectiva. Según estudios académicos, la preparación previa a una entrevista de trabajo aumenta las posibilidades de éxito en la selección de personal (Comín, 2020).

La simulación de entrevistas de trabajo permite a los estudiantes practicar y mejorar sus habilidades para enfrentar situaciones reales. Según diversos estudios, esta técnica ha demostrado ser efectiva en el desarrollo de habilidades sociales, emocionales y de comunicación (Barrena et al., 2016).

Es importante que los estudiantes comprendan los objetivos y la estructura de una entrevista de trabajo, así como las habilidades y competencias que se evalúan en este proceso. La literatura académica subraya la importancia de la preparación previa a una entrevista, tanto en términos de la investigación de la empresa como de la reflexión sobre las habilidades y experiencias personales relevantes (Pichler, 2012). A continuación, se presentan algunas ideas para aplicar esta metodología en la asignatura de FOL:

1. Crear estaciones temáticas: Dividir el contenido de FOL en temas relevantes, como la seguridad y salud en el trabajo, las herramientas para la búsqueda de empleo, los derechos y deberes de los trabajadores, el autoconocimiento o los procesos de selección entre otros. Cada estación se centrará en un tema específico y ofrecerá actividades y recursos relacionados.
2. Utilizar diferentes enfoques y recursos: En cada estación, ofrecer una variedad de actividades y recursos que aborden diferentes estilos de aprendizaje. Por ejemplo, se pueden incluir vídeos, lecturas, ejercicios prácticos, juegos de rol, debates y proyectos grupales.
3. Facilitar la autonomía del estudiante: Permitir que los alumnos elijan las estaciones en las que desean trabajar y el orden en el que las abordan.

Esto les da la oportunidad de gestionar su tiempo, establecer sus prioridades y tomar decisiones sobre su proceso de aprendizaje.

4. Fomentar la colaboración: Establecer actividades en grupo o en parejas en algunas de las estaciones, para que los estudiantes compartan sus conocimientos y experiencias, y trabajen juntos en la resolución de problemas y la toma de decisiones.
5. Proporcionar retroalimentación y autoevaluación: Incluir actividades de autoevaluación y reflexión en cada estación, para que los estudiantes puedan evaluar su progreso y comprensión del contenido. Además, el profesor puede proporcionar retroalimentación específica y personalizada a lo largo del proceso.
6. Adaptar el espacio físico: Organizar el aula de manera flexible y dinámica, con espacios dedicados a cada estación y áreas para el trabajo individual y en grupo.
7. Integrar la tecnología: Utilizar recursos tecnológicos, como ordenadores, tablets, aplicaciones y plataformas digitales, para facilitar el acceso a información y el desarrollo de habilidades digitales relacionadas con el mundo laboral.
8. Evaluar y ajustar: Monitorear el progreso de los estudiantes y evaluar la efectividad de las estaciones, ajustando el contenido y las actividades según sea necesario para abordar las necesidades y desafíos individuales.
9. Aplicar la metodología del Aprendizaje en Estaciones en la asignatura de FOL puede ayudar a los estudiantes a desarrollar habilidades y conocimientos esenciales para su inserción en el mundo laboral.

En conclusión, la simulación de entrevistas de trabajo a través del aprendizaje por estaciones es una herramienta efectiva para la preparación de los estudiantes en su futura inserción laboral. El enfoque teórico debe incluir los objetivos de la simulación, los principios del aprendizaje por estaciones y las habilidades clave que deben desarrollar los estudiantes para tener éxito en una entrevista de trabajo, mientras que la aproximación práctica debe asegurar que los alumnos viven la experiencia más realista posible en la simulación de los procesos de entrevista, que es lo que se pretende con este TFM.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Mejorar la empleabilidad del alumno potenciando el conocimiento de las diferentes etapas de un proceso de selección, a través del Aprendizaje Basado en Estaciones.

3.2. Objetivos Específicos

- Mejorar el autoconocimiento de las competencias personales del alumno.
- Conocer el nivel de competencias transversales que posee el alumno.
- Preparar a los alumnos para el desarrollo de procesos de selección complejos a los que se pueden enfrentar, de una forma transversal a cualquier ciclo formativo.
- Utilizar la metodología del aprendizaje por estaciones como vehículo para mejorar el autoconocimiento y la empleabilidad.

4. METODOLOGÍA

La metodología es sin duda alguna uno de los aspectos más importantes de este trabajo. Como se ha comentado anteriormente, la gran mayoría de los alumnos que finalizan sus estudios en formación profesional no son conocedores de los aspectos relacionados con los procesos de selección o la entrevista de trabajo, ya que este contenido no suele formar parte de la materia que se imparte en los libros de FOL o, si está presente, lo hace de una forma muy somera, centrándose en otros contenidos de tipo teórico. Sin embargo, este aspecto es fundamental para la posterior incorporación al mercado de trabajo.

La innovación de este trabajo, radica en el hecho de que se va a dar respuesta a un contenido necesario y poco trabajado hasta ahora en la asignatura de FOL y de vital importancia para la preparación de los alumnos en la búsqueda de empleo y su posterior incorporación al mercado de trabajo. Todo alumno debe de conocer las pautas para la participación en un proceso selectivo, así como las diferentes partes de las que éste pueda estar compuesto. Por otro

lado, también se plantea como una innovación la metodología usada para tratar el tema elegido, el aprendizaje basado en estaciones, una metodología dinámica, práctica y cooperativa que favorece el trabajo en equipo (uno de los valores más demandados en el entorno laboral) y el aprendizaje colaborativo, además, el hecho de trabajar en estaciones, permite diseñar casi cualquier tipo de actividad, pudiendo establecer actividades novedosas e innovadoras que aumenten la motivación y el interés de los alumnos en el desarrollo de este trabajo.

Son muchos los principios pedagógicos que podrían encontrarse en estas actividades planteadas, si bien, nos vamos a centrar en aquellos que son más destacables:

- **Principios de cooperación y participación** de los alumnos, porque el alumno va a aprender siendo protagonista de la experiencia pero también relacionándose con el resto de iguales, tenemos que tener en cuenta que en los procesos selectivos, se van a encontrar con un grupo de personas que van a estar luchando por un puesto de trabajo, y que además, uno de los aspectos más importantes es que tanto en ese proceso de selección, como una vez la persona se haya incorporado al puesto de trabajo, van a estar trabajando en equipo y rodeados de otras personas. De la calidad de esas relaciones y del trabajo en equipo dependerá el desarrollo y logro de los objetivos, por eso la importancia de estos principios de cooperación y participación.
- **Principio de creatividad:** se busca que sea un trabajo dinámico y divertido para los estudiantes, que favorezca la integración de los contenidos trabajados en las formas de actuar de los alumnos, y lejos de los contenidos puramente teóricos de los que estamos huyendo. Queremos que los alumnos participen de esos procesos interviniendo en el diseño de los mismos, como forma de entender las motivaciones que hay tras ellos.
- **Principio de socialización:** El alumno, va a interactuar con un entorno que hasta ese momento suele ser desconocido para él. La práctica de estas experiencias que se encuentran en este TFM, le van a permitir

adquirir una serie de conductas que le van a posibilitar adaptarse a esta nueva situación.

4.1. Descripción del proyecto

En este TFM se está abordando la forma de mejorar la empleabilidad a través del conocimiento de los procesos selectivos. El desarrollo de la acción se encuadra en un centro educativo concertado que radica en Granada, Andalucía, y se considera que los contenidos que se abordan se hacen desde un punto de vista transversal a cualquier ciclo formativo y materia. Esto es así porque, si ya de por sí la asignatura de FOL es transversal a cualquier formación profesional, es aún más transversal el tema escogido para el TFM, dado que independientemente de la titulación alcanzada, todas las personas tendrán que pasar por procesos selectivos a lo largo de su trayectoria profesional. Este contenido se abordará a lo largo del desarrollo de la asignatura de FOL, en la parte final de la misma.

Con este proyecto se pretende conseguir que todos los alumnos conozcan qué es un proceso selectivo, algunas de las partes que lo componen y la importancia del mismo pero, sobre todo, deben conocer cuáles son las herramientas para poder afrontarlo de una forma resolutiva que lleve a la consecución del puesto de trabajo, estas herramientas se adquieren después de haber completado el ciclo de actividades propuestas. Además, se va a realizar una simulación de cada una de las partes más importantes de los procesos selectivos, con el objetivo de dotar al alumno de una experiencia lo más realista posible y que les sirva como entrenamiento para el futuro, pero también el trabajo en algunas estaciones va a permitir obtener información importante sobre el nivel competencial que tienen los alumnos en destrezas transversales, competencias personales o *soft skills*, tales como el trabajo en equipo, la cooperación, el liderazgo, los estilos comunicativos, o el trabajo bajo presión, incidiendo en su autoconocimiento y permitiéndoles establecer estrategias de mejoras en el futuro, en aquellos aspectos en los que hayan puntuado bajo.

Por todo lo anteriormente expuesto, realizar estas actividades con los alumnos, va a facilitar su incorporación al puesto de trabajo, haciéndolos más

competitivos, y favoreciendo su integración en un mercado laboral, cambiante, y abarrotado de potenciales candidatos.

Respecto a la **metodología** del desarrollo del trabajo, una vez que hemos definido y dejado claros cuáles son los objetivos de la actividad, lo siguiente que hacemos es organizar y diseñar las diferentes estaciones donde se van a abordar las pruebas de autoconocimiento y selección:

- **Estación base:** Esta es una estación en la que los alumnos van a poder descansar y encontrar toda la información relativa al circuito de estaciones: Información de la estación o la ruta de las estaciones.
- **Estación 0:** Autoconocimiento. Se parte de un trabajo inicial y preparatorio para las siguientes estaciones.
- **Estación 1:** Entrevistas. Se abordará en este punto, una simulación de diferentes tipos de entrevistas que se pueden encontrar: individual, grupal y por competencias.
- **Estación 2:** Juegos de rol o *role play*. Se pedirá a los estudiantes que realicen simulaciones que se pueden encontrar en el puesto de trabajo.
- **Estación 3:** Test psicotécnicos. Explicación y práctica de los diferentes tipos de test psicotécnicos.
- **Estación 4:** Dinámicas de selección: se planteará a los alumnos que se enfrenten a simulaciones de situaciones problemáticas que se pueden encontrar en un entorno profesional. Serán dinámicas de grupo, donde a través de la observación se medirán las competencias transversales presentes en los alumnos.

Los alumnos se van a dividir en grupos de 5 a 6 personas, y cada grupo debe pasar de forma rotatoria por cada una de las estaciones, que estarán dinamizadas por el docente y también por personal externo. En cada estación, los alumnos firmarán el documento que acredita que ya ha pasado por la misma.

Respecto a los **recursos**, como veremos más adelante, bastará con usar los diferentes espacios habilitados en el centro, y cuestionarios de recogida de información. Previamente a la realización de la parte de las entrevistas, se pedirá a los alumnos que realicen un trabajo de búsqueda y diseño de una batería de

preguntas de entrevistas, que harán de manera individual y autónoma, pero siempre con la tutorización del docente.

4.2. CONTENIDOS

Los contenidos que se trabajan en este proyecto vendrían a suponer una adición al currículum de elementos que hasta ahora no se tratan o se hacían de una forma muy liviana. No obstante, el verdadero cambio sería realizar una reestructuración del contenido del currículum, en tanto que habría que dar más peso a ciertos ámbitos frente al que tienen ahora otras temáticas de la asignatura. Por otra parte, en todos los contenidos se busca un énfasis procedimental, es decir, se busca que el alumno adquiera un saber práctico más que teórico; se busca que el alumno sepa *hacer* algo, en este caso afrontar un proceso de selección de personal.

Es necesario tomar como punto de partida, que los alumnos ya han trabajado previamente en unidades anteriores, las competencias relacionadas con la elaboración del currículo y con la creación de un perfil profesional. Según los objetivos planteados anteriormente y que sirven de guía para elaborar este proyecto, los contenidos que se van a abordar en el mismo son:

1. El autoconocimiento como punto de partida.
2. Búsqueda de información sobre las entrevistas de trabajo.
3. Realización de una batería de preguntas susceptibles de ser usadas en una entrevista de trabajo.
4. Simulación de diferentes pruebas de selección de personal.
5. Conocimiento de las competencias personales que posee el alumno.
6. Uso de una metodología abierta, dinámica y participativa.

Con estos contenidos se quiere transmitir a los alumnos la importancia de trabajar los aspectos relacionados con la entrevista de trabajo, como un elemento fundamental y diferenciador a la hora de superar un proceso selectivo y por lo tanto conseguir un empleo.

4.3. ACTIVIDADES

ESTACIÓN 0: EL AUTOCONOCIMIENTO COMO PUNTO DE PARTIDA

Objetivo de la estación: Trabajar el autoconocimiento. Realizando una evaluación previa de competencias personales. Para ello en esta estación se plantean dos actividades:

- Mywaypass
- Dinámica del ovillo de lana

Corresponde con:

- Objetivos específicos: 1, 2 y 4
- Contenidos: 1, 5 y 6.

Duración de la actividad: En esta estación 0, se van a emplear un total de 4 horas, de las cuáles, 3 horas van a ser para el trabajo de Mywaypass, y otra hora para la dinámica del ovillo.

Evaluación de las actividades 1 y 2: Para evaluar esta estación, se va a tener en cuenta que el alumno, haya entregado el pasaporte de competencias en el tiempo marcado, junto con la motivación e implicación en la dinámica del ovillo.

Actividad 1: *Mywaypass*

Desarrollo de la actividad: *My waypass* es una aplicación creada para nativos digitales que permite a los alumnos de una forma muy dinámica, creativa e innovadora, trabajar el autoconocimiento, y el desarrollo de su perfil profesional, mediante la realización de un DAFO y otras herramientas que simulan un entorno espacial. Además, para finalizar permite a los alumnos realizar un pasaporte de competencias profesionales, que va a resultar muy útil para trabajar en el resto de estaciones. Esta aplicación, permite al profesor crear un grupo de trabajo con los alumnos, de forma que este puede ir controlando el trabajo que de manera individual van realizando los estudiantes, además de los resultados obtenidos.

En la primera sesión de una hora, se les va a explicar a los alumnos en qué consiste la aplicación y se van a crear los perfiles en la misma. En las próximas 2 horas, los alumnos deberán trabajar con la aplicación en su autoconocimiento y en el desarrollo del pasaporte de competencias. Además del trabajo en clase.

<https://www.mywaypass.com/>

Personas implicadas: El trabajo es individual se busca que el alumno pueda de una forma reflexiva, introspectiva y sin presiones dar respuesta a estas preguntas.

Duración de la actividad: 3 horas de trabajo en clase, se realizará en el aula TIC del centro.

Actividad 2: El ovillo de lana

Desarrollo de la actividad: Es una dinámica grupal donde poder comparar la autopercepción con la percepción de los demás, también va a permitir conocer la imagen que proyecta un alumno al resto de compañeros, y cómo esto se relaciona con la marca personal y la imagen proyectada.

En este caso, lo primero es pedir al estudiante que escriba cuáles son sus fortalezas y debilidades. Posteriormente, se va a situar al grupo en un círculo y en un extremo se va a situar el guía de la actividad, quien explicará al grupo en qué consiste el ejercicio. Dicho guía comenzará la actividad pasando un hilo de lana a uno de los alumnos, mientras, el resto del grupo tendrá que decir cualidades de esa persona. Una vez finalizado, ese alumno pasará el ovillo a otro compañero y se volverá a repetir el proceso.

Al finalizar, se comparan las cualidades atribuidas por el grupo con las que el alumno previamente habrá descrito sobre sí mismo.

Personas implicadas: Grupo de alumnos, guía - observador.

ESTACIÓN 1: LA ENTREVISTA

Objetivo de la estación: Trabajar las diferentes partes de un proceso selectivo simulado. Preparar a los alumnos para el desarrollo de procesos de selección complejos a los que se pueden enfrentar, de una forma transversal a cualquier ciclo formativo.

Corresponde con:

- Objetivos específicos: 3, y 4.
- Contenidos: 2, 3, 4 y 6

Desarrollo de la actividad: La actividad comienza con la explicación que hace el docente sobre los objetivos, las formas y las tipologías de la entrevista, se va incidir en la importancia de preparar la entrevista previamente y se les va a dar la información sobre la empresa y el puesto al que estos están optando, se busca así, que el alumno demuestre iniciativa en la preparación de la entrevista. También se les va a pedir que realicen una búsqueda sobre diferentes tipos de preguntas y que elaboren una batería de las mismas, que tendrán que entregar al profesor, y de las que saldrán las futuras preguntas que se les haga a los alumnos.

Posteriormente, en clase se van a realizar tres actividades que van a consistir en la simulación de tres tipos de entrevistas: Individual, grupal y entrevista por competencias. Todos los alumnos deben de pasar por los tres procesos, de forma que los grupos se dividirán en subgrupos con el mismo número de miembros cada uno, que irán rotando por cada una de las subestaciones.

Personas implicadas: El grupo de alumnos, los docentes, y colaboradores externos, tales como miembros de departamentos de recursos humanos.

Duración de la actividad: Para la realización de esta estación serán necesarios un total de 4 horas de trabajo en clase, más el tiempo de trabajo personal que el alumno tiene que dedicar para la elaboración de la batería de preguntas

Evaluación de las actividades: se va a evaluar, la entrega de las preguntas, la preparación previa de la entrevista, así como la participación e interés mostrado.

ESTACIÓN 2: ROLE PLAY

Objetivo de la estación: Observar y evaluar las habilidades y competencias de los alumnos en situaciones similares a las que se pueden encontrar en un trabajo real. Estos role plays, permiten observar una amplia variedad de competencias y se adaptarán a cada grupo en función del ciclo formativo que los alumnos estén cursando.

Corresponde con:

- Objetivos específicos: 1, 2, 3, y 4.
- Contenidos: 4, 5 y 6

Desarrollo de la actividad: Se presentan diferentes roles relacionados con el puesto de trabajo que en el futuro va a desempeñar el alumno, y se relacionan con situaciones difíciles o conflictivas. El alumno va a escoger al azar uno de los roles y deberá interpretarlo. Estos role play se diseñarán de manera que permitan observar cómo responde el estudiante ante situaciones de estrés y trabajo bajo presión. Para que todos los alumnos puedan participar en esta estación, se repartirán diferentes roles.

Personas implicadas: EL grupo de los alumnos y el profesor.

Duración de la actividad: una hora. En cada uno de los role plays que se ejecuten, van a participar diferentes alumnos a la vez, desempeñando diferentes papeles.

Evaluación: La participación e implicación de los alumnos, en esta dinámica todos los alumnos observadores, deberán evaluar las competencias observadas en sus compañeros a través de un checklist.

ESTACIÓN 3: TEST PSICOTÉCNICOS

Objetivo de la estación: Que los alumnos conozcan qué son los test psicotécnicos, los tipos de ellos que existen y cuál es el objetivo que persiguen las empresas que presentan este tipo de pruebas a los candidatos.

Corresponde con:

- Objetivos específicos: 3, y 4.
- Contenidos: 4 y 6

Desarrollo de la actividad: Se dividirá la clase en tres grupos de igual número de alumnos, y se presentarán 3 tipos de test psicotécnicos: cuestionarios de inteligencia, de personalidad y de aptitudes. Éstos alumnos formarán un equipo de trabajo que tendrá que buscar información sobre uno de estos tipos de cuestionarios y realizar una presentación y una posterior exposición al grupo general, donde explicarán en qué consisten. Se les pasará a los alumnos un cuestionario tipo para que realicen una práctica en clase.

Personas implicadas: Profesor y alumnos.

Duración: 3 Horas de trabajo para la búsqueda de información y una hora para que los grupos realicen la exposición de la materia y la prueba práctica

Evaluación: Se evaluará la presentación del trabajo en tiempo y forma, así como la exposición y el interés mostrado.

ESTACIÓN 4: DINÁMICAS DE SELECCIÓN

Objetivo de la estación: Los alumnos van a realizar diferentes dinámicas grupales, que se realizarán en los procesos de selección, y donde se van a evaluar determinadas competencias personales:

- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Flexibilidad e iniciativa
- Capacidad resolutive y trabajo bajo presión
- Capacidad de negociación y de llegar a acuerdos.

Corresponde con:

- Objetivos específicos: 1, 2, 3, y 4.

- Contenidos: 4, 5 y 6

Desarrollo de la actividad: Se va a dividir al grupo en subgrupos de entre 5 - 6 participantes, elegidos aleatoriamente. Cada uno de estos grupos va a realizar de forma paralela y rotativa una dinámica de las que se usan en los procesos de selección. Todos los grupos deben ir pasando por las diferentes dinámicas hasta completar el ejercicio. Habrá observadores, que antes de comenzar explicará en qué consiste la dinámica y cuál es el objetivo que debe de alcanzar el grupo, ese observador tomará notas y evaluará cómo se comportan cada uno de los miembros del grupo ante las situaciones planteadas con el fin de medir las competencias anteriormente expuestas.

Personas implicadas: Los alumnos, el profesor y diferentes colaboradores, que pueden ser otros profesores o personal externo.

Duración: Cada una de estas dinámicas tendrá una duración diferente. En total, esta estación tendrá una duración de dos horas.

Evaluación: Se va a evaluar la participación y el interés de los alumnos. EL observador tendrá un check list donde irá puntuando las competencias observadas en los alumnos.

4.4. RECURSOS

Respecto a los diferentes recursos utilizados según su naturaleza:

Espacios: En este caso se usará el aula del grupo en todas las estaciones, además en la estación de la entrevista, sería conveniente usar otros dos espacios diferenciados con el objetivo de poder trabajar las diferentes tipologías de entrevistas sin que hubiera contaminación auditiva ni cruce de información. También será necesaria el aula TIC para trabajar en la estación 0.

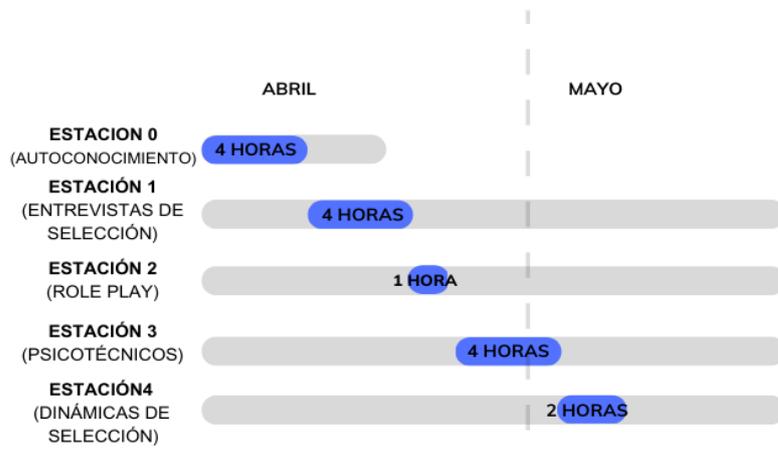
Recursos materiales: Los medios TIC disponibles en el aula y también la propia aula TIC.

Recursos humanos: Además del profesor, sería conveniente la participación de diferentes colaboradores, se contará con personas externas como miembros de departamentos de selección de empresas u orientadores laborales que participen en la estación de la entrevista y en la de las dinámicas de selección. Lo que se busca es que estas personas puedan aportar una

información relevante a los alumnos, y también desvincular esta práctica del entorno educativo y acercarlo más a la realidad empresarial que van a encontrar.

4.5. TEMPORALIZACIÓN

CRONOGRAMA LOS PROCESOS DE SELECCIÓN



Estación 0: 3 Horas de trabajo para Mywaypass y 1 horas más para la dinámica del ovillo de lana.

Estación 1: 1 Hora para la explicación y el diseño de las preguntas, 3 horas para las diferentes entrevistas.

Estación 2: 1 Hora, para que los grupos roten por los diferentes role plays.

Estación 3: 1 Hora para la explicación en clase, 2 horas para el trabajo en grupo y 1 hora más para la exposición en clase.

Estación 4: 2 horas, para que los grupos roten por las diferentes partes de la estación.

5. EVALUACIÓN

Respecto a la evaluación, ésta puede entenderse como un proceso sistemático, organizado y contextualizado, con presencia de especificaciones sobre lo que se pretende evaluar, en el cual se recoge información y se establecen juicios de valor sobre lo logrado con el objetivo de mejorar la práctica (Blázquez y Lucero, 2009).

¿Qué vamos a evaluar?

Por una parte, se va a evaluar el grado en que se han cumplido los objetivos específicos. Para ello se definirán cuáles son los criterios de evaluación para cada uno de los objetivos específicos establecidos. La consecución de los objetivos propuestos también lleva aparejada la adquisición de una serie de competencias y contenidos curriculares por parte de los alumnos, a través de las actividades diseñadas a tal fin, por lo tanto, la adquisición de los contenidos curriculares, supone conseguir los objetivos específicos establecidos.

Por otra parte, también se van a valorar aspectos relacionados con el proyecto, es decir, la metodología, los recursos, y los espacios que se han utilizado, la participación de personas externas y también si se ha dado respuesta a las necesidades planteadas, si se han cumplido con los objetivos académicos planteados y si las diferentes estaciones han servido para tal fin o no lo han hecho, utilizaremos para ello un cuestionario basado en la escala Likert (Anexo 1).

En la siguiente tabla, se puede observar la relación entre los Objetivos específicos y los criterios de evaluación:

Tabla 1: *Objetivos y criterios de evaluación.*

Objetivo específico	Criterios de evaluación
OE 1: Trabajar el autoconocimiento de las competencias personales	CE 1: Los alumnos son capaces de identificar las competencias transversales y conocer el manejo de herramientas para ello.
OE 2.: Conocer el nivel de competencias transversales que posee el alumno	CE 3: Los estudiantes conocen las competencias transversales que poseen, así como aquellas en las que tienen que mejorar.
OE 3. Preparar a los alumnos para el desarrollo de procesos de selección complejos a los que se pueden enfrentar, de una forma transversal a cualquier ciclo formativo	CE 4: Participación en las diferentes partes de los procesos de selección. CE 5: Conocimiento de las herramientas y las partes de un proceso de selección y lo que se espera de cada una de sus fases. CE 6: El alumno es capaz de superar la simulación del proceso de selección
OE 4: Utilizar la metodología del aprendizaje por estaciones como vehículo para mejorar el autoconocimiento y la empleabilidad.	CE 7: Los estudiantes trabajan con una metodología activa, y pasan por todas sus estaciones. CE 8: Conocimiento del grado en que la metodología elegida cumple con el objetivo general.

¿Quién evalúa?

Por una parte, **los profesores** evaluarán la realización de las actividades que ejecuten los alumnos. La superación de estas actividades va a estar relacionada con la consecución de los objetivos específicos. Además, el docente también va a realizar una autoevaluación sobre los resultados obtenidos de cara a establecer aspectos de mejora.

Por otro lado, **los alumnos** van a realizar una autoevaluación inicial y final, donde van a responder a las mismas preguntas en dos momentos diferentes del proceso de aprendizaje, para de esta manera poder comparar su evolución y por lo tanto el grado de consecución de los objetivos. También van a realizar una heteroevaluación, a través de sus respuestas en un cuestionario de satisfacción sobre el sistema de aprendizaje, metodología, recursos, y todo lo que tiene que ver con el proyecto.

¿Cuándo evaluar?

Se seguirá una evaluación continua con una finalidad formativa, y se va a realizar en tres momentos diferentes:

- **Evaluación inicial:** Los alumnos realizarán un cuestionario de competencias iniciales (Anexo 2), que va a permitir saber el grado de conocimiento previo que poseen sobre la temática a tratar y por lo tanto el punto de partida. En este caso se va a realizar una autoevaluación.
- **Evaluación durante el proceso:** Se van a ir midiendo los resultados de aprendizaje en la medida en que van superando las diferentes estaciones de trabajo. Para cada una de ellas se establecerán una serie de herramientas de evaluación que nos van a aportar información sobre la superación del tema.
- **Evaluación final:**
 - Se va a realizar una heteroevaluación por parte de los estudiantes, que va a consistir en un cuestionario final de competencias, con los mismos ítems que el cuestionario inicial, facilitando hacer una comparativa entre los conocimientos iniciales y los finales, permitiendo ver la evolución de los alumnos, y la consecución de los objetivos.

- Cuestionario de satisfacción con escala Likert, lo realizarán tanto alumnos como docente, y va a evaluar la metodología y todo lo relacionado con la actividad.

¿Cómo evaluar?

La evaluación propuesta va a estar formada por diferentes partes que buscan medir tanto el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos como la participación, motivación e implicación de los alumnos. La consecución o no de los objetivos específicos va a estar estrechamente relacionada con la consecución o no de los objetivos académicos, por lo que se medirá si se han cumplido estos últimos lo que nos va a aportar información valiosa sobre el logro de los objetivos específicos, y va a proporcionar información acerca de aquellos que no se ha cumplido y en lo que, por tanto, se tienen que establecer medidas de mejora. También se le va a presentar al alumno un cuestionario de satisfacción para tener información fidedigna sobre lo útil y conveniente del tema, usando esta información para mejorar aquellos aspectos que sean necesarios, si bien, esto no va formar parte de la nota final del tema.

Tabla 2: *Resumen de la relación entre qué, cuándo, quién y cómo se va realizar la evaluación.*

Qué vamos a evaluar	Momento de la evaluación	Quién realiza la evaluación	Cómo se va a evaluar
OE1	A lo largo de todo el proyecto	Alumnos (autoevaluación) y profesores (heteroevaluación)	Cuestionario inicial y final de competencias. Pasaporte de competencias personales.
OE 2.	A lo largo de todo el proyecto	Alumnos (coevaluación y autoevaluación) y profesores (heteroevaluación)	Observación directa Check list de competencias. Memoria de aprendizajes
OE 3.	Durante la realización del proyecto.	Profesores (heteroevaluación)	Batería de preguntas de entrevista. Trabajo en equipo y exposición del proyecto Participación e implicación

OE 4.	Durante y post realización del proyecto.	Alumnos y profesores (heteroevaluación)	Documento de control de paso por las estaciones. Cuestionario de satisfacción (Escala de Likert.)
-------	--	---	---

6. REFLEXIÓN Y VALORACIÓN FINAL

A lo largo de este TFM se ha intentado responder a una problemática que se ha detectado durante la realización del período de prácticas y se ha buscado dar una doble respuesta innovadora, en la temática misma del TFM y también en la metodología propuesta para ello.

La economía del trabajo habla siempre de pleno empleo en un mercado de trabajo perfecto, pero la realidad es que los niveles de desempleo que hay en nuestro país son extremadamente elevados, y la tasa aumenta cuando hablamos de la población más joven. Es por esto que es fundamental “reformular” la asignatura de FOL y hacer mucho más hincapié en ciertos aspectos que hasta ahora no lo tienen.

Uno de los principales fallos del sistema educativo en esta área es el hecho de que o no se trabajan o se hace de manera muy leve aspectos prácticos y vitales para que el alumno se enfrente a la búsqueda de empleo desde una posición de ventaja competitiva, y pueda incorporarse al sector productivo. Por este motivo, uno de los puntos fuertes que presenta este proyecto es que trabaja desde una perspectiva eminentemente práctica un aspecto de vital importancia, la simulación de un proceso de selección realístico, para responder al hecho de que los alumnos se van a tener que enfrentar a procesos de selección cada vez más complejos para encontrar un empleo, y sin embargo, la gran mayoría de ellos, nunca ha realizado una entrevista o un proceso de selección. El hecho de contar con personas externas que colaboren, puede ser otra ventaja del mismo. Además, la metodología utilizada, permite que el ritmo de trabajo en el aula sea dinámico, práctico y adaptar el trabajo que se realiza a los ritmos de cada alumno.

Respecto a su puesta en práctica, he podido realizar una aproximación de este proyecto en el centro de prácticas durante el desarrollo de las mismas. Al no estar contemplado en la programación didáctica no ha sido posible implementarlo en su totalidad, no obstante es un proyecto fácilmente implementable siempre que se tenga en cuenta a la hora de realizar la programación didáctica, ya que requiere una serie de sesiones y si no está contemplado previamente es difícil darle encaje en una programación con un contenido tan amplio como es el de la asignatura de FOL. Salvo este aspecto, no presenta grandes complicaciones, además de que es importante también tener en cuenta que es necesario contar con el apoyo de personal externo a la hora de ejecutar lo programado. Quizás este aspecto puede ser también uno de los más complicados, si bien es cierto las empresas y entidades casi siempre suelen tener a bien colaborar en este tipo de iniciativas.

Por otro lado, el hecho de que sea tan práctico y que trate un tema de tanta importancia, hace que resulte ya en sí mismo atractivo de cara a los alumnos, porque son capaces de percibir su utilidad y su aplicabilidad a la vida real, algo que no sucede con otros contenidos de la asignatura. Esta es una ventaja en sí misma de cara a aumentar la motivación de los estudiantes.

También hay que tener en cuenta que uno de los aspectos que se ha buscado con este trabajo es la transversalidad con la que se trata el tema, de forma que no es específico para uno u otro ciclo formativo. La intención a la hora de diseñar este proyecto ha sido precisamente que se pudiera aplicar a cualquier alumno de cualquier formación profesional y, como decíamos anteriormente, al usar la metodología del aprendizaje basado en estaciones es fácil adaptar el proyecto a las características de un ciclo formativo en concreto.

Por la forma en que se plantea y la versatilidad de la metodología que se usa es fácil extrapolarla a otros temas, de forma que se presta a trabajar otros aspectos como, por ejemplo, las herramientas para la búsqueda de empleo, profundizar en el autoconocimiento y el perfil profesional de los estudiantes o cualquier otro conocimiento que queramos que los alumnos asimilen de una forma práctica. Por lo que, en caso de llevarlo a la práctica, presenta una gran versatilidad y usabilidad y no se extingue en sí mismo, sino que lo ideal sería que

estuviese contemplado en la programación anual, de forma que con las actualizaciones pertinentes, pudiera llevarse a cabo cada año.

Desde el punto de vista más personal, la realización de este máster, de las prácticas y ahora de este TFM, me ha permitido conocer cuál es la realidad de FOL y llegar a la conclusión de que es necesario que ésta asignatura tenga una orientación mucho más práctica y que, además de los contenidos teóricos, aborde otros aspectos de mayor utilidad para los alumnos. También he podido constatar algo que desconocía hasta llegar a este máster, y es la importante labor que realizan los docentes en la adaptación del currículum a las diferentes realidades del aula, y cómo usan diferentes metodologías para llevar a cabo esta adaptación. Aquí juegan un papel muy importante las que conocemos como metodologías activas (aprendizaje basado en problemas, por estaciones, estudio de casos...) como la trabajada en este TFM.

Para el futuro, el trabajo realizado en este TFM me ha permitido conocer más sobre aspectos que desconocía hasta ahora y me ha abierto todo un mundo de posibilidad de cara al trabajo con los alumnos y las diferentes herramientas y la versatilidad de temas a trabajar, siempre desde la innovación como forma de llegar a los alumnos y de hacer que la educación tenga sentido.

7. REFERENCIAS

- Barrena Martínez, J., Díaz Carrión, R., López Fernández, M., y Miguel, P. (2016). Acercamiento al mundo empresarial: simulación de entrevistas de trabajo y dinámicas de grupo en el doble rol de directivos y candidatos. *Presentación y comités 2*, 9.
- Bauer, R. (s.f.). Unterschiedliche Formen offenen Arbeitens im Unterricht. Página web oficial de Roland Bauer. http://www.bauer-roland.de/aufsaeetze/unterschiedliche_formen/index.htm
- Blázquez, F. y Lucero, M., (2009). La evaluación en educación. En A. Medina y F. Salvador (Coords.), *Didáctica General* (pp. 243-270). Madrid: Pearson.
- Caderno, S. E. (2006). Una aplicación de la enseñanza afectiva: las estaciones de aprendizaje. In *La competencia pragmática y la enseñanza del español como lengua extranjera*. (pp. 731-740). Servicio de Publicaciones.
- Carmona, B. E. (2017). Secuencias didácticas como estrategia de aprendizaje colectivo para fortalecer el pensamiento espacial en los niños de grado tercero de la Institución Educativa Evaristo García (Doctoral dissertation, Universidad Icesi).
- Catalán, E. M. (2013). Metodologías activas para un aprendizaje del Derecho Romano basado en problemas: herencia, Dote y Régimen económico del matrimonio romano. *REJIE: Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa*, 8, 86-98.
- Comín, M. (2020). Formar equipos de trabajo con las personas adecuadas. Análisis cualitativo sobre el proceso de diseño de equipos de trabajo en base a entrevistas a directivos (Doctoral dissertation, Universitat Politècnica de València). <http://hdl.handle.net/10251/141039>
- Díaz Bretones, F y Rodríguez Fernández, A. (2003). *Selección y formación de personal*. Universidad de Granada.

- Dreher, T. (2013). *Lernen an Stationen-Schritt für Schritt. Sachunterricht individuell gestalten*. Westermann.
- Elizondo, C. (2018). Aulas DUA. Garantizar una educación inclusiva, es posible. Mon petit coin d'éducation. Recuperado de <https://coralelizondo.wordpress.com/2018/09/16/aulas-dua-garantizar-una-educacion-inclusiva-es-posible/>
- Elizondo, C. (2018). Plan de Atención a la Diversidad desde un enfoque inclusivo. Mon petit coin d'éducation. https://coralelizondo.files.wordpress.com/2018/12/Plan-de-Atencio%CC%81n-a-la-Diversidad.-Arago%CC%81n_Coral-Elizondo.pdf
- Espiñeira, S. (2005). Una aplicación de la enseñanza afectiva: las estaciones de aprendizaje. En A. Álvarez, L. Barrientos, M. Braña, V. Coto, M. Cuevas, C. Hoz, I. Iglesias, P. Martínez, M. Prieto y A. Turza (Eds.). *La competencia pragmática y la enseñanza del español como lengua extranjera (pp.731-740)*. XVI Congreso Internacional de ASELE. Oviedo, España. Universidad de Oviedo. <https://bit.ly/32EryoX>
- Espiñeira, S. (2008). *Las estaciones de aprendizaje: una aplicación directa de la enseñanza afectiva en el aula de español como lengua extranjera*. Biblioteca virtual redELE.
- Gallego, J.L y Salvador, F, (2009). Contenidos y competencias básicas en el proceso didáctico. En A. Medina y F. Salvador (coords.), *Didáctica general* (pp. 139-166). Pearson Prentice Hall
- Gigena, M. S. (2019). Aprendizaje por estaciones en clases de ELE en línea a adultos. *Propuestas didácticas, análisis de las percepciones de los participantes y recomendaciones prácticas*. Diposit digital de la Universitat de Barcelona. <http://hdl.handle.net/2445/174214>
- Gigena, M. S., & Cuesta, A. (2022). Estaciones de aprendizaje en una clase de ELE en línea para adultos: Percepciones sobre sus facilidades y dificultades. *Didacticae*, 2022, num. 11, p. 78-98.

- Granado, L. P. (2018). El aprendizaje basado en problemas como estrategia didáctica en educación superior. *Voces de La educación*, 3(6), 155-167.
- Hamodi, C., López-Pastor, V. M. y López-Pastor, A. T. (2015). Medios, técnicas e instrumentos de evaluación formativa y compartida del aprendizaje en educación superior. *Perfiles educativos*, 37(147), 146-161.
- Instituto Nacional de Estadística (2022). Encuesta de población activa y estadística de flujos de población activa. [Datos de archivo]. Recuperado de <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0422.pdf>
- Johnson, D. W., y Johnson, R. T. (2015). *La evaluación en el aprendizaje cooperativo*. SM España.
- López Fernández, M.; Barrena, J.; Carmelo, M.C.; Diánez, J.P.; Díaz Carrión, R.; Fernández Alles, M.L.; Maeztu, I; Márquez, C.; Romero, P.M. (2013) Instrumentos (estudios de casos, video, role-playing, etc.) y protocolos para su aplicación para materias de gestión organizativa. Proyectos de INNOVACIÓN Y MEJORA DOCENTE. http://www.uca.es/recursos/doc/Unidades/Unidad_Innovacion/Innovacion_Docente/ARTICULOS_2012_2013/638722684_3172013113219.pdf
- Mieles Pico, G. L., y Moya Martínez, M. E. (2021). La gamificación como estrategia para la estimulación de las inteligencias múltiples. *Polo del conocimiento*, 6(1), 111-129. DOI: 10.23857/pc.v5i11.2128
- Olivero, E. D. F., & Medina, N. M. S. (2022). Revisión bibliográfica sobre el uso de metodologías activas en la Formación Profesional. Contextos Educativos. *Revista de Educación*, 30, 131-155.
- Vera Chávez, J. C. (2022). *Influencia de las estaciones de aprendizaje como estrategia metodológica para desarrollar la inteligencia lingüística* (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil. Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.).

Zull, J. E. (2020). *The art of changing the brain: enriching teaching by exploring the biology of learning*. Stylus Publishing.

8. ANEXOS

8.1. Anexo 1. Cuestionario de satisfacción.

Valora las siguientes cuestiones	Puntúa de 1-5
He tenido información suficiente sobre los objetivos de la actividad	
Las actividades han ayudado a mejorar mi empleabilidad	
Las actividades han permitido trabajar el autoconocimiento sobre mis competencias personales.	
La simulación de las entrevistas, me ha permitido prepararme para poder realizar un proceso de selección.	
El entrenamiento de las diferentes dinámicas de grupo, ha favorecido su conocimiento y preparación para futuros procesos de selección.	
Ahora conozco y puedo enfrentarme a los test psicotécnicos.	
Después de la realización del proceso, he conseguido saber qué competencias tengo que mejorar.	
El trabajo diseñado por estaciones de aprendizaje es el adecuado para este tipo de proyectos	
La duración de las actividades ha sido la adecuada	
El trabajo por estaciones, ha favorecido el trabajo en equipo	
Considero que la participación de colaboradores externos ha sido muy importante para conocer la realidad de los procesos de selección.	
El profesor/a siempre me ha apoyado y me ha dado todas las respuestas que necesitaba	
El trabajo por estaciones ha respondido a tus intereses y expectativas	
Estoy preparado/a para enfrentarme a procesos selectivos	

Fuente: *elaboración propia*

8.2. Anexo 2. Cuestionario de evaluación de competencias.

Nombre y apellidos del alumno/a.			
Competencia a evaluar	Valoración inicial Alumno	Valoración final alumno	Valoración final del observador
Trabajo en equipo			
Cooperación			
Trabajo bajo presión			
Capacidad resolutiva			
Iniciativa			
Liderazgo			
Comunicación			
Habilidades sociales			

Fuente: *elaboración propia*