

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 Idiomas*

LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DE FORMACIÓN PROFESIONAL A TRAVÉS DE METODOLOGÍAS ACTIVAS

Autora:

María José García Munuera

<https://youtu.be/CrHBc9diKCQ>

Directora: Elena Cuevas Caravaca

Murcia, mayo de 2023

ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN	3
2. MARCO TEÓRICO	6
2.1. La importancia de las habilidades personales blandas (soft skills) en el mercado laboral actual.	6
2.1.1. Habilidades comunicativas	9
2.1.2. Trabajo en equipo y cooperativo.....	10
2.2. Ventajas de las metodologías activas para mejorar el proceso de enseñanza/aprendizaje.....	11
2.3. Beneficios del uso de las TIC como elemento motivador.....	13
3. OBJETIVOS	15
3.1. Objetivo General	15
3.2. Objetivos Específicos	15
4. METODOLOGÍA	15
4.1. Contenidos	20
4.2. Temporalización y actividades	21
4.3. Recursos	30
5. EVALUACIÓN	31
5.1. Evaluación del alumnado	31
5.2. Evaluación del proyecto educativo de carácter innovador	33
5.2.1 Viabilidad del proyecto.....	33
5.2.2 Evaluación del proyecto en su totalidad.....	34
5.2.3 Instrumentos para evaluar	34
5.2.4 Agentes de evaluación.....	36
6. REFLEXIÓN Y VALORACIÓN FINAL	37
7. REFERENCIAS	39
8. ANEXOS	42

1. JUSTIFICACIÓN

El presente Trabajo Fin de Máster (en adelante TFM) supone la culminación del Máster en Formación del Profesorado de Educación Secundaria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas en la especialidad de Formación y Orientación Laboral (en adelante FOL). Su fin último es mejorar las habilidades comunicativas del alumnado, que conozcan sus habilidades personales blandas o *soft skills* (aquellas cualidades personales que se requieren para tener éxito en el trabajo y las que nos diferencian del resto) así como mejorar su empleabilidad a través de una eficiente búsqueda activa de empleo. Se llevará a la práctica mediante metodologías activas para a la vez fomentar su interés por esta asignatura y mejorar su motivación.

Durante mi estancia en el centro para la realización del practicum he podido observar diversos aspectos de mejora en cuanto a la impartición de esta asignatura, principalmente por la desmotivación y rechazo generalizado del alumnado hacía FOL. Si bien es cierto que en los ciclos de grado superior prestan un mayor interés por ella que en los de grado básico y grado medio (quizás porque se sientan más cerca del mundo laboral, porque tienen un mayor grado de madurez o por su capacidad de encontrarle la utilidad y aplicabilidad a la vida real). En líneas generales, sienten que esta asignatura queda fuera del contexto de la especialidad de su ciclo formativo, no les suele gustar el temario, no les parece interesante, no consiguen ver su practicidad y, por tanto, están desmotivados y desconectan en las clases. Este aspecto es el que me ha llevado a la aplicación de metodologías activas para intentar mejorar su motivación, que las clases sean más amenas y dinámicas, que pongan en práctica los conocimientos aprendidos y generar aprendizaje sin apenas darse cuenta, hacerles entender la importancia de FOL para su futuro laboral desde la práctica, haciéndoles partícipes y siendo ellos mismos los protagonistas del aprendizaje.

Otro aspecto que observé y es también un motivo de desarrollo de este proyecto fue que, en mi opinión, le dan poca importancia y por tanto le dedican pocas sesiones, en comparación con otros contenidos, a la orientación laboral, entendiendo esta como una unidad didáctica compuesta por conjunto de contenidos dentro de los que se encuentran los que voy a abordar. En el centro donde he hecho las prácticas, consulté la programación de FOL y a esta unidad

sólo le dedican 5 sesiones mientras que a otras unidades como pueden ser el salario y la nómina le dedican 8 sesiones, o a la de emergencias y primeros auxilios que son 10 sesiones. En mi estancia en del practicum no he tenido la oportunidad de asistir a clases sobre esta unidad didáctica (la orientación laboral) debido a que por decisión del departamento la imparten a final del curso de cara a terminar el mismo conociendo estos contenidos y realizando el currículum ya que estarán más cerca de su incorporación al mercado laboral. Pero sí que he leído la programación y hablado con los profesores que incluso me han confesado que en alguna ocasión al ser final de curso quizás no han podido cumplir con la temporalización de la programación y terminan dedicando menos sesiones aún a esta unidad y explicando sus contenidos “de pasada”.

No cabe la menor duda que es importante para los alumnos formarse y adquirir conocimientos sobre, por ejemplo, derecho del trabajo, los contratos, los permisos, la nómina, la seguridad social, la prevención de riesgos laborales o las emergencias y primeros auxilios, entre otros; pero al fin y al cabo hay ciertos contenidos a los que se destinan generalmente, y a veces podría decirse que se hace casi por inercia, bastantes sesiones y que para el futuro de los alumnos/as no va a ser tan práctico. Lo que estudien podría cambiar y quedar obsoleto, como los tipos de contratos y sus características o los permisos, que sufren modificaciones según el gobierno que tengamos; o la nómina, que aun siendo fundamental entenderla y conocer sus peculiaridades, la realidad es que en el futuro no van a calcularla ellos ya que para eso existen programas informáticos; o los primeros auxilios, que si fuesen necesarios para su trabajo en concreto tendrán que realizar una formación más específica y completa en el futuro. Sin embargo, ¿no es más importante y útil para su futuro profesional y para ellos mismos conocer sus propias habilidades blandas (*soft skills*), tener las herramientas y los conocimientos suficientes para acceder al mercado laboral y saber desenvolverse en él? ¿No es este autoconocimiento más valioso incluso para su vida personal en general y, además, sin caducidad? Rotundamente sí.

Para mí es fundamental dar a estos contenidos la importancia y peso que merecen dentro de la programación porque estaremos colaborando en la formación de futuros trabajadores más competitivos, de mayor calidad y con mejores perspectivas de futuro. Y más aún en la actualidad, que vuelven a estar en auge los ciclos formativos; ahora tienen una mayor demanda frente a hace

unos años y tenemos que ayudar a fomentar su realización y eliminar ese prejuicio generalizado que hubo durante un amplio periodo tiempo en el que se consideraba que los ciclos formativos eran para los que “no valían para estudiar” y el resto realizarían estudios universitarios.

Por todo lo expuesto, mi propuesta se centra en la búsqueda activa de empleo, abordando principalmente los contenidos de: elaboración del currículum y la carta de presentación, la entrevista de trabajo y la búsqueda de empleo en sí. Considero que es un tema fundamental porque en algún momento de nuestras vidas, prácticamente la totalidad de las personas, vamos a necesitar buscar empleo y es importante saber cómo hacerlo y dónde buscarlo para tener mayores probabilidades de conseguirlo.

Debido a que actualmente los jóvenes finalizan sus estudios y no tienen las herramientas suficientes para buscar su empleo, la asignatura de FOL es la vía perfecta para aprenderlo. Me gustaría trabajar más activamente, profundizar y mejorar la habilidad comunicativa del alumnado, su expresión oral, su capacidad de oratoria, sus *soft skills*, el trabajo en equipo, etc. Prepararles para que tengan las herramientas comunicativas suficientes para afrontar un proceso de selección de personal o una entrevista de trabajo, tienen que “saber venderse”, resaltar su potencial, elaborar un adecuado CV para el puesto al que pretenden postular y, sobre todo, que sepan dónde buscar el trabajo que les interesa: portales, bolsas de trabajo, envío directo de su CV, oposiciones, etc. En definitiva, crear una adecuada base de información y conocimiento, así como las herramientas necesarias para que su búsqueda de empleo tenga mayor probabilidad de éxito en un mercado laboral en continuo cambio y cada vez más exigente.

La innovación de este proyecto reside en dar a estos contenidos la importancia que se merecen y, en consecuencia, dedicarles más sesiones ya que tan cruciales van a ser para todo el alumnado en su acceso al mercado laboral y para el resto de su carrera profesional y de sus vidas. Les van a ayudar a marcar la diferencia en el mundo laboral que es cada vez más exigente. Además, lo van a conseguir mediante metodologías dinámicas y actuales, teniendo ellos un papel activo en su proceso de aprendizaje y, por supuesto, con la utilización de las TIC. Además, simultáneamente, mejoraremos su motivación hacía la asignatura de FOL.

2. MARCO TEÓRICO

El presente proyecto de innovación educativa se fundamenta principalmente en la importancia que tienen en el mercado laboral actual las habilidades personales blandas, las *soft skills*, resaltando el trabajo en equipo o las habilidades comunicativas. Para conseguir mejorar este aspecto en los estudiantes y prepararlos para su futuro profesional, vamos a proponer trabajar a través de metodologías activas y empleando las TIC como elemento motivador.

Vamos a analizar desde una perspectiva teórica los tres pilares en los que se apoya este proyecto.

2.1. La importancia de las habilidades personales blandas (*soft skills*) en el mercado laboral actual.

Las habilidades blandas (*soft skills*) se han convertido en un tema de gran interés en el mercado laboral actual debido a su importancia para el éxito profesional y empresarial. A pesar de que las habilidades técnicas y la formación académica son importantes para conseguir un empleo, las habilidades blandas son igualmente importantes para acceder al empleo, mantenerlo y progresar en la carrera profesional.

En primer lugar, es importante definir lo que se entiende por habilidades blandas. Según el psicólogo estadounidense Abraham Maslow, creador de la Teoría de Autorrealización, son “el resultado de la combinación entre habilidades sociales, de comunicación, de personalidad, de cercanía a los demás, entre muchas, que forman a una persona capaz de relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros” (López y Lozano, 2021, p.10830). El uso de dichas habilidades significa poner en práctica la aptitud, rasgos de personalidad y valores adquiridos que permitirán al ser humano trabajar en equipo, adaptarse de forma flexible a situaciones cambiantes, ser proactivos, autocríticos, empáticos, felices y, sobre todo exitosos: sin embargo, es necesario enfatizar que no son trabajadas de forma directa sino de manera transversal, es decir se dan en todos los contextos de la vida (Ortega, 2016).

Las habilidades blandas incluyen una amplia gama de habilidades interpersonales, sociales y de comunicación que son esenciales para cualquier profesión, incluyendo habilidades de trabajo en equipo, comunicación efectiva, resolución de conflictos, liderazgo, empatía y habilidades de adaptabilidad. Son cada vez más valoradas por los empleadores, y pueden ser la diferencia entre ser contratado o no. Además, son importantes para establecer una buena impresión durante una entrevista de trabajo. Los solicitantes de empleo que tienen habilidades blandas bien desarrolladas pueden demostrar confianza, habilidades de comunicación efectiva y capacidad de trabajo en equipo, lo que puede ser muy atractivo para los empleadores.

Los departamentos de Recursos Humanos de las empresas han detectado que las habilidades blandas son clave en el futuro laboral, tanto como las habilidades técnicas y digitales, y van siempre combinadas para generar mejores oportunidades de empleo y eficacia empresarial. Por otro lado, debido a la constante evolución no sólo del mercado laboral sino también de la tecnología, a medida que la habilidad de las máquinas para resolver tareas rutinarias se va afinando, las competencias blandas de los humanos van cobrando mayor valor y, en muchos casos, destacando a quienes las desarrollan y ponen en práctica (ManpowerGroup, 2021).

Existen numerosos estudios que respaldan la importancia de estas habilidades. A continuación, se nombran algunos de ellos:

Según un estudio realizado por LinkedIn (2019), el 80% de los reclutadores de personal dicen que las habilidades blandas son cada vez más importantes para éxito de la empresa. Así, el 92% de éstos valoran más las habilidades blandas que las habilidades técnicas al momento de contratar a un candidato. Esto se debe a que las habilidades blandas permiten a los candidatos adaptarse a los cambios en el entorno laboral, trabajar de manera eficiente en equipo y resolver problemas de manera efectiva.

Un estudio de la Fundación Telefónica (2019) señaló que la educación tradicional en España se centraba en habilidades técnicas y académicas, pero que era necesario incluir habilidades blandas como la creatividad y el

pensamiento crítico en la educación y la formación para preparar a los estudiantes para el mercado laboral actual.

Otro estudio realizado por el Foro Económico Mundial, dice que se espera que las habilidades blandas sean algunas de las habilidades más demandadas en el mercado laboral en 2025. Además, la importancia de estas habilidades sigue evolucionando y en esta edición del Foro emergieron futuras nuevas habilidades de autogestión tales como aprendizaje, resiliencia, tolerancia al estrés y la flexibilidad (Informe del Foro Económico Mundial, 2020).

Por otro lado, también es importante destacar que las habilidades blandas no solo benefician a los empleados y a las empresas, sino que también pueden tener un impacto positivo en la sociedad en general. Según un estudio de McKinsey (2018), el desarrollo de habilidades blandas puede mejorar la productividad y el crecimiento económico, así como reducir la desigualdad y la exclusión social.

Se han nombrado algunos de los numerosos estudios e informes que avalan el incremento de la importancia de las habilidades blandas en la actualidad y su perspectiva de futuro, pero es que además con este proyecto educativo estaríamos aportando y facilitando la aplicación de las recomendaciones que hace el Informe de PwC (2014) para preparar a España para el año 2033 que, a los estudiantes y a la población activa en general, les recomiendan lo siguiente:

1. Preocuparse por su empleabilidad para encontrar o mejorar su puesto de trabajo:

- Cultivar la empleabilidad en cada etapa de la vida profesional.
- Tener el hábito de dedicar tiempo a pensar en la carrera profesional a medio plazo.

2. Crear una marca personal para diferenciarse:

- Identificar lo que nos hace diferentes y hacemos bien.
- Definir nuestros objetivos y la estrategia para comunicar nuestra marca personal.

3. Generar 'networking' a través de la presencia activa en redes sociales y foros:

- Asistir a eventos y participar en redes sociales.
- Actuar para que los contactos se conviertan en relaciones duraderas de interés mutuo. (Trabajar en España 2033, p. 14)

2.1.1. *Habilidades comunicativas*

Una de las habilidades blandas que se pretenden trabajar, practicar y mejorar con este proyecto es la habilidad comunicativa debido al valor que tiene para cualquier persona de manera transversal porque es útil y necesaria no sólo a nivel profesional sino también social y personal. Según Puga y Martínez (2008):

Las competencias más demandadas por el mundo empresarial actual y que son transversales al tipo de empresa o entorno, de acuerdo a diferentes revisiones teóricas e investigaciones son cinco: orientación al conocimiento; liderazgo; habilidad de comunicación; valores éticos y habilidad para trabajar en equipo. (citado en Tito y Serrano, 2016, p.65).

Antes de seguir hablando de esta habilidad, vamos a definir en qué consiste. Si bien tienen un amplio espectro, podrían resumirse de la siguiente forma: dominio del lenguaje oral y escrito, el lenguaje corporal, y habilidades de presentación para poder comercializar las propias ideas y a uno mismo (Tito y Serrano, 2016).

También Blanco (2009) manifiesta que las competencias de empleabilidad son principalmente de tipo social, es decir las habilidades de comunicación y el trabajo en equipo (citados en Tito y Serrano, 2016, p.65).

Según un estudio para el IESE de Blázquez, Masclans y Canals (2020) dicen que las empresas a las que encuestaron opinan que los centros educativos no forman suficientemente en capacidades ni en el desarrollo de actitudes y que las capacidades con carencias más destacables son la de comunicación. El 58% de las empresas encuestadas no encuentran la capacidad de comunicación en los perfiles (p. 77).

2.1.2. Trabajo en equipo y cooperativo

Por otro lado, las habilidades blandas también pueden ayudar a desarrollar relaciones efectivas con los compañeros de trabajo, lo que puede mejorar la moral y la productividad del equipo y por tanto es beneficioso tanto para el trabajador como para la empresa.

Como en apartados anteriores, lo primero es definir que entendemos por trabajo en equipo, según Peiró (2023): “es una labor que se lleva a cabo a través de un conjunto de integrantes que tienen un objetivo común, aunque cada uno desarrolle sus tareas de forma individual para conseguirlo”. Hay que tener en cuenta, que aporta beneficios a la empresa en muchos aspectos, cuando se trabaja en equipo de forma eficiente, muchas variables que afectan a la empresa se ven afectadas muy positivamente.

Siguiendo con el mismo informe anterior (IESE Business School, 2020) comentan que:

Las capacidades profesionales, como el trabajo en equipo, la comunicación, la relación comercial, el aprendizaje o la negociación, son cada vez más importantes para las empresas de todos los sectores. Más de la mitad de las empresas consideran que hay una deficiencia seria en el desarrollo de estas capacidades por parte del sistema educativo (p. 77).

Continuando de nuevo con este informe, tras analizar los datos cualitativos y cuantitativos recogidos en las encuestas y entrevistas que realizaron, proponen algunas iniciativas que, según sus autores, podrían contribuir a mejorar las competencias profesionales y la empleabilidad de los jóvenes, así como a disminuir la brecha de competencias que detectan las empresas y que puede aumentar si no se adoptan medidas decididas. Entre las propuestas encontramos la siguiente que está muy relacionada con la propuesta de innovación de este proyecto, dice así:

Impulsar el desarrollo de las capacidades profesionales y actitudes en el sistema educativo. Un mayor énfasis en las habilidades profesionales (*soft skills*) es cada vez más necesario. Las

universidades y centros de formación profesional deberían impulsar el desarrollo de capacidades como el trabajo en equipo, la capacidad de organización, la comunicación, el liderazgo o la iniciativa (Blázquez, Masclans y Canals, 2020, p. 80).

2.2. Ventajas de las metodologías activas para mejorar el proceso de enseñanza/aprendizaje.

Para empezar, vamos a definir qué se entiende por metodología activa, según Serna y Díaz (2013) sería:

El proceso que indica que, para realizar un aprendizaje significativo, el alumno debe ser el protagonista de su propio aprendizaje, mientras el docente asume el rol de facilitador de este proceso. Para atenuar el desarrollo de las competencias, el docente propone a sus alumnos actividades de clases, tareas personales o grupales, que desarrollen una reflexión crítica, un pensamiento creativo, y una comunicación efectiva en el proceso de aprendizaje; y para lograr esto, se anima a la experimentación (p. 22).

Las metodologías activas pueden mejorar significativamente el proceso de enseñanza/aprendizaje, permitiendo que los estudiantes adquieran conocimientos, habilidades y competencias de manera significativa y relevante. Esto genera una mayor comprensión, motivación y participación del estudiante en su proceso de aprendizaje, que es el objetivo de esta metodología (Serna y Díaz, 2013).

Aplicar estas metodologías frente a las clásicas sería beneficioso en cualquier etapa educativa, pero centrándonos en la que nos incumbe en este proyecto, como dice Boluda (2013) nos encontramos ante:

La importancia de proponer un cambio metodológico en la Formación Profesional, modificando y actualizando la metodología predominante en muchos centros educativos (basadas en clases expositivas, exámenes memorísticos y libros de textos) que no se

aleja de la metodología que ya se desarrollaba en el siglo XVII (citado en Marmolejo, 2016, p. 339).

Las metodologías activas son el futuro en el panorama educativo por lo que suponen para el desarrollo integral del alumnado, por sus potencialidades y por sus numerosos beneficios (Muntaner et al., 2020). Algunos de los beneficios y ventajas del uso de estas metodologías en la enseñanza serían:

1. Fomentan el aprendizaje significativo: Al involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, las metodologías activas les permiten construir su propio conocimiento de manera significativa, relacionando los nuevos conceptos con su experiencia previa y aplicándolos a situaciones concretas.
2. Promueven la motivación y el interés por el aprendizaje: Las metodologías activas suelen ser más dinámicas, entretenidas e interesantes que las tradicionales, lo que ayuda a mantener la atención de los estudiantes y a motivar su interés por el aprendizaje.
3. Favorecen el desarrollo de habilidades y competencias: Al implicar a los estudiantes en tareas y actividades que requieren el uso de diversas habilidades y competencias (como la comunicación, la creatividad, la resolución de problemas, la toma de decisiones, entre otras), las metodologías activas les permiten desarrollar y fortalecer dichas habilidades.
4. Propician el trabajo en equipo y la colaboración: Al trabajar en equipo para resolver problemas y realizar proyectos, los estudiantes aprenden a colaborar y a compartir responsabilidades, lo que les prepara para el trabajo en grupo en la vida adulta.
5. Permiten una retroalimentación más eficaz: Al involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, los docentes pueden obtener una retroalimentación más eficaz sobre su nivel de comprensión y sus dificultades, lo que les permite ajustar su enseñanza de manera más efectiva.

Tras exponer algunas de las ventajas que supone el uso de estas metodologías más modernas y dinámicas no cabe la menor duda que son las idóneas para conseguir alcanzar los objetivos de este proyecto.

2.3. Beneficios del uso de las TIC como elemento motivador

En la actualidad, el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (en adelante TIC) en la educación ha sido objeto de numerosos estudios debido a sus múltiples beneficios para los estudiantes. Las TIC se refieren a herramientas y recursos tecnológicos que permiten la creación, almacenamiento, procesamiento y transmisión de información de manera electrónica.

La importancia de las TIC también viene reflejada en la legislación, como aparece en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (BOE, número 78, de 1 de abril de 2022): “Garantizarán la formación en competencias digitales, incorporando el diseño y la accesibilidad universal en las mismas, tanto en lo relativo al manejo de los soportes tecnológicos, como en la elaboración de materiales y la adopción de metodologías innovadoras de enseñanza” (p. 56)

En cuanto al cambio que ha supuesto la introducción de las TIC en la educación y a su influencia en el proceso de enseñanza/aprendizaje Barragán et al., (2017) dicen:

Con el paso del tiempo, la educación ha ido avanzando y evolucionando, con la integración de tecnología en el aula que permite cambiar la enseñanza tradicional, que solo incluye al docente como ente evaluador y a los estudiantes como las personas evaluadas, al integrar nuevas formas de aprendizaje que desarrollan otras destrezas en los estudiantes cambiando así el pensamiento que se posee sobre la tecnología (p. 139).

La motivación mediante el uso de la tecnología en los estudiantes cuando están aprendiendo es esencial para captar su atención y al mismo tiempo, los maestros innovan su forma de dar clases (Cevallos et al., 2019).

Según un estudio sobre los beneficios del uso de las TIC para motivar a los estudiantes realizado por Cevallos et al. (2019), tanto a docentes como a alumnos, se obtuvieron una serie de resultados, entre ellos destacan los siguientes: Por un lado, los docentes encuestados: el 96% consideran necesario

el uso de las TIC, sin embargo, tan sólo el 31% las utilizan siempre como herramienta en la labor docente y un 49% dicen usarlas una vez por semana. El 21% consideran que su uso promueve el interés y la motivación de sus alumnos. Un 30% piensan que es una herramienta de apoyo alternativa para la enseñanza de los diversos contenidos. Un 17% creen que facilita el trabajo en grupo, la colaboración y la inclusión con sus alumnos. Por otro lado, los alumnos/as encuestados: el 92% consideran que el uso de herramientas tecnológicas facilita la interacción entre docentes y compañeros de clase. Un 84% consideran que el uso de las TIC para la motivación dentro y fuera del aula es necesario frente a un 16% que lo consideran medianamente necesario.

En otro estudio hecho también mediante encuestas a docentes y estudiantes, realizado por Barragán et al., (2017), se obtienen, entre otros, los siguientes resultados: A la pregunta: ¿En qué medida incrementará la motivación hacia el aprendizaje al usar herramientas tecnológicas? Más del 70% respondieron alto o muy alto. A la pregunta: ¿En qué medida beneficiará la utilización de tecnología en las aulas? Un 82% responden alto o muy alto. A la pregunta: ¿Cree usted que la implementación de procesos tecnológicos en las aulas mejorará la enseñanza aprendizaje? Más del 80% respondieron alto o muy alto. Por último, a la pregunta: ¿Qué nivel de efectividad tienen los procesos de enseñanza aprendizaje sin el uso de tecnologías? Un 48% responden que bajo.

Como conclusión de los estudios expuestos podemos afirmar que la relación que existe entre el uso de la tecnología y la motivación, así como la mejora del proceso de enseñanza/aprendizaje, es evidente. Y que tanto docentes como estudiantes muestran interés por su uso. Por lo tanto, podemos confirmar que es adecuado el uso de éstas para la consecución del propósito de este proyecto.

3. OBJETIVOS

A continuación, se exponen los objetivos de este Proyecto, tanto el general como los específicos.

3.1. Objetivo General

Mejorar la empleabilidad de los estudiantes de formación profesional y su motivación por la asignatura FOL mediante el empleo de metodologías activas.

3.2. Objetivos Específicos

- Fomentar en el alumnado el autoconocimiento de las habilidades blandas (*soft skills*) de cara a la confección de su currículum y a la hora de un proceso de selección de personal (OE1).
- Dotar al alumnado de las habilidades comunicativas, las herramientas y la confianza necesarias para enfrentarse de manera efectiva a una entrevista de trabajo (OE2).
- Proporcionar al alumnado herramientas útiles para lograr una búsqueda activa de empleo exitosa (OE3).
- Mejorar la motivación del alumnado por la asignatura FOL, así como su percepción de utilidad, mediante el uso de metodologías activas y las TIC (OE4).

4. METODOLOGÍA

En el apartado teórico de este trabajo se han comentado algunas de las ventajas de las metodologías activas que han motivado la elección de éstas para llevar a cabo este proyecto. Por otro lado, considerando que es fundamental adaptarse a los cambios y a esta nueva era tecnológica por ello también vamos a usar las TIC que además ayudan a mejorar la motivación de los estudiantes.

Es cierto que para el docente este proyecto conlleva una involucración mayor, preparación de las tareas, más volumen de correcciones y evaluaciones, etc., principalmente por la aplicación de metodologías activas (que se alejan de las clásicas clases “magistrales” de toda la vida), por el uso de las TIC (que llevan

implícito el conocimiento y manejo de éstas) y por la formación y actualización continua para estar al día de la evolución y los cambios del mercado laboral. Pero no podemos olvidar que el correcto ejercicio de la profesión docente no puede concebirse al margen de un marco ético, que constituye su sustrato fundamental y que se concreta en un conjunto de principios de actuación según el Código Deontológico del Docente aprobado por el pleno del Consejo General de Colegios Oficiales de Doctores y Licenciados en Filosofía y Letras y en Ciencias (2010) entre ellos destacamos los siguientes que viene a colación:

Sin perjuicio de la legítima compensación que el docente tiene derecho a recibir por el trabajo que realiza, su actuación se regirá por el principio del desinterés (principio nº 6).

Dado el cambio continuo al que está sometida la labor de la docencia, así como el marco institucional y social en que se desarrolla, el docente debe adoptar como guía de conducta el principio de formación permanente que le permitirá responder del mejor modo a los desafíos que continuamente se le plantean (principio nº 7). (p. 2).

Por lo tanto, se debe anteponer el interés de los estudiantes y trabajar cada día por su bien, aunque suponga un mayor esfuerzo o carga de trabajo para el docente y, sobre todo, adaptarse a los cambios y a los avances tanto del sistema educativo como de la sociedad en general.

Lo que se pretende con la implantación de este proyecto es atender o suplir algunas de las carencias que he detectado durante mi periodo de prácticas (comentadas en el apartado 1) y hacerlo de la mejor manera posible para los estudiantes, primando la practicidad de su formación y mejorando su motivación. Al considerar de gran importancia el tema de la búsqueda activa de empleo que generalmente se imparte en el tercer trimestre e incluso a veces, quizás por inercia, se da un poco “de pasada”, la idea es ir estudiándolo a lo largo del curso de manera simultánea con el resto del temario para no dejarlo para el final y así evitar la posibilidad de falta de tiempo. De esta manera, podremos dedicarle el tiempo suficiente que se merece en base al valor y utilidad que tiene frente a otros contenidos a los que se les suele dedicar más sesiones. Las actividades

se temporalizarán a lo largo de todo el curso lo que permitirá comprobar la evolución del alumnado y los conocimientos adquiridos.

Para ello, utilizaremos principalmente metodologías activas e innovadoras para conseguir dejar atrás los métodos clásicos, ya que en los tiempos en los que nos encontramos podríamos, incluso, considerarlos arcaicos. Con ellas, estaremos promoviendo y fomentando la participación, la interacción y el aprendizaje significativo de los estudiantes.

Lo que se plantea es la utilización de diversas metodologías activas, no sólo una, y las TIC según las diferentes actividades a realizar a lo largo del curso, que serían:

- Autoevaluación: Pedir a los estudiantes que reflexionen sobre sus fortalezas y debilidades que les permitirán identificar sus habilidades blandas. Así como sobre su evolución a lo largo del curso.
- Aprendizaje cooperativo/ Trabajo en equipo: Se crearán pequeños grupos y se fomentará el trabajo en equipo para que los alumnos aprendan a colaborar, cooperar y a comunicarse de manera efectiva. Aprenderán a compartir sus conocimientos, les permitirá mejorar sus habilidades de comunicación y les será útil para trabajar en equipo en el futuro. Ya que la colaboración y el trabajo en equipo son habilidades blandas altamente valoradas por los empleadores.
- Gamificación: Consiste en convertir el aprendizaje en un juego. En este caso, se crearán algunos juegos utilizando recursos digitales como: *Kahoot* o *Mentimeter*, en el que los alumnos responderán a preguntas relacionadas con lo aprendido sobre estos contenidos. De esta forma, los alumnos estarán aprendiendo y asentando conocimientos de una manera más divertida y motivadora. Para incentivarlos se les dará una calificación a los tres primeros ganadores.
- Talleres de habilidades blandas: Para proporcionar a los estudiantes información detallada sobre cómo identificar, desarrollar y presentar sus habilidades blandas a los empleadores.
- Grabación y análisis de videos: grabaremos a los estudiantes mientras realizan una presentación oral, un video currículum o una entrevista

simulada, para luego analizar el video y dar retroalimentación. Esto les permitirá mejorar sus habilidades de comunicación y detectar áreas de oportunidad.

- Presentaciones orales: Los estudiantes se preparan y presentarán un tema ante el resto de la clase, utilizando distintas herramientas como diapositivas, videos, etc. Con ello podrán mejorar su capacidad para hablar en público, investigativa, de sintetizar y organizar la información, así como comunicar de manera efectiva.
- Debates: se trata de discutir sobre un tema en grupo y defender diferentes puntos de vista (a veces incluso defender argumentos que realmente no compartes). Esto les permitirá mejorar sus habilidades de comunicación, argumentación y pensamiento crítico.
- Simulaciones de procesos de selección de personal: Se trata simular situaciones “reales” en que los estudiantes sean tanto reclutadores de personal como los propios aspirantes al puesto de trabajo de manera que aprendan, por un lado, a mostrar sus habilidades y aptitudes y por otro, a analizarlas y valorarlas para seleccionar al candidato más idóneo. Esto les permitirá identificar, desarrollar y presentar sus habilidades blandas a los empleadores de manera más efectiva.
- Role-playing: Consiste en que los estudiantes representen diferentes roles en situaciones de entrevistas de trabajo, asumen roles, como el entrevistador y el entrevistado. Esto les permitirá practicar y mejorar sus habilidades de comunicación, así como aprender a manejar situaciones difíciles. Además, al participar en un juego de rol, se involucran de manera más activa en el aprendizaje y se divierten al mismo tiempo.
- Actividades de networking: Asistencia a la feria de empleo, para que los estudiantes puedan conocer ciertas opciones de trabajo existentes y a profesionales de diferentes sectores e, incluso, establecer contactos.

Recientemente ha habido una modificación de la legislación educativa, la LOMLOE (Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación) con la “finalidad de adaptar

el sistema educativo a los retos y desafíos del siglo XXI, de acuerdo con los objetivos fijados por la Unión Europea y la UNESCO para la década 2020/2030". Atendiendo a esta normativa estatal y también a las disposiciones regionales, al impartir la docencia mediante estas metodologías abarcaremos parte de las orientaciones metodológicas que aparecen en el Decreto 235/2022, de 7 de diciembre, por el que se establece la ordenación y el currículo de la Educación Secundaria Obligatoria en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BOE, número 283, de 9 de diciembre de 2022), que dice así:

Los métodos educativos deben partir de la perspectiva del docente como orientador, promotor y facilitador del desarrollo competencial en el alumno; además, deben enfocarse a la realización de tareas o situaciones-problema, planteadas con un objetivo concreto que el alumno debe resolver haciendo un uso adecuado de los distintos tipos de conocimientos, destrezas, actitudes y valores. Asimismo, deben tener en cuenta la atención a la diversidad y el respeto por los distintos ritmos y estilos de aprendizaje mediante prácticas de trabajo individual y cooperativo (p.42616).

En este mismo decreto, en sus artículos 5 (Principios Pedagógicos) y 10 (Métodos Pedagógicos) destacan que la acción docente tendrá una especial consideración, pero además realizan una serie de recomendaciones que estarían relacionadas con el tema en cuestión. Entre ellas destacamos, por ejemplo: que el profesor será el encargado de preparar la situación de aprendizaje y que va a adquirir el papel de guía y acompañante en el proceso de adquisición de la habilidad requerida. Además, éste procurará motivar y despertar el interés del alumno. Referente a las agrupaciones, dice que el alumnado se agrupará de diferentes maneras según se requiera en cada momento (individual, pequeño grupo o gran grupo). Recomienda utilizar una metodología global y activa de manera que se produzca un aprendizaje significativo. También, usar las TIC como herramientas motivadoras y facilitadoras (BORM, 2022).

Concluyendo, estas metodologías pueden ayudar a los alumnos a desarrollar habilidades importantes para su futuro laboral, como el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la comunicación efectiva y el autoconocimiento. En cuanto a la motivación de los estudiantes, no podemos olvidarnos que también depende de otros factores, como, por ejemplo: la calidad de la enseñanza, la relación con el profesor/a o el clima de la clase. Por lo tanto, como docentes, tendremos que atender y trabajar también estas variables.

Por último, resaltar que en cumplimiento con las medidas que plantea tanto la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOMLOE) como cualquiera de las Órdenes de currículo del ciclo formativo de grado (el que sea) correspondiente al Título (el que sea) en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la metodología y las actividades que se lleven a cabo serán flexibles a posibles adaptaciones que pudieran ser necesarias para atender a la diversidad y a las diferencias individuales del alumnado.

4.1. Contenidos

Basándonos en los contenidos básicos de la legislación, pero orientándonos hacia el fin que se pretende alcanzar referente a la creación de una base de información y conocimiento útil, así como de autoconocimiento del propio estudiante y la mejora de sus habilidades comunicativas, a continuación, se exponen los contenidos que llevaremos a cabo, los cuales contribuirán a conseguir los objetivos del proyecto, tanto el general como los específicos.

A continuación, se detallan los contenidos de este proyecto:

- Autoanálisis profesional y personal: el autoconocimiento y el desarrollo de las habilidades blandas (soft skills). (C1)
- Habilidades comunicativas, seguridad en uno mismo y confianza en las propias capacidades de cara a abordar la búsqueda de empleo (C2)
- Creación de marca personal o “personal branding”. (C3)
- Búsqueda de empleo: pautas, canales y fuentes de información. (C4)
- Organización, hábito y disciplina en la búsqueda activa de empleo. (C5)
- Elaboración de cartas de presentación y de currículum vitae. (C6)

- Preparación de una entrevista de trabajo: comunicación verbal y no verbal, preguntas, consejos. (C7)
- Adquirir confianza para afrontar una entrevista de trabajo, un proceso de selección de personal o para la realización de test psicotécnicos. (C8)
- Aplicación práctica, utilización de metodologías activas y de las TIC. (C9)

A continuación, se relacionan los contenidos con los objetivos específicos que se alcanzan con cada uno de ellos y las actividades en las que se abordan:

Tabla 1. *Relación de contenidos, objetivos específicos y actividades*

CONTENIDOS	OBJETIVOS	ACTIVIDADES
C1, C3, C6, C7, C8	OE 1	A5, A6, A7, A8, A9, A16, A17, A18, A19, A20, A21, A28, A29, A30, A31
C2, C3, C7, C8	OE 2	A2, A9, A10, A11, A19, A22, A23, A31
C3, C4, C5	OE 3	A12, A13, A14, A15, A25, A26, A27
C9	OE 4	Todas

Tabla 1. Fuente: Elaboración propia

Como se ha mencionado en el apartado anterior, cabe remarcar, que estos contenidos también serán adaptados, si fuera necesario, según las necesidades individuales de los estudiantes para atender a la diversidad de los mismos.

4.2. Temporalización y actividades

La temporalización de este proyecto se va a llevar a cabo a lo largo del curso. Consta de un total de 11 sesiones compuestas por: 10 sesiones de 55 minutos cada una más una salida fuera del centro (a una Feria de empleo). Por lo tanto, la duración total será de aproximadamente 9 horas sin contar la salida (duración indeterminada). Podrán ser repartidas a lo largo del curso a elección y criterio del propio docente mientras que al acabar el curso hayan sido realizadas.

Independientemente de este proyecto, la unidad didáctica de orientación laboral se impartirá en el tercer trimestre, como se suele establecer, y se desarrollarán el resto de contenidos necesarios para complementar esta unidad,

en base a los contenidos legislativos, ajustando el número de sesiones según los contenidos ya atendidos en este proyecto.

A continuación, se exponen y desarrollan, en formato tabla, las actividades que se llevarán a cabo a lo largo del curso escolar en base a los contenidos establecidos con el fin de cumplir con los objetivos propuestos:

Tabla 2. Sesión 1.

DESCRIPCIÓN	SESIÓN	DURACIÓN	TEMPORALIZACIÓN
Introducción y evaluación previa	1	55 minutos	A1- 10´ A2- 30´ A3- 15´
METODOLOGÍA	OBJETIVOS	CONTENIDOS	FORMA DE TRABAJO
Teoría y autoevaluación conocimientos	Todos	Todos	Individual
RECURSOS	EVALUACIÓN		
Docente, alumnos/as, pizarra, cuestionarios de evaluación, móvil del docente o cámara, trípode.	Continua Heteroevaluación		
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD			
<p>A1: Lo primero va a ser presentarles la idea y objetivos de este proyecto para conseguir desde el inicio su interés e involucración y que valoren la utilidad del mismo para ellos y su futuro laboral.</p> <p>A2: Se les va a pedir que uno a uno se levanten y se presenten al resto de la clase (una breve presentación de ellos mismos y sobre el puesto de trabajo que les gustaría tener en un futuro). El profesor/a los va a grabar en vídeo uno a uno (material para evaluación y autoevaluación futura)</p> <p>A3: Les vamos a entregar una prueba de evaluación previa de conocimientos (<i>Anexo 1</i>).</p>			
OBSERVACIONES			
-El cuestionario es para poder comparar y ver si ha sido fructífero el proceso de aprendizaje cuando realicen este mismo cuestionario al finalizar el proyecto.			

Tabla 2 Fuente: Elaboración propia

Tabla 3. Sesión 2.

DESCRIPCIÓN	SESIÓN	DURACIÓN	TEMPORALIZACIÓN
Autoanálisis profesional y personal: Análisis DAFO (autoconocimiento).	2	55 minutos	A4- 20´ A5- 20´ A6- 15´
METODOLOGÍA	OBJETIVOS	CONTENIDOS	FORMA DE TRABAJO
Clase teórica y autoevaluación	OE1, OE4	C1, C3, C9	Individual
RECURSOS	EVALUACIÓN		

Docente, alumnos/as, material didáctico, aula de informática, ordenadores, proyector, acceso a internet, pizarra, documentos de confidencialidad.	Continua Autoevaluación
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD	
<p>A4: Lo primero que haremos será explicarles cómo funciona <i>Google Drive</i> y que será nuestra herramienta de comunicación y para compartir información, temario y tareas. Crearemos para ello un mail individual y carpetas compartidas para toda la clase y una de cada alumno/a con el profesor/a. También se les dará a firmar un documento de compromiso de confidencialidad para que lo que se comparta en este <i>Drive</i> sea sólo con fines educativos y de formación y que se comprometen a no compartirlo con nadie fuera de clase (haciendo referencia a las grabaciones que se realizarán ellos mismos a lo largo del curso).</p> <p>A5: Se dará una clase teórica sobre la importancia para su futuro profesional del autoanálisis tanto profesional como personal. Se les explicará que son las habilidades personales tanto blandas (soft skills) como duras (hard skills), haciendo hincapié en la importancia actual de las habilidades blandas.</p> <p>A6: Se les explicará lo que es un análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas Oportunidades) y la importancia de autoanalizarse. Se les compartirá en Drive una plantilla (<i>Anexo 2</i>) para que la rellenen sobre ellos mismos. Tarea para hacer en casa y poder pensar tranquilamente sobre uno mismo. Tendrán que entregarla al profesor vía <i>Drive</i>.</p>	
OBSERVACIONES	
<p>-Al utilizar DRIVE ponemos en práctica las TIC y además es una herramienta de <i>Google</i> muy útil, cuyo manejo les puede servir para su futuro laboral. Para crear el mail de cada uno y hacer una primera toma de contacto con esta plataforma se necesita dar esta clase en el aula de informática.</p> <p>-El docente compartirá con cada estudiante el vídeo de su presentación de la primera sesión.</p> <p>-La idea de hacer el autoanálisis DAFO al principio del curso es para poder compararlo con el que harán al final del mismo y ver la evolución o posibles cambios producidos en ellos.</p>	

Tabla 3. Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Sesión 3.

DESCRIPCIÓN	SESIÓN	DURACIÓN	TEMPORALIZACIÓN
Taller de habilidades blandas: educación emocional y cooperación.	3	55 minutos	A7- 15´ A8- 40´
METODOLOGÍA	OBJETIVOS	CONTENIDOS	FORMA DE TRABAJO
Taller, gamificación y trabajo cooperativo	OE1, OE4	C1,C3,C7,C9	Individual y grupal
RECURSOS	EVALUACIÓN		
Docente, alumnos/as, móviles, proyector, conexión a internet, las fichas del juego del dominó.	Continua Autoevaluación		
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD			
A7: Se creará una “nube de palabras” en directo a través de la herramienta online <i>Mentimeter</i> . Enviaremos a los alumnos a su mail el enlace el cuál abrirán con sus propios teléfonos móviles y			

<p>escribirán las habilidades blandas que creen que tienen ellos mismos y podremos ver de manera visual las que más se repiten. La idea es comprobar si ellos consideran que tienen las habilidades blandas que vamos a poner en práctica con el juego del dominó.</p> <p>A8: El taller de habilidades blandas, en concreto de la inteligencia emocional y el trabajo cooperativo, lo vamos a llevar a cabo a través de un juego llamado “dominó de los sentimientos” (https://compartic.files.wordpress.com/2010/06/dominc3b3-de-los-sentimientos1.pdf). Se harán grupos de 4-5 personas para realizar la actividad. Tras finalizar el juego se les hace unas preguntas para tener su feedback sobre el mismo. Visualizaremos la “nube de palabras” que nos habrá creado <i>Mentimeter</i> al principio de la sesión y comentaremos el resultado una vez finalizado el juego.</p>
OBSERVACIONES
-Se abordan dos habilidades blandas muy valoradas por las empresas en la actualidad y que además serán valiosas para su vida personal y social.

Tabla 4 Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Sesión 4.

DESCRIPCIÓN	SESIÓN	DURACIÓN	TEMPORALIZACIÓN
Habilidades comunicativas, de expresión oral y debates	4	55 minutos	A9- 20´ A10- 30´ A11- 5´
METODOLOGÍA	OBJETIVOS	CONTENIDOS	FORMA DE TRABAJO
Clase teórica, presentaciones orales y debates	OE2, OE4	C2,C3,C7,C8, C9	Grupal e individual
RECURSOS	EVALUACIÓN		
Docente, alumnos/as, material didáctico, proyector, pizarra, móviles, conexión a internet, bolas de papel	Continua Heteroevaluación		
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD			
<p>A9: Explicación por parte del docente sobre la importancia en auge de las habilidades blandas en el mercado laboral actual. Su valor plasmado en el currículum y de cara a una entrevista de trabajo o un proceso de selección de personal. Destacando en esta sesión la importancia de las habilidades comunicativas</p> <p>A10: Debate: El docente preparará unas bolas de papel con temas relacionados con la orientación laboral. Se crearán grupos de 3-4 personas que debatirán con otro grupo sobre el tema que les haya tocado, un grupo estará a favor y lo defenderá mientras otro estará en contra y deberá argumentar esta postura. Con esta actividad desarrollarán la comunicación, argumentación y pensamiento crítico, incluso, puede que tengan que defender alguna idea que no compartan.</p> <p>A11: Presentación oral: El profesor les explicará cómo realizar esta tarea en casa: les compartirá por <i>Drive</i> un listado de noticias sobre la búsqueda de empleo y cada uno elegirá una noticia, la analizará y se preparará una exposición oral corta (de 3-5 minutos) que se grabará a sí mismo. Envió la grabación al profesor a través de la carpeta compartida de <i>Drive</i>.</p>			

OBSERVACIONES
-La exposición oral grabada en casa puede dar lugar a que no sea tan espontánea porque se pueden grabar tantas veces como quieran, pero la idea principal es tener una grabación suya de principio de curso para poder compararla con otra del final y que ellos mismos puedan valorar su evolución y mejora en cuanto a sus habilidades de comunicación tanto verbales como de expresión corporal.

Tabla 5 Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. Sesión 5.

DESCRIPCIÓN	SESIÓN	DURACIÓN	TEMPORALIZACIÓN
Búsqueda activa de empleo: pautas, canales y fuentes de información.	5	55 minutos	A12- 25´ A13- 15´ A14- 15´
METODOLOGÍA	OBJETIVOS	CONTENIDOS	FORMA DE TRABAJO
Clase teórica y gamificación	OE3, OE4	C4,C5,C9	Individual
RECURSOS	EVALUACIÓN		
Docente, alumnos/as, material didáctico, proyector, pizarra, conexión a internet, móviles	Continua Heteroevaluación		
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD			
A12: Clase teórica abordando el tema de la búsqueda activa de empleo: pautas, canales y fuentes de información. Se hará una clase participativa involucrando al alumnado haciéndole preguntas al respecto y poniendo ejemplos reales para que sea más amena debido a su duración y contenidos. A13: Se consultarán y proyectarán diferentes fuentes de información sobre empleo. A14: Se proyectará el juego de preguntas de <i>Kahoot</i> y ellos podrán acceder desde sus móviles mediante un código que les facilitaremos e irán contestando a las preguntas sobre teoría explicada para poner a prueba los conocimientos adquiridos y la atención que han prestado.			
OBSERVACIONES			
-Para incentivarlos y que se lo tomen en serio se podría premiar con una puntuación numérica (que sumará a su nota) a los 3 primeros ganadores.			

Tabla 6 Fuente: Elaboración propia

Tabla 7. Sesión 6.

DESCRIPCIÓN	SESIÓN	DURACIÓN	TEMPORALIZACIÓN
Organización de la búsqueda de empleo y pautas para elaborar un currículum y una carta de presentación	6	55 minutos	A15- 15´ A16 y A17- 20´ A18- 20´
METODOLOGÍA	OBJETIVOS	CONTENIDOS	FORMA DE TRABAJO

Clase teórica y práctica	OE1,OE3 OE4	C3,C5,C6,C9	Individual
RECURSOS		EVALUACIÓN	
Docente, alumnos/as, material didáctico, proyector, pizarra, conexión a internet, aula de informática, ordenadores		Continua Heteroevaluación	
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD			
A15: Explicación por parte del docente de la importancia de que la búsqueda de empleo sea activa: organización, hábito y disciplina.			
A16: Explicación teórica sobre la estructura, presentación y contenidos de la carta de presentación y el CV y los tipos de currículums. Así como, ejemplos gráficos sobre la correcta elaboración de estos.			
A17: Propuestas de programas y plantillas para hacer un buen diseño de ambas. Por ejemplo: <i>Canva</i> , <i>Genially</i> , <i>Europass</i> , <i>Prezi</i> , etc			
A18: Tendrán que elaborar su propia carta de presentación y currículum para entregar al profesor: en papel y compartido por Drive.			
OBSERVACIONES			
-Tanto la carta de presentación como el currículum lo terminarán de hacer en casa.			
-Se valorará la originalidad de ambos. Sus currículums serán utilizados para futuras actividades por eso se les va a pedir que también lo entreguen impreso.			

Tabla 7 Fuente: Elaboración propia

Tabla 8. Sesión 7.

DESCRIPCIÓN	SESIÓN	DURACIÓN	TEMPORALIZACIÓN
Selección de personal	7	55 minutos	A19- 20´ A20- 25´ A21- 10´
METODOLOGÍA	OBJETIVOS	CONTENIDOS	FORMA DE TRABAJO
Simulación, trabajo en equipo y charla de un profesional	OE1,OE2,OE3 ,OE4	C2,C3,C4,C8, C9	Grupal e individual
RECURSOS		EVALUACIÓN	
Docente, alumnos/as, material didáctico, proyector, pizarra, conexión a internet, currículum impresos, folios, bolígrafos, profesional del sector.		Continua Coevaluación	
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD			
A19: Se imprimirán los CV de los alumnos (entregados previamente) y algunos más, omitiendo sus datos personales y las fotografías. Se crearán grupos de 4 personas y se les entregarán unos 25-30 CV para llevar a cabo un juego de simulación de reclutadores de personal. Los estudiantes tendrán que actuar como reclutadores, por lo que seleccionarán 4 CV que serían los candidatos a los que ellos			

<p>entrevistarían. Los CV estarán enumerados y cada uno tendrá que anotar los números de los que elige y el motivo de su elección. Después debatirán y decidirán en equipo los 4 elegidos definitivamente.</p> <p>A20: Recibirán la visita de un profesional del sector que les dará una charla sobre reclutamiento de personal y procesos de selección.</p> <p>A21: Tras la charla el reclutador (que ya habría visualizado y analizado previamente los mismos CV que los estudiantes) les dirá cuáles son los 4 elegidos por él/ella y los motivos de su elección. De manera que podremos compararlo con las decisiones de los grupos de la actividad de simulación y con ello conseguir un aprendizaje significativo. También le podrán realizar al profesional las preguntas o dudas que consideren tras finalizar.</p>
<p>OBSERVACIONES</p> <p>-Previamente a esta sesión el docente ya habrá recibido los CV de los estudiantes y sacará copias de estos manteniendo la presentación original, pero omitiendo los datos personales y la fotografía. También imprimirá algunos CV buscados por internet o creados por el propio docente para tener más recursos en la actividad. Estos mismos CV se los enviará al reclutador que dará la charla para que, si lo considera oportuno, pueda analizarlos y evaluarlos previamente y adelantar esta tarea.</p>

Tabla 8 Fuente: Elaboración propia

Tabla 9. Sesión 8.

DESCRIPCIÓN	SESIÓN	DURACIÓN	TEMPORALIZACIÓN
Entrevista de trabajo	8	55 minutos	A22- 20' A23 y A24- 35'
METODOLOGÍA	OBJETIVOS	CONTENIDOS	FORMA DE TRABAJO
Teórica, role-playing y trabajo en equipo.	OE1,OE2,OE3 ,OE4	C1,C2,C3,C4, C7,C8,C9	Grupal
RECURSOS	EVALUACIÓN		
Docente, alumnos/as, material didáctico, proyector, ordenador, pizarra, conexión a internet, móviles.	Continua Coevaluación y Autoevaluación		
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD			
<p>A22: Clase teórica sobre la entrevista de trabajo: su preparación, la comunicación verbal y no verbal, las preguntas de una entrevista y consejos.</p> <p>A23: Role-playing de una entrevista: Se harán grupos de 3-4 personas en los que uno tendrá el papel de entrevistador, otro de entrevistado, otro lo graba en vídeo y otro toma nota de las virtudes observadas y de posibles mejoras para dar un feedback a sus compañeros. Luego cambian el rol, irán rotación para que todos realicen todos los roles. Esto les permitirá practicar y mejorar sus habilidades de comunicación y se podrán ver a ellos mismos para autoanalizarse y comprobar la veracidad del feedback que les han dado los compañeros/as.</p> <p>A24: Se subirán las grabaciones a Drive y se les pedirá que las borren de sus teléfonos móviles para evitar su difusión fuera del aula y proteger sus imágenes. Se les recordará el compromiso de confidencialidad que firmaron al inicio del curso.</p>			

OBSERVACIONES
<p>-Se les avisará previamente del día en que tendrá lugar esta sesión para animarles y aconsejarles que ese día vengan vestidos (o se traigan la ropa para cambiarse) como lo irían a una entrevista de trabajo.</p> <p>-Las grabaciones de cada grupo sólo las podrán ver los miembros de ese grupo para ello el docente una vez compartidas por los estudiantes gestionará los permisos de <i>Drive</i>.</p> <p>-Se les pedirá que las anotaciones del feedback durante las entrevistas las guarden en <i>Drive</i> para poder consultarlas en el futuro y comprobar si han mejorado.</p>

Tabla 9 Fuente: Elaboración propia

Tabla 10. Sesión 9.

DESCRIPCIÓN	SESIÓN	DURACIÓN	TEMPORALIZACIÓN
Marca personal (personal branding)	9	55 minutos	A25- 20' A26 y A27- 35'
METODOLOGÍA	OBJETIVOS	CONTENIDOS	FORMA DE TRABAJO
Teoría y práctica	OE1,OE2,OE3 ,OE4	C1,C3, C9	Individual
RECURSOS		EVALUACIÓN	
Docente, alumnos/as, material didáctico, proyector, pizarra, conexión a internet, sala de informática, ordenadores,		Continua Heteroevaluación y Autoevaluación	
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD			
<p>A25: Clase teórica sobre qué es la marca personal y cómo gestionarla: análisis, estrategia y comunicación.</p> <p>A26: Les explicaremos cómo crear su perfil en <i>LinkedIn</i>, se darán de alta y lo crearán en clase.</p> <p>A27: Crear su propia marca personal, redactarla en una cara de un folio (en <i>Drive</i>).</p> <p>A28: Tarea para casa: Grabar su propio videocurrículum aplicando los conocimientos adquiridos hasta el momento. Lo tendrán que entregar al profesor vía <i>Drive</i>. Les pediremos que una vez finalizada esta tarea visualicen sus grabaciones de todo el curso: sus presentaciones, sus exposiciones oral y las entrevistas y las comparen con esta última (necesario para actividades de la siguiente sesión)</p>			
OBSERVACIONES			
<p>-Previamente el docente compartirá en <i>Drive</i> las instrucciones y ejemplos de vídeo currículum</p> <p>-Se valorará la originalidad del video currículum y su comunicación verbal y no verbal.</p> <p>-Se les animará a crear su propio blog que puede marcar la diferenciación de su marca personal. Recomendaremos utilizar la plataforma <i>Blogger</i>.</p>			

Tabla 10 Fuente: Elaboración propia

Tabla 11. Sesión 10.

DESCRIPCIÓN	SESIÓN	DURACIÓN	TEMPORALIZACIÓN
Auto reflexión	10	55 minutos	A29- 25´ A30- 5´ A31- 25´
METODOLOGÍA	OBJETIVOS	CONTENIDOS	FORMA DE TRABAJO
Autoanálisis y retroalimentación	OE1,OE2,OE3 ,OE4	C1,C2,C3,C4, C6,C7,C8, C9	Individual
RECURSOS		EVALUACIÓN	
Docente, alumnos/as, material didáctico, proyector, pizarra, conexión a internet, cuestionario de conocimientos.		Continua Coevaluación, autoevaluación y heteroevaluación	
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD			
<p>A29: Se proyectarán sus video currículums para visualizarlos juntos y se les pedirá que tomen nota de los aspectos positivos y los mejorables de todos los vídeo currículums (el de los compañeros y el suyo propio) para que se den un feedback entre todos y realicen una coevaluación.</p> <p>A30: Se les pedirá que revisen el análisis DAFO que hicieron sobre ellos mismos al principio del curso para ver si se mantiene o cambiarían algo.</p> <p>A31: Se les entregará para que realicen de nuevo el cuestionario de conocimientos previos que hicieron en la primera sesión con el fin de comprobar si ha habido un aprendizaje efectivo. Además, como en la sesión anterior se les pidió que visualizarán todas sus grabaciones, tendrán que realizar una auto reflexión de su evolución. Ambos documentos serán entregados al docente para su evaluación.</p>			
OBSERVACIONES			
-Se les podría avisar previamente a los alumnos/as vía mail por si prefieren preparar su reflexión en casa y así poder hacerlo más relajadamente.			

Tabla 11 Fuente: Elaboración propia

Tabla 12. Sesión 11. Salida fuera del centro.

DESCRIPCIÓN	SESIÓN	DURACIÓN	TEMPORALIZACIÓN
Asistencia a una Feria del empleo y emprendimiento	11	Según organización	La fecha en que tenga lugar el evento
METODOLOGÍA	OBJETIVOS	CONTENIDOS	FORMA DE TRABAJO
Actividades de networking	OE3,OE4	C4, C5,C9	Grupal
RECURSOS		EVALUACIÓN	
Docente, alumnos/as, autorización para la salida, autobús, entrada a la feria, los profesionales de la feria.		Se valorará la asistencia, el interés mostrado y la interacción durante la visita.	

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD
-Organizar una salida a una Feria de empleo y emprendimiento que tenga lugar en ese curso escolar en su propia ciudad o cercana. Intentar conseguir que sea gratuita para los estudiantes (inclusive el transporte).
OBSERVACIONES
-Aunque se establece como la sesión 10 tendrá lugar en el momento en el que se realice el evento, siempre que sea dentro del curso escolar.

Tabla 12 Fuente: Elaboración propia

Recomendación: Impartir las clases teóricas lo más dinámicas posibles, apoyándose en recursos visuales como: vídeos o webs y poniendo ejemplos prácticos y reales. Con el fin de conseguir mantener la atención y el interés de los estudiantes.

4.3. Recursos

Los recursos necesarios para la implementación de este proyecto de innovación serán los siguientes:

- **Recursos materiales:** ordenadores, proyector, pizarra, impresora (del centro), material didáctico (libro de la editorial que decida el Departamento de FOL, apuntes creados por el propio docente o presentaciones digitales), móviles, trípode y cámara (opcional), folios, bolígrafos, documento de confidencialidad, cuestionario de conocimientos, juego del “dominó de los sentimientos” y fichas entregadas para las actividades.
- **Recursos humanos:** los alumnos/as de FOL, el docente de FOL, el conserje/portero (que nos hará las fotocopias e impresiones de material para clase), el profesional que da la charla, el conductor del autobús que los lleve a la Feria y todos los profesionales y asistentes de la Feria.
- **Recursos espaciales:** su aula, aula de informática, sus casas (tareas y grabaciones), Feria de empleo y emprendimiento.
- **Recursos TIC:** conexión a internet, Google, Google Drive y sus documentos, Youtube, Blogger, Kahoot, Mentimeter y LinkedIn.

5. EVALUACIÓN

El significado del concepto evaluación se ha ido construyendo históricamente y en la actualidad podemos encontrar múltiples definiciones y variadas perspectivas que posibilitan evaluar de diferentes maneras. La evaluación se ha asociado, erróneamente, al concepto de calificación, entendiendo ésta como un proceso unidireccional, originado desde el profesor hacia el alumno y centrado en los resultados académicos del último. Hoy en día la evaluación adquiere un nuevo sentido: ya no se concibe que el único sujeto susceptible de ser evaluado sea el alumno, sino que “se aplicará sobre los procesos de aprendizaje y resultados de los alumnos, la actividad del profesorado, los procesos educativos, la función directiva, el funcionamiento de los centros docentes, la inspección y las propias Administraciones educativas” (Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. BOE, 2006, p. 17194)

Centrándonos en nuestro ámbito de estudio, los ciclos formativos, “la evaluación del aprendizaje del alumnado deberá efectuarse de forma continua, formativa e integradora y realizarse por ámbitos y proyectos, teniendo en cuenta la globalidad del ciclo desde la perspectiva de las nuevas metodologías de aprendizaje” (Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. BOE, 2022, p.43583). Y en referencia a las posibles adaptaciones comentadas en apartados anteriores: “la evaluación respetará las necesidades de adaptación metodológica y de recursos de las personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo” (BOE, 2022, p.43576).

Por lo tanto, en este apartado debemos distinguir entre la evaluación del alumnado y la evaluación del proyecto educativo, cada uno tiene unos parámetros diferentes para ser medido.

5.1. Evaluación del alumnado

La evaluación de los alumnos/as medirá el resultado fruto del trabajo que éstos realicen, la evolución de sus habilidades blandas, la adquisición de conocimientos sobre los contenidos, el interés y la actitud mostrada, así como su involucración y participación durante las sesiones. El proyecto innovador

tendrá una ponderación del 40% sobre el total de la asignatura, según se detalla a continuación en la tabla 13. El 60% restante será decisión del docente.

Tabla 13. *Evaluación del alumnado.*

ELEMENTO DE EVALUACIÓN	PORCENTAJE	INSTRUMENTOS
Tareas realizadas	10 %	Lista de control de evaluación
Evolución de sus habilidades blandas	10 %	Observación directa del docente
Conocimientos adquiridos	10 %	Prueba escrita (<i>Anexo 1</i>), lista de control individual y rúbrica de autoevaluación (<i>Anexo 3</i>)
Interés y actitud	5 %	Escala de actitudes
Involucración y participación	5 %	Escala de actitudes

Tabla 13 Fuente: Elaboración propia

Llevaremos a cabo una evaluación continua, cuya finalidad es formativa, es decir, pretende seguir el ritmo de aprendizaje del alumnado para poder mejorar y reconducir el proceso educativo, en caso necesario, a lo largo del mismo. Por otro lado, esta evaluación ayudará al docente a proporcionar feedback al alumnado, dando lugar a la posibilidad de poder informarles de su propio ritmo de aprendizaje, sus progresos y sus dificultades.

En cuanto a los procedimientos de evaluación, utilizaremos uno u otro dependiendo de la actividad (*ver de la tabla 2 a la 11*. Casilla “evaluación” de cada sesión):

-Heteroevaluación: se caracteriza por una evaluación a “diferentes”. En nuestro caso, el docente será el agente que evalúa a los estudiantes, pero éstos también van a evaluar, al final de curso, la actividad docente del profesor y el nivel de satisfacción con el desarrollo del proyecto.

-Coevaluación: en este caso se trata de una evaluación entre “iguales”. Determinados alumnos o grupos de alumnos evalúan a sus compañeros, lo que les hará partícipes en el proceso de aprendizaje de los otros. Este procedimiento nos va a ayudar en el desarrollo, entre otras, de sus habilidades de comunicación verbal, de argumentación de decisiones, de capacidad de autocrítica, etc.

-Autoevaluación: este se basa en una reflexión del propio trabajo de uno mismo. Lo llevarán a cabo tanto los alumnos como el profesor (que realizará autoevaluaciones de la propia práctica docente y todo lo que implica)

5.2. Evaluación del proyecto educativo de carácter innovador

En la evaluación del proyecto debemos medir el éxito que ha tenido la práctica de este proyecto basado en metodologías activas con respecto al método tradicional de enseñanza, evaluar si se han conseguido los objetivos previstos, así como evaluar el proyecto en su totalidad.

5.2.1 Viabilidad del proyecto

Para evaluar si se han alcanzado los objetivos del proyecto lo haremos a través de los siguientes indicadores de viabilidad: rendimiento académico, participación y satisfacción.

Rendimiento académico: Evidentemente, la consecución de los objetivos, el general y los específicos, del proyecto están estrechamente ligados a los resultados de la evaluación del alumnado. Por lo tanto, podríamos decir que cuanto más altos sean los resultados académicos de los estudiantes referentes a este proyecto mayor será la viabilidad del mismo. Si los estudiantes logran mejorar sus habilidades comunicativas, sus conocimientos sobre la búsqueda de empleo y su percepción sobre el módulo de FOL, el proyecto habrá tenido éxito.

Rendimiento docente: el profesor no sólo tiene que evaluar a los estudiantes o el desarrollo del proyecto, sino que se trata de que también realice autoevaluaciones de su propia labor docente y, no menos importante, que los estudiantes lo evalúen a él/ella.

Participación: Los objetivos del proyecto no pueden llevarse a cabo sin la participación, en mayor o menor medida, del alumnado. Se evaluará, por un lado, el interés y actitud que muestren en las sesiones y en la realización de las actividades, y, por otro, la involucración y participación. Además, el grado de participación es el indicador de que el proyecto ha sido acogido entre los alumnos con éxito.

Satisfacción: se pretende que la actividad satisfaga las expectativas de los alumnos, tanto a nivel educativo (adquisición de conocimientos y aprendizaje significativo) como de descubrimiento y mejora de sus habilidades blandas para ganar confianza a nivel personal y laboral. También nos interesa conocer su satisfacción sobre la actividad docente del profesor/a.

5.2.2 Evaluación del proyecto en su totalidad

También es importante evaluar el proyecto en sí, en cuanto a la metodología aplicada, la adecuación de los medios disponibles, de los recursos que se han necesitado y utilizado, si se han detectado carencias durante el desarrollo del proyecto, si se han cubierto las necesidades que hubieran podido surgir durante el proceso y por supuesto, las posibles aportaciones de mejora que se podrían aplicar.

Para ello se realizará un cuestionario (*Anexo 4*) durante la realización del proyecto, más o menos en el ecuador del mismo, por ejemplo, al finalizar el 2º trimestre, y otro una vez concluido, por ejemplo, al acabar el curso. Lo realizarán tanto los estudiantes como el docente. En base a los resultados del primer cuestionario el docente obtendrá información y podrá reconducirlo si observa alguna desviación o posibilidad de mejora. Con los resultados del último cuestionario obtendrá una información definitiva para poder integrar de cara a futuras aplicaciones del proyecto con el fin de adaptarse a las demandas de los estudiantes y mejorar continuamente.

5.2.3 Instrumentos para evaluar

Los instrumentos que vamos a utilizar serán los que se muestran a continuación en la tabla 14. Como se puede observar, algunos de ellos permitirán valorar más de un indicador de los mencionados en el punto anterior:

Tabla 14. *Relación entre las técnicas, instrumentos e indicadores evaluadores con los objetivos alcanzados.*

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	INDICADOR EVALUADO	OBJETIVOS
Prueba de conocimientos previos	Prueba escrita	Rendimiento académico	
Prueba de conocimientos adquiridos	Prueba escrita, lista de control individual y rúbrica de autoevaluación.	Rendimiento académico	OE1, OE2,OE3
Evaluación del alumno/a en la actividad	Lista de control de evaluación para las actividades, escala de actitudes y observación directa del docente.	Rendimiento académico y Participación	OE1, OE2,OE3
Autoevaluación de la acción docente	Rúbrica de autoevaluación	Rendimiento docente	
Cuestionario	Cuestionarios de satisfacción sobre el proyecto y sobre el docente	Satisfacción y Rendimiento docente	OE4

Tabla 14 Fuente: Elaboración propia

-Prueba de conocimientos previa: Nos da información sobre el punto de partida del proceso enseñanza-aprendizaje. Se realizará la misma prueba (*Anexo 1*) al principio del curso y al final para poder comprobar si ha tenido lugar el aprendizaje y por tanto han adquirido los conocimientos. Solo se tendrá en cuenta la puntuación obtenida de esta prueba a efectos de valorar el proyecto.

-Prueba de conocimientos adquiridos: Volverán a realizar al final del curso la misma prueba que al inicio (*Anexo 1*) para comprobar si el proyecto ha surtido efecto y han adquirido los conocimientos previstos. El docente llevará un registro individual de cada alumno a través de una lista de control individual. La autoevaluación del propio alumno la llevará a cabo mediante una rúbrica de autoevaluación (*Anexo 3*).

-Evaluación del alumno/a en la actividad: se trata de evaluar las actividades llevadas a cabo por los estudiantes, su participación e involucración en las mismas y la evolución de cada uno a lo largo del curso. Es decir, será el resultado obtenido de la calificación de la tabla 13. Esto lo conseguiremos a través de registros en una lista de control de evaluación de las actividades, con una escala de actitudes y mediante la observación directa del docente.

-Autoevaluación de la acción docente: será el propio docente quien realizará una autoevaluación de su actividad docente y todo lo que ésta conlleva a través de una rúbrica de autoevaluación.

-Cuestionario de satisfacción: lo realizarán a final de curso los estudiantes. Se les entregarán dos: uno sobre la actividad docente del profesor y otro sobre el nivel de satisfacción con el desarrollo del proyecto. Se les dará la posibilidad de realizarlo de manera anónima, sin poner el nombre si lo prefieren, para asegurarnos que darán su opinión sincera y verdadera.

5.2.4 Agentes de evaluación

Los alumnos/as: son parte esencial de la evaluación del proyecto, constituyen en sí un indicador de viabilidad del mismo mediante su rendimiento académico, su participación y su nivel de satisfacción. Son ellos mismos los que durante la puesta en práctica del proyecto participan en el proceso de evaluación haciéndolo entre ellos (coevaluación), sobre uno mismo (autoevaluación) y al docente (heteroevaluación) a través de los distintos instrumentos comentados anteriormente.

El docente: lleva a cabo la evaluación de los estudiantes (heteroevaluación) pero también la de su propia labor docente (autoevaluación). Por otro lado, es el que observa, recibe, analiza e interpreta los resultados obtenidos de los instrumentos evaluadores para resolver si el proyecto llevado a cabo ha cumplido satisfactoriamente con el objetivo general del mismo, así como con los específicos.

6. REFLEXIÓN Y VALORACIÓN FINAL

Como he comentado a lo largo del proyecto considero fundamental para cualquier futuro trabajador tener las herramientas suficientes para poder enfrentarse al mercado laboral con confianza y conocimientos sobre el mismo. Tradicionalmente, rara vez se ha formado o ayudado a mejorar a los estudiantes en este sentido, por ello si aprovechamos que la formación profesional en la actualidad está en auge y llevamos a cabo este proyecto podríamos cambiar la historia y estaríamos ayudando a mejorar el futuro profesional de los estudiantes y el mercado laboral en sí, lo que es beneficioso para la sociedad en general.

Lo destacable de este proyecto es que no necesita apenas inversión ni material específico más allá de fotocopias, impresiones, material didáctico, conexión a internet, disponibilidad de uso de las TIC o el uso de los propios teléfonos móviles (lo que nos beneficia en el sentido de sustituir a una cámara de vídeo y ahorrarnos la necesidad de usarla). Por lo tanto, cualquier docente en cualquier centro que estuviera dispuesto a llevarlo a cabo podría hacerlo de manera sencilla. Además de ser un proyecto viable, existe flexibilidad para poder adaptarlo e incluso aplicarlo a cualquier tema o contenido del módulo de FOL, incluso podría llevarse a cabo, con sus correspondientes adaptaciones, por cualquier otro módulo de los ciclos formativos. Existe una alta posibilidad de desarrollo futuro de este proyecto, podría evolucionar no sólo a cualquier otro ciclo formativo sino a estudios aniversarios porque, al fin y al cabo, por lo general, cualquier persona va a tener que acceder al mercado laboral y es muy valioso saber cómo hacerlo, auto conocerse y sentirse capacitado y seguro para ello. Por todo lo expuesto hasta el momento, se puede afirmar que el proyecto sería de gran utilidad, de fácil aplicación y que en su gran mayoría está compuesto por aspectos positivos y beneficiosos.

Pero siempre existe alguna limitación, y en este caso, aunque no son significativas, también las hay. Por un lado, sería no conseguir motivar e involucrar a los alumnos/as en el proyecto ya que sin su interés por él y su participación no lograríamos alcanzar los objetivos del mismo. Esto podría suceder por la idiosincrasia del alumnado en sí o como consecuencia de la actitud y motivación del propio docente. Por otro lado, llevar a cabo este

proyecto, como he comentado anteriormente, supone un esfuerzo extra para el docente en cuanto a dedicación de tiempo de preparación y evaluaciones, involucración en el desarrollo del mismo y en la motivación del aula, actualización constante referente al mercado laboral, formación continua o manejo de las TIC utilizadas. Por todo ello, es necesario que el docente esté dispuesto a salir de su “zona de confort”, que también esté motivado, que crea en el proyecto y que se involucre en él. Una vez conseguido esto por parte del docente será posible que él/ella consiga transmitirlo y “venderlo” a su alumnado y por tanto conseguir que su aplicación sea exitosa porque ambas partes confiarán en el proyecto.

El potencial de este proyecto, su carácter innovador, reside en darle la importancia que se merecen dadas las características del mercado laboral actual cada vez más exigente, dedicándoles estas sesiones, a estos contenidos que van a ser cruciales para el acceso al mercado laboral de los estudiantes, para el resto de sus carreras profesionales, e incluso para sus vidas en general. Y, además, por la manera de trabajar los contenidos, que al hacerlo mediante metodologías activas conseguiremos motivarlos y que sean ellos mismos los protagonistas y la parte activa de su propio aprendizaje.

Para finalizar, quería comentar la aportación que ha supuesto para mi desempeño como futura docente la elaboración de este proyecto, que ha sido bastante laborioso y ha necesitado la inversión de mucho tiempo y dedicación. Esta labor, me ha servido para tomar conciencia del desempeño de las funciones y responsabilidades del docente y del gran trabajo que hay detrás. He podido comprobar el esfuerzo y dedicación que supone preparar cualquier actividad y la necesidad que se precisa de capacitación y actualización para buscar, diseñar y poner en práctica actividades y que, además, sean estimulantes y motivadoras para los estudiantes con el propósito de lograr una alta participación.

Ahora entiendo mejor que la responsabilidad del docente va más allá de proporcionarles unos conocimientos teóricos, sino que es procurarles las claves y herramientas que les ayuden a desenvolverse con seguridad en el mercado laboral y en la sociedad en general. Es enseñarles a aprender.

7. REFERENCIAS

- Barragán, E.A., Verdugo, V.M. y Quinto, E.D. (2017). El uso de las TICS en el mejoramiento y su incidencia en los procesos enseñanza-aprendizaje. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 138-162.
- Blázquez, M. L., Masclans, R. y Canals, J. (2020). *Las competencias profesionales del futuro: un diagnóstico y un plan de acción para promover el empleo juvenil después de la COVID-19*. IESE Business School. <https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0548.pdf>
- Bughin, J., Hazan, E., Lund, S., Dahlström, P., Wiesinger, A., y Subramaniam, A. (2018). *Skill shift: Automation and the future of the workforce*. McKinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/skill%20shift%20automation%20and%20the%20future%20of%20the%20workforce/mgi-skill-shift-automation-and-future-of-the-workforce-may-2018.pdf>
- Cevallos, J., Lucas, X., Paredes, J., y Tomalá, J. (2019). Beneficios del uso de herramientas tecnológicas en el aula para generar motivación en los estudiantes. *Revista ciencias pedagógicas e innovación*, 7(2), 86-93.
- CompartTIC (7, 8 y 9 mayo de 2010). *Encuentros de alumnos*. <https://compartic.files.wordpress.com/2010/06/dominc3b3-de-los-sentimientos1.pdf>
- Consejo General de Colegios Oficiales de Doctores y Licenciados en Filosofía y Letras y en Ciencias. (6 de noviembre de 2010). *Código deontológico de la profesión docente*. http://www.consejogeneralcdl.es/profesion_docente.html
- Decreto n.º 235/2022. Por el que se establece la ordenación y el currículo de la Educación Secundaria Obligatoria en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. 7 de diciembre. Boletín Oficial de la Región de Murcia, número 283, 9 de diciembre de 2022.
- Fundación Telefónica (2019). *Sociedad Digital en España 2019*. Penguin Random House Grupo Editorial S.A.U.

- 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.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, LOE. Boletín Oficial del Estado, número 1006, de 4 de mayo de 2006.
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre de 2020, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Boletín Oficial del Estado, número 340, de 30 de diciembre de 2020.
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo de 2022, de ordenación e integración de la Formación Profesional. Boletín Oficial del Estado, número 78, de 1 de abril de 2022.
- LinkedIn (2019). *Global Talent Trends*. https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions/resources/pdfs/global_talent_trends_2019_emea.pdf
- López, L. y Lozano, C. (2021). Las habilidades blandas y su influencia en la construcción del aprendizaje significativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 10828-10837. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1129
- ManpowerGroup (26 de mayo de 2021). *Habilidades blandas, la clave del futuro*. <https://blog.manpowergroup.com.mx/habilidades-blandas-la-clave-del-futuro>
- Marmolejo, M. C. (2016). Metodologías activas en formación profesional. *Publicaciones Didácticas*, (1) 58, 337-340. <https://publicacionesdidacticas.com/hemeroteca/articulo/078079>
- Muntaner, J. J., Pinya, C., y Mut, B. (2020). El impacto de las metodologías activas en los resultados académicos. *Profesorado: revista de currículum y formación del profesorado*, (24)1, 97-114.
- Ortega, T. (2016). Desenredando la conversación sobre Habilidades Blandas. *The Dialogue*. <https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2016/05/Policy-Brief-Soft-Skills-Spanish-FINAL.pdf>

Peiró, R. (2023). *Trabajo en equipo*.
<https://economipedia.com/definiciones/trabajo-en-equipo.html>

PwC (2014). *Trabajar en 2033*. Informe de PwC.
<https://www.pwc.es/es/publicaciones/espana-2033/assets/trabajar-en-2033.pdf>

Real Decreto 217/2022. Por el que se establece la ordenación y las enseñanzas mínimas de la Educación Secundaria Obligatoria. 29 de marzo. Boletín Oficial del Estado, número 76, 30 de marzo de 2022.

Serna, H., y Díaz, A. (2013). *Metodologías activas del aprendizaje*. Fondo Editorial Cátedra María Cano.

Tito, M. y Serrano, B. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA Research Journal*, 1(12), 59-76.

World Economic Forum (2020). *The future of jobs report 2020*.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

8. ANEXOS

8.1. Anexo 1. Prueba escrita de evaluación de conocimientos

Nº	PREGUNTA
1	¿Qué crees que significa realizar un autoanálisis profesional y personal?
2	¿Sabes lo que son las habilidades duras y las blandas?
3	¿Consideras importantes las habilidades blandas para tu futuro profesional?
4	¿Sabes lo que es la comunicación verbal y no verbal? Podrías poner algún ejemplo
5	¿Sabes lo que significa el término “marca personal”? ¿Tienes la tuya creada?
6	¿Crees que tienes buenas habilidades comunicativas y de trabajo en equipo?
7	En estos momentos, ¿serías capaz de enfrentarte a una entrevista de trabajo o un proceso de selección de personal con seguridad y confianza?
8	¿Conoces las pautas para llevar a cabo una búsqueda activa de empleo?
9	¿Sabes lo que son las fuentes de información para la búsqueda de empleo? Podrías poner algún ejemplo
10	¿Crees que tienes las herramientas y conocimientos suficientes para elaborar una adecuada carta de presentación y un currículum?

Fuente: Elaboración propia

8.2. Anexo 2. Ficha de autoevaluación DAFO

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
ANÁLISIS INTERNO		
ANÁLISIS EXTERNO		
	OPORTUNIDADES	AMENAZAS

Fuente: Elaboración propia

8.3. Anexo 3. Rúbrica de autoevaluación del alumnado

	1 Nada	2 Poco	3 Algo	4 Mucho	5 Bastante	Observaciones
He participado de manera activa en este proyecto						
Han mejorado mis conocimientos sobre la materia en cuestión						
He alcanzado un aprendizaje significativo sobre la materia						
Considero útil lo aprendido con este proyecto						
He mejorado las habilidades blandas trabajadas						
He respetado a mis compañeros en el trabajo en equipo y durante sus exposiciones orales						
He entendido mis funciones y roles dentro del grupo en cada momento						
He sabido asimilar e interiorizar el feedback que me han dado mis compañeros y el profesor/a						
He dado un feedback valioso y constructivo a mis compañeros						

Fuente: Elaboración propia

8.4. Anexo 4. Cuestionario de evaluación del proyecto en su totalidad

	Nada	Poco	Algo	Mucho	Bastante	Propuestas
¿Consideras adecuada la metodología utilizada en este proyecto?						
¿Te han parecido adecuados los medios que ha habido disponibles?						
¿Los recursos materiales utilizados han sido suficientes?						
¿Los recursos espaciales utilizados han sido suficientes?						
¿Has detectado carencias durante el desarrollo del proyecto?						
¿El proyecto ha cubierto tus necesidades y expectativas?						
¿Crees que se podría mejorar el proyecto?						
Si la última pregunta es afirmativa, por favor exponga sus aportaciones de posibles mejoras. Gracias						

Fuente: Elaboración propia