

Universidad Europea de Valencia
Facultad de Ciencias Sociales



Máster Universitario en Psicopedagogía

Propuesta de mejora didáctica para la asignatura de inserción laboral, perteneciente al módulo formación y orientación laboral, en la FPGS y FPGM en Barcelona, según la opinión del estudiantado.

Presentado por:

Bibiana Prado Sánchez

Dirigido por:

Arántzazu Soria Martínez

Curso académico

2023/2024

Agradecimientos

Este TFM se llevó a cabo gracias primeramente a Dios quien me trajo hasta aquí, al apoyo académico de mi tutora Arantzazu Soria Martínez, al apoyo moral de mi Madre Ruby Sánchez, mi pareja Luca Ponti y mi amiga Valeria Escobar, quienes me motivaron en todo momento a seguir adelante con este proyecto. Ellos me enseñaron que en un camino difícil de recorrer, siempre es bueno estar bien acompañado.

Resumen

Este trabajo de fin de máster (TFM) tiene como objetivo diseñar una propuesta didáctica de mejora para la asignatura de inserción laboral, que hace parte del módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) de las Formaciones Profesionales de Grado Superior (FPGS) y Grado Medio (FPGM) en Barcelona. Se busca preparar a los estudiantes para los desafíos del mercado laboral a partir de un enfoque pedagógico holístico, a través de metodologías de aprendizaje activas. Este proyecto de mejora parte de una encuesta realizada a 16 estudiantes, en la cual se identificó la necesidad de clases más activas y prácticas, el fortalecimiento de habilidades en la elaboración de currículos vitae y cartas de presentación, y la realización de simulacros de entrevistas.

La propuesta se divide en dos partes: la primera, "Curriculum vitae y cartas de presentación", incluye sesiones sobre la elaboración y autoevaluación de estos documentos. La segunda, "La entrevista de selección", abarca análisis de videos de entrevistas reales y simulacros de entrevistas. Estas actividades incorporan metodologías activas como el aprendizaje cooperativo, técnica de role playing, presentaciones, discusiones, material audiovisual, sesiones interactivas, análisis grupal e individual, y retroalimentación estructurada para facilitar la transferencia del aprendizaje al entorno laboral.

Las propuestas no solo fortalecen habilidades técnicas específicas necesarias para la búsqueda y entrevista de empleo, sino que también promueven competencias transversales como el pensamiento crítico y la gestión del estrés. En conjunto, este enfoque holístico prepara a los estudiantes para enfrentar con éxito los desafíos del mercado laboral actual y futuro, mejorando su preparación académica y profesional. La implementación de estas propuestas representa un avance crucial en la mejora de la preparación del estudiantado, proveyéndoles con habilidades y competencias necesarias para sobresalir en el competitivo mercado laboral.

Palabras clave: Inserción laboral, FP, FOL, pedagogía holística, mejora didáctica, metodologías activas.

Abstract

This project for master's degree (TFM) aims to design a didactic improvement proposal for the job placement subject in the job training and orientation (FOL) in the higher and intermediate professional training (FPGS and FPGM) in Barcelona. It seeks to prepare students for the challenges of the job market through a holistic approach to teaching and active learning methodologies. Based on a survey of 16 students, these areas for improvement were identified: the need for practical classes, strengthening skills in the preparation of resumes and cover letters, and practicing interviews through simulations.

The proposal is divided into two parts: the first, "Curriculum vitae and cover letters," includes sessions on the preparation and self-assessment of these documents. The second, "The selection interview", encompasses the analysis of videos of real interviews and interview simulations. These activities incorporate active methodologies such as cooperative learning, role playing techniques, corporate presentations, discussions, audiovisual material, interactive sessions, group and individual analysis, and structured feedback to facilitate the transfer of learning to the work environment.

The proposals not only strengthen specific technical skills necessary for job search and interviewing, but also promote transversal competencies such as critical thinking and stress management. Together, this holistic approach prepares students to successfully face the challenges of the current and future job markets, improving their academic and professional preparation. The implementation of these proposals represents a crucial advance in enhancing student readiness, as well as equipping them with the skills and competencies needed to excel in the competitive labor market.

Keywords: Job placement, professional Training, FOL, holistic pedagogy, didactic improvement, active methodologies.

Índice de contenidos

1. Introducción	9
1.1. Justificación	10
1.2. Problema y finalidad	12
1.3. Objetivos del TFM	13
2. Formación y Orientación Laboral (FOL)	13
2.1. Principios	13
2.1.1. Educación para la Empleabilidad	14
2.1.2. Conocimiento de los Derechos y Deberes Laborales	14
2.1.3. Seguridad y Salud en el Trabajo	14
2.2. Asignatura de inserción laboral	14
2.3. Enfoque Holístico en la gestión pedagógica.	16
2.4. Investigaciones relevantes en inserción laboral	18
4. Metodología	20
4.1. Recogida de datos.	20
4.2. Análisis Holístico de los Datos	20
4.3. Elaboración de la herramienta.	21
4.4. Muestra.	21
4.5. Resultados obtenidos	22
4.6. Interpretación de los datos	27
4.7. Conclusiones del resultado.	29
5. Desarrollo de la propuesta	30
5.1. Objetivos	30
5.2. Contextualización y destinatarios	31
5.2.1. Centro 1: Centro de Formación Profesional en la ciudad de Barcelona	31
5.2.1. Centro 2: Centro de Formación Profesional en la ciudad de Barcelona	33
5.3. Competencias y contenidos básicos	34
5.4. Propuesta de Mejora Basada en los Resultados	36
5.4.1. Propuesta 1: CV y cartas de presentación	37
5.4.2. Propuesta 2: Simulacros de entrevista.	41
5.5. Temporalización/cronograma	45
5.6. Evaluación	46
5.7. Atención a la diversidad	46
6. Conclusiones	50
7. Limitaciones	51
7.1. Futuras líneas de intervención	52
8. Referencias bibliográficas	54
9. Anexos	57

Índice de figuras

Figura 1. Número de casos por género y formación profesional	23
Figura 2. Número de casos que han contestado “Si” y “No”.	24
Figura 3. Número de casos por porcentaje de satisfacción.	25
Figura 4. Valoración del contenido de la asignatura.	26
Figura 5. Aspectos que cambiarían de la asignatura.	26
Figura 6. Formación necesaria del profesor.	27
Figura 7. Análisis DOFA.	28

Índice de tablas

Tabla 1. Principios fundamentales para el diseño	16
Tabla 2. Momentos en el Modelo Holístico de Gestión Pedagógica	17
Tabla 3. Contenido de gestión recursos humanos	65
Tabla 4. Contenido de Mediación comunitaria	68
Tabla 5. Asignatura Inserción laboral	36
Tabla 6. Propuesta 1 Elaboración de CV y carta de presentación	37
Tabla 7. Primera sesión propuesta 1.	38
Tabla 8. Segunda sesión propuesta 1.	39
Tabla 9. Propuesta 2 La entrevista de selección.	41
Tabla 10. Primera sesión propuesta 2.	42
Tabla 11. Segunda sesión propuesta 2.	43
Tabla 12. Diagrama de Gantt de la propuesta 1.	45
Tabla 13. Diagrama de Gantt de la propuesta 2.	45
Tabla 14. Plan de implementación del DUA.	47

Lista de abreviaturas

EVA:	Entornos Virtuales de Aprendizaje
CV:	Currículum vitae
DUA:	Diseño universal de aprendizaje
FPGS:	Formación profesional grado superior
FPGM:	Formación profesional grado medio
FOL:	Formación y orientación laboral
FSE:	Programa Operativo del Fondo Social Europeo
LOE:	La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación es una ley orgánica estatal aprobada el 6 de abril de 2006 en el Congreso de los Diputados.
LOMCE:	La Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa
LOMLOE:	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 también conocida como Ley Celaá, por el apellido de la entonces ministra de Educación, Isabel Celaá, es la nueva ley orgánica que rige el sistema educativo español en sustitución de la LOMCE de 2013.
MHGP:	Modelo Holístico de Gestión Pedagógica para la Formación Integral
RRHH:	Recursos humanos
SOC:	Servei d'Ocupació de Catalunya
TFM:	Trabajo fin de máster

1. Introducción

Este Trabajo de Fin de Máster (TFM) surge de la experiencia acumulada a lo largo de 13 años en el ámbito de los recursos humanos, tanto en Colombia, como en España. Haber completado dos formaciones profesionales, una en Gestión Integrada de Recursos Humanos de Grado Superior (FPGS) y otra en Mediación Comunitaria de Grado Medio (FPGM), ha permitido observar de primera mano las debilidades en la enseñanza de la asignatura de Inserción Laboral, del módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL). A lo largo de estos cursos, se ha evidenciado una insatisfacción generalizada por parte del alumnado en relación con la metodología pedagógica tradicional, basada en clases magistrales, dentro de un tema que requiere ser abordado de manera proactiva y práctica.

Esta realidad, vivida en ambos contextos formativos, invita a reflexionar sobre qué aspectos podrían mejorarse en la asignatura de Inserción Laboral, mediante la implementación de estrategias didácticas, que se adapten mejor a las necesidades actuales de los estudiantes. Siendo consciente de la importancia de la formación profesional en el sistema educativo español, cuyo objetivo es satisfacer las demandas de cualificación del talento humano y facilitar la inserción laboral. (González Acedo & Pérez Aroca, 2023). De esta manera, surge la necesidad de plantear una transformación pedagógica, este TFM propone introducir metodologías activas que permitan a los estudiantes adoptar un rol más participativo, fomentando un aprendizaje colectivo y situando al alumnado en el centro de su propio proceso formativo.

El enfoque planteado para este TFM, se sustenta en la adopción de un modelo holístico que integra a todos los agentes implicados en el proceso educativo, alejándose del aprendizaje tradicional en el que el estudiante asume un rol pasivo como espectador, mientras el docente lidera la clase (Crisol, 2017). En lugar de ello, este enfoque promueve un modelo donde el alumno participa activamente en la construcción de su conocimiento, haciendo que su aprendizaje sea más significativo y adaptado a las realidades del entorno laboral.

En este sentido, el modelo holístico de la Universidad de Pamplona (Colombia) ofrece una estructura pedagógica basada en seis pasos que son especialmente relevantes para la enseñanza de la inserción laboral: el laboratorio vivencial, el saludo, la

reflexión, la socialización de los temas, la autoevaluación y el mejoramiento continuo. Estos componentes permiten una interacción constante entre el estudiante, el docente y el entorno educativo, propiciando un aprendizaje más práctico y enfocado en las competencias requeridas por el mercado laboral (Bracho, 2018).

Los pasos propuestos por Bracho en este modelo, nos habla primero del *laboratorio vivencial*, que convierte el aula en un espacio de simulación de escenarios laborales reales, facilitando la puesta en práctica de competencias profesionales en un entorno seguro y controlado. Segundo del *Saludo*, que fomenta la conexión interpersonal, generando un ambiente de respeto y apertura en el aula. El tercero es *la reflexión*, que permite que los estudiantes tomen conciencia de sus aprendizajes, necesidades y expectativas en torno a su futura inserción laboral.

Continuando con el cuarto, es *la socialización de los temas*, que promueve el intercambio de ideas y el aprendizaje colaborativo, fundamentales para el trabajo en equipo. El quinto, es *la autoevaluación*, que incentiva la autorregulación del aprendizaje y la identificación de áreas de mejora. Y por último, *el mejoramiento continuo*, asegura que tanto estudiantes, como docentes, se comprometan a evolucionar de manera constante, adaptando los contenidos y las metodologías a los cambios en el entorno laboral.

Con este enfoque, el TFM propone una serie de mejoras didácticas en la asignatura de Inserción Laboral perteneciente al FOL en los programas de FPGS y FPGM en Barcelona. Estas mejoras no solo promueven la participación activa, la motivación y la inclusión del estudiantado, sino que también, responden a la necesidad de adaptar la formación profesional a los cambios rápidos y constantes del mercado laboral. De esta manera, se cumple con el marco normativo vigente, proporcionando a los estudiantes las herramientas necesarias para su desarrollo personal y profesional, en un contexto cada vez más competitivo y dinámico como lo es la provincia de Barcelona.

1.1. Justificación

En el contexto educativo de España, y en particular en la provincia de Barcelona, el módulo FOL, constituye un pilar esencial en los programas de formación profesional tanto de grado medio como de grado superior. La asignatura de inserción laboral, no solo prepara a los estudiantes, para su inserción en el mercado laboral, sino, que también promueve el desarrollo de competencias claves, que son cada vez más valoradas en el entorno profesional actual, como el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la adaptación al cambio.

En cuanto al marco normativo, la Ley Orgánica 3/2022 de Ordenación e Integración de la Formación Profesional subraya la importancia de integrar las competencias laborales y vocacionales en los currículos formativos, un enfoque que se alinea con las necesidades del mercado laboral en constante evolución. En Cataluña, el Decreto 284/2011 regula la formación profesional inicial, estableciendo un marco que busca mejorar la calidad educativa y la empleabilidad de los estudiantes. Dentro de este marco, el FOL adquiere relevancia no sólo, como una asignatura orientada a la adquisición de conocimientos técnicos, sino también, como un espacio para el desarrollo personal y profesional integral.

No obstante, pese a su relevancia, la asignatura de FOL enfrenta el desafío de adaptarse a los cambios continuos en las demandas del mercado laboral. La transformación digital, la automatización y las nuevas formas de trabajo requieren que la formación en inserción laboral sea cada vez más dinámica, flexible y centrada en el desarrollo de habilidades transversales. Es en este sentido que surge la presente propuesta de mejora, la cual se fundamenta en la necesidad de optimizar el impacto de esta asignatura en la preparación de los estudiantes para los retos del presente y del futuro laboral (González Acedo & Pérez Aroca, 2023).

Dentro del marco teórico, se tendrá también en cuenta, la integración del Modelo Holístico de la Universidad de Pamplona (Colombia), en la gestión pedagógica de la asignatura de inserción laboral del FOL, ya que ofrece una oportunidad valiosa para promover una enseñanza más vivencial y participativa. Este modelo se estructura en seis pasos: el laboratorio vivencial, el saludo, la reflexión, la socialización de los temas, la autoevaluación, el mejoramiento continuo. Cada uno de estos elementos contribuye

a una experiencia educativa más completa y centrada en el estudiante, favoreciendo la adquisición de competencias tanto técnicas como emocionales, indispensables para la inserción en el mundo laboral actual (Bracho, 2018).

Por consecuencia, la implementación de este enfoque holístico en la asignatura de FOL en Barcelona. No sólo ayuda a optimizar la experiencia educativa de los estudiantes, sino, que también los prepara de manera más efectiva para enfrentar los retos del mercado laboral actual y futuro.

1.2. Problema y finalidad

El proyecto de mejora de la asignatura de inserción laboral perteneciente al FOL de FPGS y FPGM en Barcelona, se enfrenta a un problema que afecta la preparación y el desarrollo profesional del estudiantado de la asignatura. Dos aspectos críticos destacan en este contexto es: **la metodología pedagógica tradicional y la falta de practicidad o relación con el mundo real de las clases**. Por lo cual, este proyecto pretende implementar metodologías activas y técnicas de enseñanza más prácticas:

Las metodologías activas deberían sustituir a la metodología educativa tradicional, fundamentadas en principios constructivistas, que buscan que los estudiantes sean responsables de su propio aprendizaje al integrar la nueva información con sus conocimientos previos. Esto requiere una participación activa en todo el proceso educativo. (Monescillo, 2002).

Al mismo tiempo, para que las clases empleen técnicas de enseñanza más prácticas y cercanas a la realidad, se puede implementar algunas técnicas como role playing, este método implica la recreación de comportamientos y actitudes observadas en situaciones de la vida real. Su finalidad es interpretar y examinar los comportamientos y los roles sociales dentro de las relaciones interpersonales. En este ejercicio, los estudiantes deben asumir los roles que les asigna el profesorado y actuar cómo consideran que se deberían comportar en la situación simulada.

Todo ello, se pretende realizar mediante un **modelo holístico**, basado en un estudio de la universidad de Pamplona en Colombia, que a través de la aplicación del modelo Holístico, identificó seis momentos de Gestión Pedagógica para la Formación Integral (MHGP), los cuales son: laboratorio vivencial, el saludo, la reflexión, socialización de las temáticas, autoevaluación y mejoramiento continuo. Este enfoque promueve una visión holística del ser humano, abarcando sensaciones, aprendizaje, inteligencia,

sentimientos y la significación de cada individuo. En el ámbito educativo, destaca la relevancia del maestro como facilitador en el desarrollo de la conciencia de los estudiantes (Garza, 2021).

Estos problemas, representan desafíos críticos que obstaculizan la preparación efectiva de los estudiantes para el mundo laboral. Abordar estos problemas es fundamental para garantizar que la asignatura de inserción laboral del programa de FOL, cumpla su objetivo de preparar a los estudiantes para enfrentar con éxito los desafíos del mercado laboral actual y futuro.

1.3. Objetivos del TFM

Objetivo General:

Implementar una propuesta didáctica de mejora para la asignatura de inserción laboral perteneciente al FOL de una FPGS y FPGM de Barcelona, con el fin de preparar de manera efectiva a los estudiantes para enfrentar los desafíos del mercado laboral actual y futuro.

Objetivos Específicos:

1. Introducir una metodología de aprendizaje activo y práctico en la asignatura de inserción laboral, que permita a los estudiantes adquirir habilidades y conocimientos adaptados a las necesidades y demandas reales del mercado laboral.
2. Fortalecer los recursos didácticos y tecnológicos de la asignatura mediante la integración de herramientas y técnicas innovadoras que enriquecen el proceso de enseñanza y aprendizaje, garantizando que los estudiantes se mantengan a la vanguardia de las tendencias y demandas del mercado laboral actual.
3. Proporcionar recursos y estrategias para la búsqueda activa de empleo, como la elaboración de currículos efectivos, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de los estudiantes en un entorno laboral competitivo.
4. Preparar a los estudiantes para entrevistas de trabajo mediante técnicas y simulaciones prácticas, asegurando que estén bien preparados para enfrentar los desafíos del proceso de selección, que demanda un mercado laboral en constante evolución.

5. Implementar un sistema de seguimiento y evaluación de la asignatura, que permita medir su impacto en la preparación y desarrollo profesional de los estudiantes, realizando ajustes necesarios para su mejora continua.

2. Formación y Orientación Laboral (FOL)

2.1. Principios

La asignatura de Formación y Orientación Laboral (FOL) es un componente esencial en la educación secundaria y en la formación profesional en España. Su objetivo principal es proporcionar a los estudiantes las herramientas necesarias para integrarse con éxito en el mundo laboral, conocer sus derechos y deberes laborales, y desarrollar competencias transversales que les permitan adaptarse a un entorno laboral en constante cambio; Los cuales son educación para la empleabilidad, conocimiento de los derechos y deberes laborales y la seguridad y salud en el trabajo que se menciona a continuación. (González Acedo & Pérez Aroca, 2023).

2.1.1. Educación para la Empleabilidad

La empleabilidad es uno de los pilares fundamentales de FOL. Este principio se centra en dotar a los estudiantes de las habilidades y conocimientos que aumenten sus posibilidades de conseguir y mantener un empleo. Según González Acedo y Pérez Aroca (2023), "la empleabilidad se define como la capacidad de una persona para encontrar, mantener y, eventualmente, cambiar de empleo" (p. 25). Esto implica una formación integral que abarca tanto competencias técnicas como habilidades blandas.

2.1.2. Conocimiento de los Derechos y Deberes Laborales

Otro principio clave es el conocimiento de los derechos y deberes laborales. La legislación laboral es un área crítica que los estudiantes deben dominar para proteger sus intereses y cumplir con sus obligaciones. Los autores subrayan que "el conocimiento de la normativa laboral es fundamental para prevenir conflictos y promover relaciones laborales justas y equitativas" (González Acedo & Pérez Aroca, 2023, p. 42).

2.1.3. La Seguridad y Salud en el Trabajo

La seguridad y salud en el trabajo es un componente esencial de FOL. Este principio busca promover una cultura de prevención de riesgos laborales entre los estudiantes.

Como señalan los autores, "la prevención de riesgos laborales es una prioridad para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable" (González Acedo & Pérez Aroca, 2023, p. 58).

2.2. Asignatura de inserción laboral

La asignatura de Inserción Laboral se enfoca en el primer principio de FOL, que es la educación para la empleabilidad. Esta asignatura tiene como objetivo principal proporcionar a los estudiantes las herramientas necesarias para una inserción exitosa en el mundo laboral, así como para promover su desarrollo profesional y personal. Para comprender mejor la importancia de esta asignatura, es necesario explorar sus objetivos, contenidos y metodologías desde una perspectiva teórica.

Según González Acedo y Pérez Aroca (2023), la asignatura de Inserción Laboral en el programa de FOL, tiene como objetivo principal facilitar la transición de los estudiantes de la educación al empleo, proporcionándoles información y habilidades relevantes para encontrar y mantener un trabajo satisfactorio. Para lograr este objetivo, el contenido de la asignatura suele incluir temas como la búsqueda de empleo, la elaboración de currículums vitae y cartas de presentación, la preparación de entrevistas de trabajo, el desarrollo de habilidades de comunicación y trabajo en equipo, y la comprensión de los derechos laborales y las normativas laborales vigentes.

En cuanto a la metodología, Según González Acedo y Pérez Aroca (2023), sugieren que la asignatura de Inserción Laboral en el programa de FOL, suele adoptar un enfoque práctico y participativo, que involucra actividades como simulaciones de entrevistas de trabajo, análisis de casos prácticos, visitas a empresas y charlas de profesionales del sector. Este enfoque permite a los estudiantes adquirir habilidades prácticas y experiencia laboral relevante, así como desarrollar competencias transversales como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la toma de decisiones informadas.

Además, es importante destacar el papel de la orientación laboral en la asignatura de Inserción Laboral. Según González Acedo y Pérez Aroca (2023), la orientación laboral es un componente esencial de la asignatura de FOL, que proporciona a los estudiantes asesoramiento personalizado y apoyo en su proceso de búsqueda de empleo y desarrollo profesional. Los orientadores laborales ayudan a los estudiantes a identificar sus intereses, habilidades y metas profesionales, así como a explorar

diferentes opciones educativas y profesionales, y a desarrollar estrategias efectivas para alcanzar sus objetivos laborales.

De esta manera, la asignatura de Inserción Laboral dentro del programa de FOL en España, juega un papel fundamental en la preparación de los estudiantes para el mercado laboral. A través de sus objetivos, contenidos y metodologías, esta asignatura proporciona a los estudiantes las habilidades y conocimientos necesarios para encontrar y mantener un empleo satisfactorio, así como para promover su desarrollo personal y profesional a lo largo de sus vidas.

En este caso, se podrá observar en el anexo 1 el programa formativo de inserción laboral y técnicas de búsqueda de empleo según el ministerio de trabajo e inmigración y SEPE, para las formaciones actuales.

2.3. Enfoque Holístico en la gestión pedagógica.

La educación holística busca integrar a todos los participantes del proceso educativo en entornos que promuevan el desarrollo integral de la persona. Esto se logra diseñando entornos educativos que conecten y unifiquen a estudiantes, maestros y comunidad, y que cumplan con tres principios clave que son balance, inclusión y conexión (ver tabla 1). Este enfoque muestra una visión integral del ser humano que implica sensaciones, aprendizaje, inteligencia, sentimientos y significación de cada individuo. En el contexto educativo, señala la importancia del maestro como facilitador del desarrollo de la conciencia de los alumnos (Garza, 2021).

Tabla 1.

Principios fundamentales para el diseño de entornos educativos con enfoques holísticos.

Principios	Descripción
Balance	Usar de manera equilibrada diferentes enfoques en contenidos y procesos educativos, combinando el desarrollo de habilidades individuales con el trabajo colaborativo en grupo.
Inclusión	Reconocer y atender los estilos de aprendizaje y preferencias del estudiante, promoviendo el desarrollo en múltiples dimensiones como lo físico, mental, emocional, estético, espiritual y moral.
Conexión	Busca vincular a las personas con el programa educativo, fomentando la interrelación entre estudiantes, maestros, escuela y comunidad, y ayudando al estudiante a comprender su papel en el mundo.

Nota. Adaptado de Garza, 2021.

Cuando se trata del diseño de cursos educativos mediados por tecnología bajo un enfoque holístico, es crucial integrar las necesidades digitales de la organización con las estrategias pedagógicas del programa de estudios. La educación se enriquece con el uso de TICs, ya que ayudan a monitorear y retroalimentar las actividades

estudiantiles y a fomentar la interacción social y la reflexión conjunta dentro de la comunidad educativa. Los Entornos Virtuales de Aprendizaje (EVA) son esenciales en la infraestructura educativa moderna, permitiendo a los estudiantes adaptar su aprendizaje a su propio ritmo y ser más independientes (Franco et al., 2023).

Un estudio de la universidad de Pamplona en Colombia, que analiza su aplicación del modelo Holístico, identificó seis momentos en el Modelo Holístico de Gestión Pedagógica para la Formación Integral (MHGP) que se explican en la tabla 5 (Bracho, 2018).

Tabla 2.

Momentos en el Modelo Holístico de Gestión Pedagógica para la Formación Integral (MHGP).

Momento	Descripción
Laboratorio Vivencial (La Clase)	<ul style="list-style-type: none"> ● Espacio Flexible y Ecológico (lugar físico o virtual en armonía con la naturaleza). ● Ambiente cálido (diseñado para comodidad y desarrollo personal del estudiante). ● Desarrollo Integral (fomenta habilidades prácticas, creatividad y participación). ● Ruptura de la Clase Tradicional (entorno dinámico para investigación y aprendizaje creativo). ● Autoevaluación y Reflexión (facilita la autoevaluación y reflexión del progreso). ● Interacción Socrática (promueve aprendizaje crítico y observación emocional). ● Innovación y Transversalidad (integra conocimientos, TIC y valores humanistas).
El saludo	<ul style="list-style-type: none"> ● Primer Contacto (primer acercamiento esencial entre el mediador y los estudiantes para establecer una relación positiva). ● Motivación y Respeto (el mediador debe despertar el entusiasmo con cortesía y respeto, fortaleciendo la conexión social y emocional). ● Pensamiento Creativo (fomenta la intuición y emociones positivas al involucrar el hemisferio derecho del cerebro). ● Cortesía Positiva (tratar a los estudiantes como miembros valiosos y reconocidos del grupo).
La reflexión	<ul style="list-style-type: none"> ● Meditación y Filosofía (espacio para reflexionar racionalmente sobre la vida y la realidad trascendental). ● Conciencia Profunda (meditar sobre experiencias y circunstancias cotidianas para comprender mejor los fenómenos observados). ● Humildad y Colaboración (fomenta el respeto por diversas culturas y creencias, permitiendo un aprendizaje colaborativo y flexible). ● Toma de Decisiones (facilita las decisiones informadas y reflexivas).
Socialización de las temáticas	<ul style="list-style-type: none"> ● Debate y Discusión (espacio destinado a discutir y profundizar en ideas y contenidos tratados en clase). ● Construcción de Conocimiento (fomenta la producción intelectual integrando lectura, escritura, investigación y TIC). ● Interacción Dinámica (proceso que fomenta el compromiso del estudiante con el progreso personal y social). ● Competencia Comunicativa (desarrolla habilidades verbales y escritas en un entorno de libertad y autonomía). ● Integración Interdisciplinaria (aborda temas de paz y convivencia, promoviendo competencias lingüísticas y comunicativas).

Autoevaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Proceso Reflexivo (evaluación de su aprendizaje, identificando fortalezas y áreas de mejora). ● Participación Activa (asistencia, colaboración en actividades y evaluación). ● Autonomía y Metacognición (promueve la evaluación crítica de su aprendizaje y la toma de decisiones informadas). ● Evidencias y Argumentación (presentación de pruebas concretas y argumentos lógicos).
Mejoramiento continuo	<ul style="list-style-type: none"> ● Proceso Dinámico (constante mejora hacia mayor eficacia y eficiencia). ● Monitoreo y Ajuste (adaptar y mejorar la enseñanza y la evaluación). ● Cerrar Brechas (menos desfase entre rendimiento actual y deseado). ● Evaluación Formativa (ajustar el proceso educativo y conseguir objetivos de aprendizaje). ● Redimensionamiento del Proceso (ajustar estratégicamente los planes de acción para mejorar la efectividad educativa).

Nota. Adaptado de Bracho-Pérez, 2018.

2.4. Investigaciones relevantes en inserción laboral

La investigación en inserción laboral, es importante para mejorar la empleabilidad y la adaptación al mercado laboral actual, en los recién egresados de programas de formación profesional. Se describen en este apartado, algunos estudios actuales relacionados con el proyecto, que presentan un panorama general de la situación actual.

En primer lugar, se considera **la importancia del profesorado de FOL, para la orientación del alumnado en la asignatura de inserción laboral**. En este contexto, un estudio reciente llevado a cabo en la Universidad de Santiago de Compostela, exploró cómo los profesores de FOL en Galicia, perciben y desarrollan su identidad profesional en un contexto educativo dinámico. Mediante entrevistas en profundidad, grupos de discusión y el uso de cuadernos de campo, se examinó cómo la formación académica y las experiencias laborales, influyen en la forma en que estos docentes se ven a sí mismos como profesionales.

Los resultados revelaron, que si bien la formación del docente, juega un papel crucial en la construcción de su identidad profesional, la diversidad de experiencias y las motivaciones personales variadas, pueden dificultar una identidad coherente y uniforme. Estos autores, subrayan la importancia de comprender profundamente, la identidad profesional del profesorado, no sólo para mejorar la calidad de la enseñanza, sino también, para orientar de manera efectiva a los estudiantes hacia sus futuras trayectorias laborales, en un mercado laboral cada vez más complejo y cambiante (Souto et al., 2020).

Además del profesorado, existen otros factores que determinan el éxito de la inserción laboral en los graduados de formación profesional. En este sentido, **un estudio se centró en identificar estos factores en egresados universitarios, evaluando varios indicadores clave** (situación laboral, nivel salarial, adecuación de la formación al puesto de trabajo y tipo de jornada laboral).

Sus hallazgos evidenciaron las desigualdades de género, evidenciando que las mujeres enfrentan mayores desafíos en términos de estabilidad laboral, salarios y acceso a jornadas laborales a tiempo completo. Además, encontraron que la experiencia laboral a tiempo completo, durante los estudios universitarios mejora significativamente las perspectivas laborales iniciales. Igualmente los programas de movilidad internacional y las becas académicas, mostraron efectos positivos en varios indicadores de éxito. Estos hallazgos son relevantes también para estudiantes de FP (Baquero Pérez & Ruesga Benito, 2019).

Así como existen determinantes de éxito, también existen vulnerabilidades que pueden obstaculizar el camino hacia el logro de metas y objetivos laborales. **Un estudio reciente abordó esta problemática entre los jóvenes en España, enfocándose en el creciente desempleo juvenil, como un fenómeno arraigado en causas estructurales profundas, agravadas por la recesión económica.** Los autores concluyen que aunque la economía está mejorando poco a poco, muchos jóvenes con poca formación siguen teniendo dificultades para encontrar trabajo.

Las consecuencias de la crisis económica, aún son graves y afectan a muchos que están desempleados ahora mismo. El problema no es solo temporal; revela problemas profundos en cómo funciona la economía y el mercado laboral en España. Los autores explican que es crucial hacer cambios estructurales para crear mejores trabajos, optimizar la formación para que sea más útil en el mercado laboral y hacer que las empresas sean más dinámicas.

La educación también es clave: adaptarla mejor a las necesidades del mercado y elevar el nivel educativo, ayudaría mucho a los jóvenes a encontrar trabajo. Sin embargo, aún hay desafíos importantes como la inseguridad laboral, los trabajos mal pagados y la falta de oportunidades. Estos problemas no solo afectan la vida de los jóvenes, sino que también perpetúan las desigualdades en la sociedad. Para enfrentar esto, es crucial que las políticas públicas se concentren en mejorar las oportunidades laborales de los jóvenes, mediante medidas específicas que aseguren trabajos dignos y faciliten la transición al mercado laboral (Zúñiga y Soriano, 2019).

Estos hallazgos **son relevantes**, ya que aún con profesorado adecuado, técnicas pedagógicas efectivas y con otros determinantes de éxito, existen situaciones sociales que dificultan la inserción laboral y que pueden contribuir a la insatisfacción de los estudiantes. Las características sociodemográficas y sociolaborales en el proceso de búsqueda de empleo de jóvenes desempleados en España, revelan patrones significativos. Las mujeres muestran una mayor disposición y una actitud más positiva hacia la búsqueda de empleo en comparación con los hombres, quienes perciben una presión social más intensa para encontrar trabajo.

Por otro lado, los jóvenes de mayor edad, especialmente aquellos entre 25 y 29 años, muestran un compromiso más prolongado en la búsqueda de empleo y enfrentan una mayor presión social para hacerlo, posiblemente debido a la finalización de sus estudios y la necesidad de integrarse al mercado laboral de manera estable. Además, **el nivel educativo juega un papel crucial en el proceso de búsqueda de empleo**. Aquellos con estudios universitarios experimentan un mayor sentido de control sobre su búsqueda, lo que sugiere, que la formación superior puede proporcionar herramientas adicionales para afrontar este desafío.

La inscripción en el Servicio Público de Empleo (SEPE) también influye significativamente: los jóvenes registrados muestran una mayor dedicación y una actitud más positiva hacia la búsqueda de trabajo, además de sentir una mayor presión social para encontrar empleo (Fernández et al., 2023).

Estos estudios, resaltan la complejidad y las variables que influyen en el proceso de búsqueda de empleo de los jóvenes en España. Es crucial diseñar programas que mejoren las oportunidades laborales para los jóvenes, asegurando que la formación educativa, esté alineada con las demandas del mercado laboral actual y que se implementen medidas efectivas para apoyar la inserción.

Igualmente deben considerarse estos aspectos, cuando se proponen mejoras en los programas y estrategias de enseñanza, garantizando así un impacto positivo y sostenible en la reducción de las desigualdades en el acceso al mercado laboral y en la mejora de las perspectivas de empleo para los jóvenes en España.

4. Metodología

4.1. Recogida de datos.

La recolección de datos se llevó a cabo a través de la distribución de la encuesta en línea, utilizando la plataforma Google Forms. Se distribuyó la encuesta entre los estudiantes mediante correos electrónicos y la red social de Whatsapp, para ello, se estableció un período de tiempo determinado entre la semana del 29 de abril al 06 de mayo del presente año. Así, se recopilan los datos para incentivar la participación activa de los estudiantes. El enlace de la encuesta fue el siguiente:

https://docs.google.com/forms/d/14GE4VOyCzkNI_wzVr_qpYjU6tL3JAZPMYhW-CuI9E5E/edit

4.2. Análisis Holístico de los Datos

Una vez recopilados los datos, se realizará un análisis holístico que integre, tanto el enfoque cuantitativo, como el cualitativo. En el análisis cuantitativo, se utilizarán técnicas estadísticas descriptivas para examinar las tendencias y patrones en las respuestas de los participantes. En el análisis cualitativo, se realizará una codificación temática de las respuestas abiertas, para identificar temas emergentes y patrones subyacentes en los datos. Este análisis concluirá en dos propuestas de mejora concretas, sobre las que se construirá el plan de intervención.

4.3. Elaboración de la herramienta.

Se diseñó cuidadosamente una encuesta de 15 preguntas, para abordar aspectos claves relacionados con la asignatura de inserción laboral, perteneciente al módulo FOL en estudiantes de FPGS y FPGM de Barcelona. La encuesta se dividió en 6 apartados que incluyen: (a) Presentación, (b) Recordatorio del contenido, (c) Datos generales, (d) Estado actual laboral, (e) Valoración de la asignatura, (f) Sugerencias para mejorar la asignatura de inserción laboral.

La función de los apartados presentación y el recordatorio del contenido, fue informar a los estudiantes encuestados sobre el objetivo del estudio y una breve introducción de los contenidos evaluados en la encuesta. El apartado tres incluyó datos generales como género, edad, curso o formación profesional cursada y grado obtenido (medio o superior).

El apartado cuatro, incluyó cuatro preguntas de dos opciones (si/no) sobre el estado actual laboral. El apartado cinco, abarcó preguntas relacionadas con la asignatura de inserción laboral con múltiples posibilidades de respuesta. El apartado seis, incluyó preguntas de opción múltiple y una abierta para obtener información cualitativa sobre las percepciones del alumnado. **El anexo 2**, muestra la estructura de la encuesta de satisfacción de la asignatura de inserción laboral, con cada uno de los apartados.

4.4. Muestra.

La muestra que ha servido para la recogida de datos en este estudio previo de las mejoras, consta de 16 participantes ex alumnos de la FPGS de Gestión integrada de RRHH y del FPGM de Mediación comunitaria, en dos centros diferentes de Formación bonificada de Barcelona; ya que ellos cursaron la asignatura de inserción laboral entre el año 2022 y 2023. Estas personas estaban en situación de desempleo y el rango de edad rondaba entre los 20 a los 60 años, en su mayoría un 75% de los participantes eran de género femenino, mientras el 25% de ellos era masculino.

En cuanto a la situación actual de los participantes, indican tener que haber realizado una formación complementaria relacionada con inserción laboral en los últimos 2 años, siendo estos un 69%, contrario pasa con el 31% de los participantes que no necesitaron una formación complementaria en inserción laboral.

De otra manera, el 81% de los participantes afirman haber adquirido la titulación, mientras el 19% no consiguieron la titulación. una vez, terminado el curso, el 62,5% de los participantes dicen no haber conseguido trabajo, mientras el 37,5% de las personas si consiguieron trabajo, siendo estos datos muy similares en la actualidad, en la cual, su estado actual laboral, el 56% de las personas manifiestan que aún no han conseguido trabajo, pero el 44% de las personas si logran conseguir trabajo pasado un tiempo.

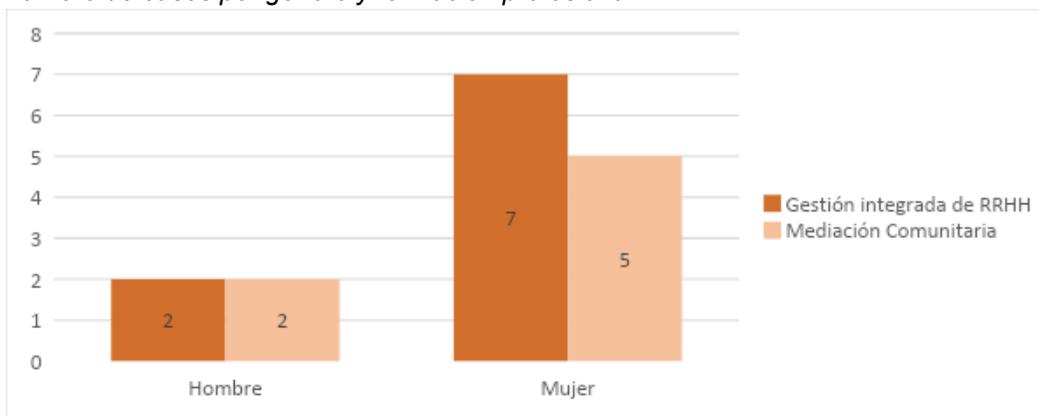
4.5. Resultados obtenidos

Los resultados de la encuesta de mejora de la asignatura de inserción laboral, tanto del grupo de Gestión integrada de RRHH, como del grupo de Mediación comunitaria; reflejan que de los 19 consultados no todas las personas contestaron a todas las preguntas. A continuación se analiza cada pregunta cuantitativa y cualitativamente, indicando la gráfica en la que se presentan los datos.

Pregunta 1: En cuanto al género, de las 16 personas encuestadas, el 25% fueron hombres y el 75% mujeres (ver gráfica 1). De los cuales el 56% cursaron gestión integrada de RRHH, y el 44% mediación comunitaria (ver figura 1).

Figura 1.

Número de casos por género y formación profesional.



Nota. Elaboración propia.

Pregunta 2: La edad media de los encuestados fue 38 años con un rango entre 20 y 60 años de edad.

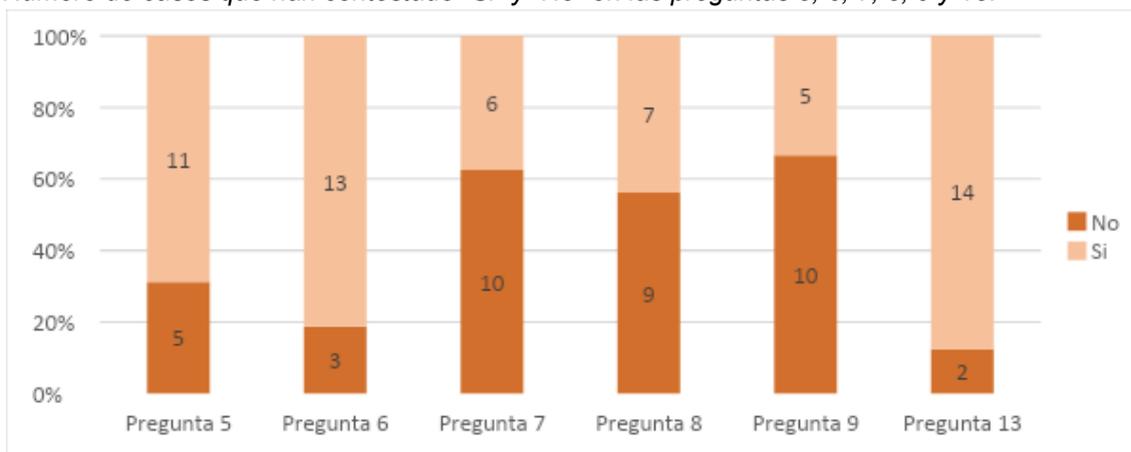
Pregunta 3: La figura 1, muestra que el 56% cursaron gestión integrada de RRHH, y el 44% mediación comunitaria.

Pregunta 4: La pregunta sobre el nivel de grado del curso que están realizando, la han contestado 16 personas, por consiguiente, el 44% de los encuestados han contestado grado medio y el otro 56% han contestado grado superior.

Pregunta 5: La pregunta sobre sí los encuestados han realizado una formación complementaria, que forme parte de la asignatura de inserción laboral en los últimos 2 años, del total de la muestra 16 personas la contestaron, donde el 69% ha respondido que sí necesitaron realizar una formación complementaria y el 31% ha respondido que no necesitaron realizar una formación complementaria (ver figura 2).

Figura 2.

Número de casos que han contestado "Si" y "No" en las preguntas 5, 6, 7, 8, 9 y 13.



Nota. Elaboración propia.

Pregunta 6: La pregunta sobre si han conseguido la titulación, del total consultado han contestado 16 personas, así pues, el 81% de las personas contestaron que lograron la titulación y ante el 19% de las personas no lo lograron (ver figura 2).

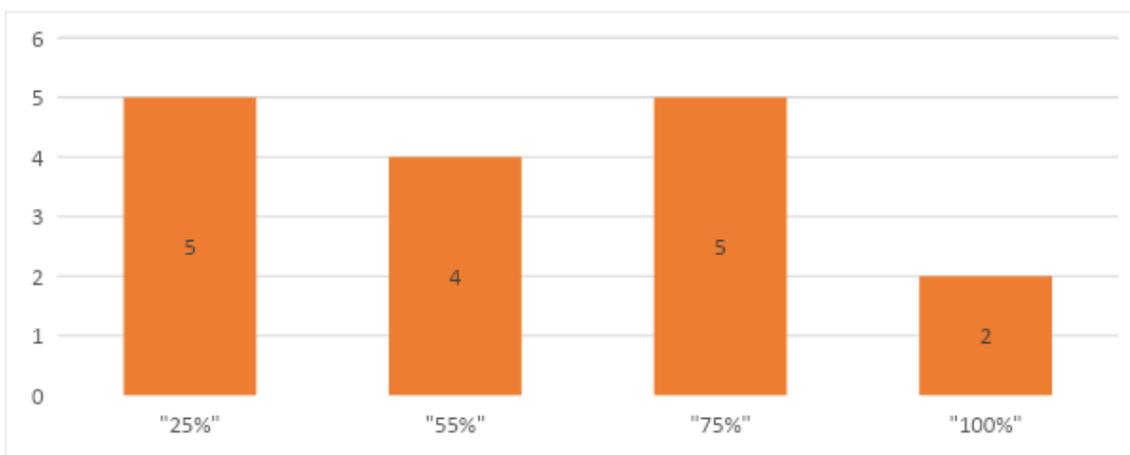
Pregunta 7: Respecto a la pregunta si lograron conseguir trabajo después de la formación, según el total de la muestra contestaron 16 personas, donde un gran porcentaje 62,5 % han afirmado no conseguir trabajo después de la formación, mientras el 37,5% de las personas dicen si haberlo conseguido (ver figura 2).

Pregunta 8: Luego en esta pregunta sobre si en la actualidad se encuentra trabajando, del total de personas consultadas han contestado 16, de manera que, el 44% de las personas si se encuentran trabajando actualmente y el 56% de las personas no se encuentra trabajando (ver figura 2).

Pregunta 9: En cuanto a la pregunta sobre la eficacia de la asignatura, del número total de la muestra han contestado 15 personas, de modo que, el 67% de los encuestados señalan que no fue eficaz la asignatura de inserción laboral, mientras que el 33% señalan que si fue eficaz (ver figura 2).

Pregunta 10: La pregunta sobre el porcentaje de satisfacción de la asignatura, han contestado 16 personas, quienes han indicado que valoran la satisfacción de la asignatura por debajo del 25% han sido 5 personas. Los que valoran la satisfacción debajo del 55%, son 4 personas, cómo también los que valoran la satisfacción por debajo del 75% son 5 personas y finalmente los que valoran la satisfacción el 100% son 2 personas (ver figura 3).

Figura 3.
Número de casos por porcentaje de satisfacción de la asignatura.



Nota. Elaboración propia.

Pregunta 11: La pregunta sobre la valoración del contenido de la asignatura, del total consultado han contestado 16 personas. De estas no se obtuvieron 16 respuestas, sino 22 respuestas. Esto se debe a que en el diseño de esta pregunta, da la opción de marcar más de una respuesta. Por lo cual, en el primer ítem que las personas valoraron el contenido de la asignatura, lo consideran "útil" siendo seleccionado 4 veces. El segundo ítem "relevante" lo escogieron en 4 ocasiones. El tercer ítem "actual" fue elegido 3 veces. El cuarto ítem "pertinente" se inclinaron por él en 2 ocasiones.

El quinto ítem "práctico" se optó por él 2 veces. El sexto ítem "ninguna de las anteriores" fue seleccionado 3 veces. El séptimo ítem "no cumplió expectativas" fue escogido una vez. El octavo ítem "No era lo que esperaba" fue elegido en una ocasión. El noveno ítem "Escasa" se escogió en una ocasión, y por último, el ítem "muy escaso y limitado" se optó por él una vez (ver figura 4).

Figura 4.

Valoración del contenido de la asignatura de inserción laboral.

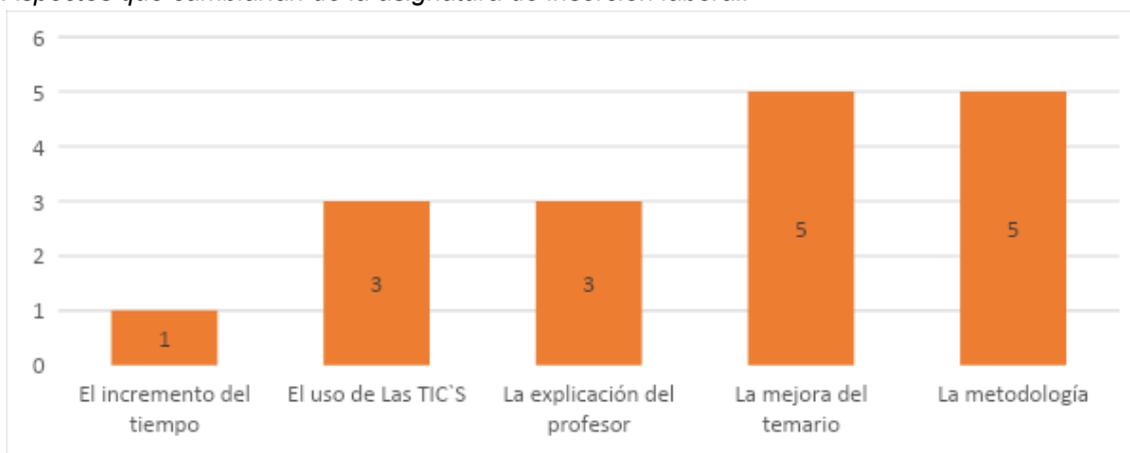


Nota. Elaboración propia.

Pregunta 12: En cuanto a la pregunta sobre lo que cambiarían las personas de la asignatura, de acuerdo a la muestra han contestado un total de 16 personas, en las que han seleccionado más de una respuesta. Por tal razón, se obtienen 24 aportes, teniendo como resultado que “la metodología” fue seleccionada en 8 ocasiones por los encuestados. Luego “la mejora del temario” eligieron que la cambiarían 7 veces. “El incremento del tiempo” fue un ítem que se optó 3 veces. “La explicación del profesor” fue la preferencia para cambiar en 3 ocasiones; En cuanto al uso de las TIC’s, en 3 ocasiones se inclinaron por esta opción. Y por último, “no cambiaría nada” no la marcó ninguno (ver figura 5).

Figura 5.

Aspectos que cambiarían de la asignatura de inserción laboral.



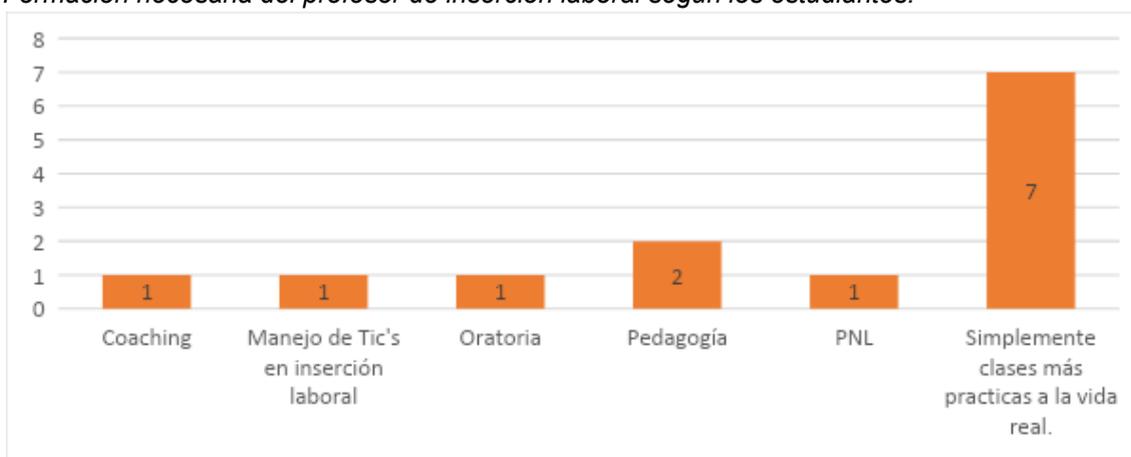
Nota. Elaboración propia.

Pregunta 13: En cuanto a la pregunta sobre la pertinencia de la formación del profesorado, han contestado 16 personas, en el que el 87,5 % de los encuestados si les parece pertinente la formación, no obstante, el 12,5 % no consideran que la formación del profesorado fuera pertinente (ver figura 2).

Pregunta 14: Ante la pregunta sobre el tipo de formación que el estudiantado cree que debería tener el personal docente para impartir la asignatura, se obtuvieron 14 respuestas. El 50% valora que las clases deberían ser más prácticas, por otro lado, el 14,3% creen que el docente debería tener una formación en manejo de Tic's en inserción laboral. En igual porcentaje 14,3%, apuesta por formación del docente en pedagogía. Y una minoría del 7,1 % creen que el docente debería tener formación en PNL, oratoria o coaching (ver figura 6).

Figura 6.

Formación necesaria del profesor de inserción laboral según los estudiantes.



Nota. Elaboración propia.

Pregunta 15: En cuanto a la pregunta sobre proponer una mejora y comentar una aportación, se lograron obtener 6 aportes que se relacionan todos entre sí. De las opiniones de los encuestados, las categorías que más importantes fueron: Diseño y retroalimentación del Currículum vitae (CV) (sujeto 1,2,3), Simulacro de entrevistas (sujeto 1, 2,3), Carta presentación (sujeto 3), Clases más Interactivas y prácticas (sujeto 4, 5 y 6).

En este sentido, los resultados del análisis destacaron tres aspectos fundamentales, como puntos clave para mejorar la preparación de los estudiantes para su inserción en el mundo laboral y son:

- La necesidad de clases más prácticas
- El fortalecimiento de habilidades en la elaboración de currículos vitae y cartas de presentación.
- La práctica de entrevistas a través de simulacros.

4.6. Interpretación de los datos

Para la interpretación de los datos anteriormente presentados, se llevará a cabo un análisis FODA (Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) encontrados en el presente estudio. Ver figura 7.

Figura 7.
Análisis FODA



Nota. Elaboración propia.

Fortalezas:

- **Percepción positiva sobre la formación del profesorado:** La mayoría de los encuestados valoraron positivamente la formación del profesorado que imparte la asignatura de inserción laboral, lo que sugiere que los docentes están adecuadamente preparados para enseñar los contenidos (Pregunta 13).
- **Interés en mejoras educativas:** Los resultados indican una clara disposición por parte de los estudiantes y el personal docente, para realizar cambios y mejoras en la asignatura, lo que proporciona una base sólida para la implementación de nuevas estrategias didácticas (Pregunta 12).

Oportunidades:

- **Demanda de clases más prácticas:** La necesidad identificada de clases más prácticas presenta una oportunidad para desarrollar actividades interactivas, resolución de problemas y proyectos prácticos que preparen mejor a los estudiantes para el mundo laboral (Pregunta 15).
- **Interés en el uso de tecnologías educativas:** Algunos estudiantes expresaron la necesidad de que el personal docente reciba formación en el manejo de TICs, lo que sugiere una oportunidad para integrar herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Pregunta 14).

Debilidades:

- **Insatisfacción con la asignatura:** La percepción general de insatisfacción con la asignatura resalta áreas de mejora en cuanto a la estructura, los objetivos y las estrategias didácticas empleadas. Esto indica la necesidad de revisar y posiblemente reestructurar el enfoque pedagógico, para satisfacer mejor las necesidades y expectativas de los estudiantes (Preguntas 9, 10, 11).

Amenazas:

- **Desafíos en la inserción laboral:** A pesar de la formación recibida, una cantidad significativa de estudiantes enfrenta dificultades para insertarse o mantenerse en el mercado laboral, lo que puede generar desconfianza en la efectividad de la formación ofrecida y afectar la reputación del programa educativo (Preguntas 7, 8).
- **Falta de satisfacción con la asignatura:** La insatisfacción general con la asignatura podría afectar el compromiso de los estudiantes con el aprendizaje y su percepción de la institución educativa, lo que potencialmente podría influir en su rendimiento académico y en la reputación de la institución (Preguntas 9, 10, 11).

4.7. Conclusiones del resultado.

Tras analizar detenidamente los resultados de la encuesta sobre la asignatura de inserción laboral, se han identificado una serie de aspectos que requieren atención y acción. Si bien es alentador observar la percepción positiva sobre la formación del profesorado y el interés de estudiantes en realizar mejoras, es evidente que existen áreas de oportunidad que no pueden pasarse por alto.

Entre las principales áreas de mejora, se destaca la necesidad de revisar y reestructurar el enfoque pedagógico de la asignatura, especialmente para abordar la insatisfacción generalizada expresada por los estudiantes. Este proceso de revisión debe orientarse a satisfacer mejor las necesidades y expectativas de los estudiantes, mediante la implementación de nuevas estrategias didácticas que promuevan un aprendizaje más práctico y relevante para el mundo laboral.

Por otro lado, se hace evidente la necesidad de aprovechar las oportunidades identificadas, como la demanda de clases más prácticas y el interés en el uso de tecnologías educativas. Estas oportunidades pueden convertirse en pilares fundamentales para el diseño e implementación de propuestas de mejora, que fortalezcan la preparación de los estudiantes para enfrentar los desafíos del mercado laboral actual.

Los resultados del análisis resaltan tres aspectos esenciales como pilares para potenciar la preparación de los estudiantes de cara a su inserción en el ámbito laboral: **la demanda de clases más prácticas, el fortalecimiento de habilidades en la elaboración de currículos vitae y cartas de presentación, así como la realización de prácticas de entrevistas mediante simulacros.** Estos elementos clave deben ser abordados con atención y prioridad en la formulación de propuestas de mejora, garantizando así una formación más efectiva y relevante para las exigencias del mercado laboral actual.

5. Desarrollo de la propuesta

5.1. Objetivos

Objetivo General:

Implementar una propuesta didáctica de mejora, utilizando metodologías de aprendizaje activa para la asignatura de inserción laboral perteneciente al FOL de una FPGS y FPGM de Barcelona, mediante un enfoque holístico, fomentando la participación activa, motivación e inclusión del alumnado, con el fin de preparar de manera efectiva a los estudiantes para enfrentar los desafíos del mercado laboral.

Objetivos Específicos:

1. Introducir una metodología de aprendizaje activa como el aprendizaje invertido, estudios de caso, análisis reflexivo y aprendizaje cooperativo, en la asignatura de inserción laboral, por medio de una actividad de elaboración de CV y carta de presentación
2. Potenciar los recursos didácticos y tecnológicos disponibles para la asignatura, fomentando la investigación a través de internet, de páginas oficiales, videos de entrevista y buscadores sobre los temas a tratar.
3. Fomentar el aprendizaje cooperativo por medio del estudio de caso, análisis reflexivo, en donde puedan identificar fortalezas y áreas de mejora de sus propios CV elaborados.
4. Proporcionar recursos y estrategias tecnológicas para la búsqueda activa de empleo, así como las diferentes plataformas más utilizadas.
6. Preparar a los estudiantes para entrevistas de trabajo mediante técnicas del role playing y simulaciones prácticas, buscando que estén bien preparados para enfrentar los desafíos del proceso de selección en un mercado laboral en constante evolución.
7. Realizar un sistema de seguimiento y evaluación de la asignatura, que permita medir su impacto en la preparación y desarrollo profesional de los estudiantes, y realizar ajustes necesarios para su mejora continua.

5.2. Contextualización y destinatarios

Este TFM se estudia en Barcelona, por lo tanto, se pone en contexto poblacional. Al cierre del año 2023, la población en España se estimaba en 48 millones de habitantes, manteniendo una ligera tendencia al alza respecto a años anteriores debido principalmente a la inmigración, ya que la tasa de natalidad se mantuvo baja. En Cataluña, la población alcanzó los 7,9 millones de habitantes, representando alrededor del 16% del total nacional, mientras que en la ciudad de Barcelona, el censo registró cerca de 1,6 millones de personas, consolidándose como la segunda ciudad más poblada de España (INE, 2023).

En cuanto a los centros de formación, son centros de formación profesional subvencionados por la Generalidad de Cataluña, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el SEPE, así como del Ministerio de Educación y Formación Profesional y Deportes que veremos a continuación.

5.2.1. Centro 1: Centro de Formación Profesional en la ciudad de Barcelona

Con más de 30 años de experiencia, este centro se dedica a la impartición de acciones formativas para personas físicas y jurídicas. Su actividad principal se centra en la educación y formación profesional, especialmente a través de los Certificados de Profesionalidad. Es por ello, que se enfoca en la formación y capacitación de personas para mejorar sus competencias profesionales y facilitar su inserción en el mercado laboral.

Es por ello, que ofrecen cursos subvencionados y homologados por el Servicio Público de Ocupación Estatal (SEPE), lo que garantiza la calidad y validez de sus formaciones. Además, su compromiso con la igualdad de género, la sensibilización medioambiental y la prevención de riesgos laborales refleja su responsabilidad social y su enfoque integral en la formación de sus alumnos

El centro educativo cuenta con una plantilla de más de 90 empleados en su estructura y alrededor de 120 consultores y formadores que trabajan casi a tiempo completo. En cuanto a su infraestructura, tiene sedes en Barcelona, Reus y Madrid. Estas instalaciones les permiten ofrecer una amplia gama de servicios de formación y consultoría en diversas áreas funcionales, como management y liderazgo, prevención de riesgos laborales, marketing y ventas, entre otros.

En cuanto a los destinatarios, son personas desempleadas que pueden solicitar certificados de profesionalidad para mejorar sus competencias y oportunidades de empleo. También son adecuados para trabajadores en activo que desean obtener una acreditación oficial de sus habilidades.

Para acceder a estos certificados, es necesario estar registrado en el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) como demandante de empleo o como demandante de mejora de empleo. Los requisitos varían según el nivel del certificado que son los siguientes:

- Nivel 1 (Básico): No requiere titulación previa.
- Nivel 2 (Intermedio): Requiere titulación mínima de ESO, EGB, Ciclo Formativo de Grado Medio, FPI, pruebas de acceso a Grado Medio, un CP de Nivel 1 en la misma área profesional o pruebas de acceso a CP de Nivel 2.
- Nivel 3 (Avanzado): Requiere titulación mínima de Bachillerato, BUP, COU, Ciclo Formativo de Grado Superior, FP II, pruebas de acceso a Grado Superior o universidad, un CP de Nivel 2 en la misma área profesional o pruebas de acceso a CP de Nivel 3.

Estos certificados se organizan en 26 familias profesionales y 3 niveles de dificultad, abarcando sectores como administración y gestión, informática y comunicaciones, sanidad, hostelería y turismo, entre otros. Las formaciones son subvencionadas, eliminando barreras económicas y facilitando el acceso a una educación de calidad homologada y reconocida en toda la Unión Europea.

5.2.1. Centro 2: Centro de Formación Profesional en la ciudad de Barcelona

El centro educativo tiene su sede principal en Barcelona, Cataluña, España. Además, cuenta con delegaciones en Tarragona, Manresa, Mallorca y Madrid, lo que le permite abarcar una amplia área geográfica y extender su acción educativa y social en diversos lugares.

Este centro es una entidad sin ánimo de lucro fundada en 1957 por la archidiócesis de Barcelona. Se dedica a la educación en el tiempo libre infantil y juvenil, así como a la acción social. La fundación gestiona una red de 18 equipamientos e instalaciones, que incluyen casas de colonias, albergues y una residencia de estudiantes. Además, colabora con un centenar de instalaciones juveniles

Este centro se enfoca en la educación y la acción social, promoviendo la educación en el tiempo libre, la cultura, la vida asociativa y la animación sociocultural. También ofrece formación en educación social y trabajo social, así como ciclos formativos de educación infantil e integración social. El centro cuenta con una amplia red de centros socioeducativos y proyectos solidarios que benefician a miles de personas cada año.

En cuanto al número de Empleados e Infraestructura, el centro educativo cuenta con un equipo de 3,065 empleados y 4,793 voluntarios. Los programas están abiertos tanto a personas desempleadas como a aquellas en activo que desean especializarse o mejorar sus habilidades. Además, el centro colabora con más de 400 organizaciones para ofrecer prácticas profesionales, lo que facilita una alta tasa de inserción laboral. La formación es accesible a través de diversas modalidades (online, presencial, intensivo, residencial) y está diseñada para ser flexible y adaptarse a las necesidades de los participantes.

5.3. Competencias y contenidos básicos

A partir de los Certificados de Profesionalidad de las dos formaciones, se describen a continuación los contenidos de la formación en Gestión Integrada de Recursos Humanos y Mediación Comunitaria según las fichas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el SEPE, así como del Ministerio de Educación y Formación Profesional y Deportes (ver Anexos 3 y tabla 3, anexo 4 y tabla 4, la ficha de las diferentes formaciones oficiales). En las siguientes tablas 5 se presentan de manera concisa los contenidos de la formación y asignatura.

En cuanto a lo que compete a este proyecto se puede observar también el contenido de la asignatura de inserción laboral, presente en ambas formación en sus módulos y unidades, con el código: FCOO01. se puede ver la ficha oficial de la asignatura en el anexo 1.

Tabla 5

Asignatura de Inserción Laboral

Contenido de Asignatura de Inserción Laboral	
Código formativo: FCOO01	
Nombre: Asignatura de Inserción Laboral	
Módulo	Horas
La Empleabilidad	
Técnicas de Búsqueda de Empleo	
Aspectos Legales de la Relación Laboral	
Horas Prácticas	8
Horas teóricas	6
Hora Evaluación	1

Nota. Elaboración propia.

Total: 15 horas

Estos módulos están diseñados para proporcionar una formación integral que combine conocimientos teóricos con experiencias prácticas, facilitando así la inserción laboral y el desarrollo profesional de los estudiantes.

5.4. Propuesta de Mejora Basada en los Resultados

A continuación se presentan las dos propuestas considerando las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas recuperadas de la percepción de los estudiantes encuestados. En cuanto a las fortalezas, se considera que existe buena formación de los profesores, para adaptar nuevas estrategias pedagógicas y una buena disposición de los estudiantes hacia la implementación de las mismas.

En relación con las oportunidades, hay dos aspectos que se deben considerar para realizar las mejoras didácticas: que sean clases más prácticas y que se utilicen las TICs. Las amenazas detectadas se relacionan con las dificultades de inserción laboral existentes en la sociedad, que puede generar insatisfacción en los estudiantes al concluir la formación.

Las debilidades se centraron en la insatisfacción de los estudiantes y la falta de políticas y planes dirigidos a enseñanzas inclusivas en el centro. Una vez dicho esto, se presentan las propuestas en dos temas centrales: 1) CV y cartas de presentación y 2) Simulacros de entrevista.

5.4.1. Propuesta 1: CV y cartas de presentación

En la tabla 6 se detalla de manera general el tema, objetivo, descripción de la propuesta, tiempo estimado para realizarla y número de sesiones. En esta propuesta, se han destinado dos sesiones que se detallan en la tabla 7 y 8, incluyendo título de la sesión, objetivo específico, estrategias pedagógicas, competencias, materiales, enlaces, duración, procedimiento, infraestructura, recursos humanos y criterios de evaluación.

Tabla 6.

Propuesta 1 Elaboración de CV y carta de presentación

Tema	Elaboración de CV y Carta de Presentación
Objetivo general	Proporcionar a los estudiantes los conocimientos necesarios para elaborar un CV y cartas de presentación de manera efectiva, a través del análisis de casos reales, facilitando así su éxito en la búsqueda de empleo y desarrollo profesional.
Descripción general	La primera propuesta consiste en la creación de dos documentos fundamentales para la búsqueda de empleo: 1) El Curriculum Vitae (CV) y 2) la carta de presentación. En el primero es crucial entender cómo estructurar la información de manera clara y profesional, destacando experiencias y habilidades relevantes. El segundo requiere personalización para cada puesto, explicando el interés en el puesto e idoneidad del candidato para cubrir las necesidades de la empresa. En conjunto, esta propuesta enseña a los alumnos a comunicar sus fortalezas de manera efectiva y a adaptar sus documentos para maximizar sus oportunidades de éxito en el mercado laboral.
Tiempo destinado presencial	5 horas
Tiempo destinado en tareas	5 horas
Número de sesiones	Dos sesiones

Nota. Elaboración propia.

Tabla 7.

Primera sesión propuesta 1.

Título Sesión 1	Elaboración de CV y Carta de Presentación: Lo correcto y lo incorrecto.
Objetivo específico	Proporcionar a los participantes las herramientas y conocimientos necesarios para crear currículums vitae (CV) y cartas de presentación, efectivas y personalizadas, a través del análisis de ejemplos reales y la aplicación de estrategias prácticas.
Estrategias pedagógicas	Aprendizaje invertido, estudios de caso, análisis reflexivo y aprendizaje cooperativo.
Competencias	Conocimientos teóricos de estructura y consejos prácticos para la elaboración de un CV y cartas de presentación.
Materiales y enlaces	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador para cada estudiante y docente, proyector, internet, presentación (diapositivas) y ejemplos de CVs/cartas de presentación (físicos o digitales). • Libro: Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos UF0345, Belen Ibañez, 2015. • Webquest, tarea 1: material didáctico e interactivo para el estudiantado: https://sites.google.com/d/1h3ycypipMHIUgNacQKK3Ce0-4nd3DNFf/p/1ILnt8I24VIWTBYh1IYKhim2tWrhPwVyH/edit • Tareas de tu CV y Carta de presentación: https://padlet.com/psicovivesana/tareas-de-tu-cv-y-carta-de-presentaci-n-6sm66b8r2y7Ib4so • Recomendaciones según EURES (EURopean Employment Services): file:///C:/Users/psbib/Downloads/CV_Carta_Presentaci%C3%B3n_Espa%C3%B1a_2020.pdf • Estructura, contenido y tipos de CV según la Universidad Complutense de Madrid: https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2012-11-23-4.%20EL%20CURRICULUM%20VITAE.pdf
Duración total	2 horas
Procedimiento	<p>Parte 1. Presentación de los contenidos (Total 45 min)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se debe iniciar con la introducción y objetivos de la sesión (5 minutos). 2. Se presentan los Contenidos (20 minutos). <ul style="list-style-type: none"> • Elementos Clave del CV: Enumera los elementos esenciales de un CV efectivo, como datos personales, objetivo profesional, experiencia laboral, formación académica y habilidades relevantes. Muestra ejemplos de CV bien estructurados y ejemplos que ilustran errores comunes para aprender de ellos. • Estructura de las cartas de presentación: muestra las partes de una carta de presentación subrayando la relevancia de personalizarla para ofertas laborales específicas. Exhibe ejemplos de cartas de presentación efectivas y otras que no lo son tanto. <p>NOTA: Durante la presentación de cada ejemplo, incentiva a los alumnos a discutir entre ellos sobre qué aspectos del CV o carta de presentación son efectivos y cuáles podrían mejorarse. Solicita opiniones individuales y en grupo para promover un ambiente interactivo y participativo (20 minutos).</p> <p>Parte 2. Análisis grupal con ejemplos (Total 55 minutos).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Divide a los alumnos en grupos pequeños y distribuye varios ejemplos de CV y cartas de presentación entre los grupos (5 minutos).

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Pide a cada grupo que analice los ejemplos asignados y discutan qué mejoras podrían sugerir (20 minutos). 3. Retroalimentación y discusión en clase (30 minutos) <p>Parte 3. Cierre y Tarea (Total 20 minutos).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Resumen de los Puntos Clave (10 minutos): recapitular los aspectos más importantes aprendidos sobre la redacción de CV y cartas de presentación y los errores comunes a evitar. 2. Asignación de Tarea (10 minutos): los alumnos deben crear su CV personal y una carta de presentación para una oferta laboral real que se encuentra en el padlet y deben elegir una de las dos ofertas.
Infraestructura	El aula debe ser un espacio flexible y profesional, con asientos móviles que faciliten la configuración en grupos pequeños. Debe estar equipada con pantallas grandes, sistemas de sonido de calidad, cámaras para grabación, y dispositivos digitales para la visualización de videos y la práctica. Es esencial contar con herramientas como pizarras e iluminación propicia para el aprendizaje y la práctica profesional.
Recursos humanos	Los recursos humanos requeridos en este tipo de aula son el profesor, los profesionales invitados (solo en caso de que la actividad lo requiera) y el técnico de soporte, quien gestiona la organización de tiempos, espacios, materiales y cualquier problema técnico o necesidad que requiera cubrirse para el éxito de las actividades.
Criterios de evaluación	Se valora la reflexión e identificación de errores y oportunidades de mejora a través de preguntas, ejercicios y análisis grupal. Ver Rúbrica en anexo 5 y 6 .

Nota. Elaboración propia.

Tabla 8.

Segunda sesión propuesta 1.

Título Sesión 1	Brilla en el Mercado Laboral: Autoevaluación en la Creación de CV y Carta de Presentación
Objetivo específico	Capacitar a los participantes en la creación de un CV y una carta de presentación efectivos, incorporando la autoevaluación como una herramienta clave para identificar y resaltar sus fortalezas y logros. Además, la actividad busca fomentar la colaboración y el aprendizaje grupal mediante el análisis y la crítica constructiva de los CVs y cartas de presentación de sus compañeros.
Estrategias pedagógicas	Estudios de caso, análisis reflexivo y aprendizaje cooperativo.
Competencias	Habilidades de diseño, redacción, síntesis y capacidad de análisis.
Materiales y enlaces	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador para cada estudiante y docente, proyector, internet, presentación (diapositivas) y plantillas de CVs/cartas de presentación (físicos o digitales). • Ver Rúbrica en anexo 8, y 9. • Seleccionar un CV del alumnado entregado en la actividad anterior. • Seleccionar una Carta de presentación también. • Webquest, tarea 2: material didáctico e interactivo para el estudiantado: https://sites.google.com/d/1h3ycypipMHIUgNacQKK3Ce0-4nd3DNFf/p/1ILnt8I24VlWTBYh1IYKhim2tWrhPwVvYH/edit • Tareas de tu CV y Carta de presentación: https://padlet.com/psicovivesana/tareas-de-tu-cv-y-carta-de-presentaci-n-6sm66b8r2y7Ib4so • Plantilla de CV Europass formato estándar:

	https://rapidocv.com/cv-europass?gad_source=1&gclid=CjwKCAjwiaa2BhAiEiwAQ BgyHu2GgfZ5ukyZ9xTH4uL0sQ19Clag3dc8FKAH44t76lwpcNEKHqRtnxoCly4QAv D_BwE
Duración total	3 horas
Procedimiento	<p>Parte 1. Introducción (Total 15 minutos).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Explicar el propósito de la sesión y los beneficios de la autoevaluación en la mejora de CVs y cartas de presentación (5 minutos) 2. Explicación de cómo la autoevaluación puede ayudar a identificar áreas de mejora y destacar fortalezas (10 minutos). <p>Parte 2. Presentación de Documentos por Alumnos (Total 30 minutos).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Permitir que algunos alumnos voluntarios presenten sus CVs y cartas de presentación para su revisión y discusión en grupo. Durante cada presentación, se toman notas por parte de los demás participantes sobre puntos fuertes y áreas de mejora (30 minutos). <p>Parte 3. Sesión de Retroalimentación Grupal (45 minutos).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se discuten en grupos pequeños las observaciones y retroalimentaciones de los documentos presentados y autoevaluados (25 minutos). 2. Se abre la discusión hacia todo el grupo. Los participantes comparten sus observaciones, sugerencias y preguntas sobre cada documento (20 minutos). <p>Parte 4. Autoevaluación Individual (60 minutos).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se distribuye la rúbrica que detalla criterios como claridad, relevancia, formato, gramática, explicando cada parte de la evaluación (Ver rúbrica) (20 minutos). 2. Los participantes revisan y evalúan sus propios CVs y cartas de presentación utilizando una rúbrica proporcionada, tomando notas sobre las áreas que quieren mejorar (40 minutos). <p>Parte 5. Planificación de Acciones de Mejora (30 minutos).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los participantes reflexionan sobre las retroalimentaciones y la autoevaluación y las áreas identificadas para mejorar (25 minutos). 2. Asignación de la tarea para casa: Hacer las mejoras del CV y la carta con las mejoras identificadas durante los ejercicios (5 minutos).
Infraestructura	El aula debe ser un espacio flexible y profesional, con asientos móviles que faciliten la configuración en grupos pequeños. Debe estar equipada con pantallas grandes, sistemas de sonido de calidad, cámaras para grabación, y dispositivos digitales para la visualización de videos y la práctica. Es esencial contar con herramientas como pizarras e iluminación propicia para el aprendizaje y la práctica profesional.
Recursos humanos	Los recursos humanos requeridos en este tipo de aula son el profesor, los profesionales invitados (solo en caso de que la actividad lo requiera) y el técnico de soporte, quien gestiona la organización de tiempos, espacios, materiales y cualquier problema técnico o necesidad que requiera cubrirse para el éxito de las actividades.
Criterios de evaluación	Rúbrica de autoevaluación y evaluación por pares. Mejoras al CV y carta de presentación. Ver Anexo 8, y 9.

Nota. Elaboración propia.

5.4.2. Propuesta 2: Simulacros de entrevista.

En la tabla 9 se detalla de manera general el tema, objetivo, descripción de la propuesta, tiempo estimado para realizarla y número de sesiones. En esta propuesta, se han destinado dos sesiones que se detallan en la tabla 10 y 11.

Tabla 9.

Propuesta 2 La entrevista de selección.

Tema	La entrevista de selección.
Objetivo general	Capacitar a los participantes en habilidades efectivas para enfrentar y sobresalir en entrevistas de selección, mediante la adquisición de conocimientos teóricos y la práctica activa.
Descripción general	La propuesta sobre entrevistas de selección incluirá una presentación detallada de las mejores prácticas y recomendaciones, abordando desde la preparación inicial hasta la ejecución efectiva durante la entrevista. Además, los participantes analizarán videos de entrevistas reales para identificar técnicas exitosas y áreas de mejora. Se dedicará tiempo a la práctica de respuestas a preguntas comunes de entrevistas, con el objetivo de desarrollar habilidades de comunicación claras y persuasivas. Finalmente, se llevarán a cabo simulacros de entrevistas donde los participantes aplicarán lo aprendido en escenarios simulados, recibiendo retroalimentación para mejorar su desempeño general. Esta combinación de aprendizaje teórico, análisis práctico y simulación directa busca preparar a los participantes de manera integral y efectiva para enfrentar el proceso de entrevistas de selección con confianza y competencia.
Tiempo destinado presencial	5 horas
Tiempo destinado en tareas	5 horas
Número de sesiones	Dos sesiones

Nota. Elaboración propia.

Tabla 10.

Primera sesión propuesta 2.

Título Sesión 1	Análisis de videos de entrevistas reales: ¿Cómo Brillar y Qué Evitar?
Objetivo específico	Proporcionar a los participantes las herramientas y conocimientos necesarios para comprender las dinámicas y estrategias efectivas en entrevistas laborales, e identificar errores comunes, mediante el estudio y análisis de ejemplos reales, con el fin de mejorar las habilidades de preparación y desempeño en futuros procesos de selección profesional.
Estrategias pedagógicas	Aprendizaje basado en ejemplos reales, discusión guiada y análisis reflexivo.
Competencias	Pensamiento crítico, habilidades de entrevista, análisis y evaluación.
Materiales y enlaces	<p>Ordenador, proyector, internet, presentación (diapositivas), cuatro videos de ejemplos de entrevistas y listas de cotejo de recomendaciones de entrevista. Listado de preguntas para la tarea.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Libro: Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos UF0345, Belen Ibañez, 2015. • Webquest, tarea 3: material didáctico e interactivo para el estudiantado: https://sites.google.com/d/1h3ycypipMHIUgNacQKK3Ceo-4nd3DNFf/p/1ILnt8I24VIWtBYh1IYKhim2tWrhPwVyH/edit • Tareas de tu CV y Carta de presentación https://padlet.com/psicovivesana/tareas-de-tu-cv-y-carta-de-presentaci-n-6sm66b8r2y7lb4so • 8 tipos de entrevista laboral: https://www.universia.net/es/actualidad/empleo/5-tipos-entrevista-laboral-1014588.html • Consejos para una entrevista de trabajo: https://www.youtube.com/watch?v=CmBHPnMSG5A • Cómo hacer una entrevista espectacular y que destagues de tu competencia: https://www.youtube.com/watch?v=enx_eZKckXM
Duración total	2 horas

Procedimiento	<p>Parte 1. Presentación de los contenidos (Total 30 min):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Explicación breve del propósito de la actividad y los objetivos de aprendizaje (5 minutos). 2. Presentación de la lista de cotejo y explicación de la importancia de cada punto que se debe considerar (25 minutos). <p>Parte 2. Observación y análisis de videos de entrevistas (60 minutos):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reproducción de primer video de entrevistas laborales y análisis usando la lista de cotejo (20 minutos). 2. Segundo video (proyección y análisis 20 minutos). 3. Tercer video (proyección y análisis 20 minutos). <p>Parte 3. Discusión, reflexión y conclusión (30 minutos):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar que los estudiantes compartan sus observaciones y opiniones sobre los videos y el análisis realizado (10 minutos). 2. Reflexión individual sobre las habilidades y estrategias que planean aplicar en futuras entrevistas (15 minutos). 3. Asignación de la tarea para casa: preparar preguntas de entrevista (5 minutos).
Infraestructura	El aula debe ser un espacio flexible y profesional, con asientos móviles que faciliten la configuración en grupos pequeños. Debe estar equipada con pantallas grandes, sistemas de sonido de calidad, cámaras para grabación, y dispositivos digitales para la visualización de videos y la práctica. Es esencial contar con herramientas como pizarras e iluminación propicia para el aprendizaje y la práctica profesional.
Recursos humanos	Los recursos humanos requeridos en este tipo de aula son el profesor, los profesionales invitados (solo en caso de que la actividad lo requiera) y el técnico de soporte, quien gestiona la organización de tiempos, espacios, materiales y cualquier problema técnico o necesidad que requiera cubrirse para el éxito de las actividades.
Criterios de evaluación	Se valora la reflexión e identificación de errores y oportunidades de mejora a través de preguntas, ejercicios y análisis grupal. Ver lista de cotejo en anexo 7 .

Nota. Elaboración propia.

Tabla 11.

Segunda sesión propuesta 2.

Título Sesión 1	Simulacros de Entrevistas: Preparación Estratégica para tu Futuro Laboral.
Objetivo específico	Preparar a los participantes para enfrentar de manera efectiva y confiada procesos de entrevista profesional, mejorando sus habilidades de comunicación, gestión del estrés y capacidad para presentar sus habilidades y experiencia de manera persuasiva y adecuada al contexto laboral.
Estrategias pedagógicas	Juego de roles y análisis reflexivo.
Competencias	Habilidades de comunicación, gestión del estrés, pensamiento crítico, autoevaluación y planificación.
Materiales y enlaces	<ul style="list-style-type: none"> ● Fichas de roles, listado de preguntas, lista de cotejo, mesas y sillas. ● Webquest, tarea 3: material didáctico e interactivo para el estudiantado:

	<p>https://sites.google.com/d/1h3ycypipMHIUgNacQKK3Ceo-4nd3DNFf/p/1ILnt8I24VIWtBYh1IYKhim2tWrhPwVyH/edit</p> <ul style="list-style-type: none"> Tareas de tu CV y Carta de presentación <p>https://padlet.com/psicovivesana/tareas-de-tu-cv-y-carta-de-presentaci-n-6sm66b8r2y7lb4so</p>
Duración total	3 horas
Procedimiento	<p>Parte 1.- Explicación de la actividad y preparación de los roles Total 20 minutos)</p> <ol style="list-style-type: none"> Presentación del objetivo y breve explicación de la importancia de los simulacros de entrevista y los beneficios para el desarrollo profesional (10 minutos). Asignación de los roles: entrevistadores y entrevistados. Distribución de fichas de roles y listas de preguntas (10 minutos). <p>Parte 2.- Simulación de entrevistas (Total 100 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none"> Preparación inicial (10 minutos). <ol style="list-style-type: none"> Repaso de la tarea de las posibles preguntas que pueden hacerles en una entrevista de trabajo (5 minutos). Preparación para un puesto de trabajo simulado (5 minutos). Simulacros (30 minutos por pareja, máximo 3 parejas). <ol style="list-style-type: none"> Ronda 1: Primera simulación de entrevistas (30 minutos por entrevista). <p>Parte 3. Discusión y reflexión personal (Total 50 minutos).</p> <ul style="list-style-type: none"> Discusión grupal: Compartir experiencias, puntos de vista y consejos útiles para mejorar las habilidades de entrevista (45 minutos). Asignación de la tarea para casa: Reflexión personal de los participantes. Anotar aprendizajes clave y áreas para mejorar (5 minutos).
Infraestructura	El aula debe ser un espacio flexible y profesional, con asientos móviles que faciliten la configuración en grupos pequeños. Debe estar equipada con pantallas grandes, sistemas de sonido de calidad, cámaras para grabación, y dispositivos digitales para la visualización de videos y la práctica. Es esencial contar con herramientas como pizarras e iluminación propicia para el aprendizaje y la práctica profesional.
Recursos humanos	Los recursos humanos requeridos en este tipo de aula son el profesor, los profesionales invitados (solo en caso de que la actividad lo requiera) y el técnico de soporte, quien gestiona la organización de tiempos, espacios, materiales y cualquier problema técnico o necesidad que requiera cubrirse para el éxito de las actividades.
Criterios de evaluación	Lista de cotejo para autoevaluación y evaluación por pares. Reflexión personal para mejorar en entrevistas futuras. Ver en anexo 10 y 11 .

Nota. Elaboración propia.

5.5. Temporalización/cronograma

La temporalización la presentaremos con un Diagrama de Gantt en las siguientes tablas, donde se expondrá el cronograma de las dos propuestas con sus respectivas sesiones. La propuesta 1 "Elaboración de CV y Carta de Presentación" y la propuesta 2 "La entrevista de selección". Estas están compuestas de 10 horas de clases presenciales y 5 horas de tareas en casa para un total de 15 horas de la asignatura de inserción laboral.

Tabla 12.

Diagrama de Gantt de la propuesta 1 "Elaboración de CV y Carta de Presentación"

Actividad 1		Minutos																							
		1 5	3 0	4 5	6 0	7 5	9 0	1 0 5	1 2 0	1 3 5	1 5 0	1 6 5	1 8 0	1 9 5	2 1 0	2 2 5	2 4 0	2 5 5	2 7 0	2 8 5	3 0 0				
Sesión 1 Elaboración de CV y Carta de Presentación: Lo correcto y lo incorrecto. (2 horas)	Parte 1 Presentación	45																							
	Parte 2 Análisis grupal			55																					
	Parte 3 Cierre y tareas						20																		
Sesión 2 Brilla en el Mercado Laboral: Autoevaluación en la Creación de CV y Carta de Presentación (3 horas)	Parte 1 Introducción								15																
	Parte 2 Presentación documentos por alumno									30															
	Parte 3 Retroalimentación grupal											45													
	Parte 4 Autoevaluación individual														60										
	Parte 5 Planificación de acciones de mejora																					30			

Nota. Elaboración propia.

Tabla 13.

Diagrama de Gantt de la propuesta 2 "La entrevista de selección"

Actividad 2		Minutos																							
		1 5	3 0	4 5	6 0	7 5	9 0	1 0	1 5	1 0	1 5	1 0	1 5	1 0	1 5	2 0	2 5	2 0	2 5	2 0	2 5	3 0			
Sesión 1 Análisis de videos de entrevistas reales: ¿Cómo Brillar y Qué Evitar? (2 horas)	Parte 1 Presentación.	30																							
	Parte 2 Análisis de videos de entrevistas.			60																					
	Parte 3 Discusión, reflexión y conclusión.							30																	
Sesión 2 Simulacros de Entrevistas: Preparación Estratégica para tu Futuro Laboral (3 horas)	Parte 1 Explicación de la actividad									20															
	Parte 2 Simulación de entrevistas											100													
	Parte 3 Discusión y reflexión personal																					50			

Nota. Elaboración propia.

5.6. Evaluación

Para la evaluación de la asignatura, se tendrá en cuenta tanto la evaluación del profesor, como la evaluación entre pares y por supuesto, la autoevaluación. Por lo tanto, En **el anexo 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11** se podrá observar el modelo de evaluación a utilizar para valorar el proceso de aprendizaje del estudiantado, a continuación se presenta la organización de los anexos según las propuestas presentadas.

La propuesta 1.

En el anexo 5. Evaluación del profesor: Rúbrica de currículum vitae (cv)

Anexo 6. Evaluación profesor: rúbrica carta de presentación.

Anexo 8. Evaluación por pares: rúbrica currículum vitae (cv).

Anexo 9. Evaluación por pares: rúbrica carta de presentación.

Anexo 11. Autoevaluación holística: currículum vitae (cv), carta de presentación y entrevista laboral.

La propuesta 2.

Anexo 7. Evaluación profesor: lista de cotejo simulacro de una entrevista laboral.

Anexo 10. Evaluación por pares: lista de cotejo simulacro de una entrevista laboral.

Anexo 11. Autoevaluación holística: currículum vitae (cv), carta de presentación y entrevista laboral.

5.7. Atención a la diversidad

La implementación del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) en la educación presenta una gran oportunidad para promover la inclusión y mejorar las estrategias didácticas empleadas por el profesorado. En este trabajo, se destaca la importancia del DUA para que el personal docente conozca la normativa y disponga de estrategias suficientes para adaptar la enseñanza a las necesidades específicas, atendiendo así la diversidad estudiantil (Alba., 2019).

Implementar el DUA en la asignatura de inserción laboral del FOL de FPGS en Barcelona, implica adoptar un enfoque educativo inclusivo que responda a las diversas necesidades de todos los estudiantes. El DUA se basa en tres principios clave: Proporcionar múltiples formas de representación, ofrecer múltiples formas de acción y expresión, y proporcionar múltiples formas de implicación. (Meyer, Rose, y Gordon., 2014).

A continuación, se describe un plan detallado para implementar el DUA en esta asignatura.

1. Principio : Proporcionar Múltiples Formas de Representación

Acceso a la Información

- **Materiales Diversos:** Utilizar una variedad de materiales didácticos, como textos, videos, infografías y podcasts, para cubrir el contenido del curso.
- **Adaptaciones Digitales:** Emplear tecnologías como lectores de pantalla y software de subtulado para estudiantes con discapacidades visuales o auditivas.
- **Contenidos Multisensoriales:** Incluir presentaciones que combinan elementos visuales, auditivos y táctiles para facilitar el acceso a la información.

Comprensión del Contenido

- Lenguaje Claro y Sencillo: Redactar los materiales y explicaciones en un lenguaje accesible y evitar tecnicismos innecesarios.
- Glosarios Interactivos: Crear glosarios interactivos para términos técnicos y profesionales, accesibles en línea.
- Mapas Conceptuales: Utilizar mapas conceptuales y organizadores gráficos para ayudar a los estudiantes a estructurar y entender la información.

2. Principio : Ofrecer Múltiples Formas de Acción y Expresión

Métodos de Expresión

- Diversidad en las Tareas: Permitir que los estudiantes demuestren su comprensión y habilidades a través de diversos formatos, como presentaciones orales, informes escritos, videos o proyectos digitales.
- Tecnologías de Apoyo: Facilitar el uso de tecnologías asistivas, como software de reconocimiento de voz y programas de procesamiento de texto con corrección ortográfica y gramatical.

Herramientas de Aprendizaje

- Guías y Plantillas: Proveer guías, plantillas y ejemplos para la elaboración de CV, cartas de presentación y preparación para entrevistas.
- Plataformas Digitales: Utilizar plataformas educativas y herramientas en línea para la entrega y retroalimentación de trabajos, como Google Classroom o Moodle.

3. Principio : Proporcionar Múltiples Formas de Implicación

Motivación y Participación

- Aprendizaje Basado en Proyectos: Diseñar proyectos prácticos que conecten con los intereses y aspiraciones profesionales de los estudiantes, promoviendo así la motivación intrínseca.
- Aprendizaje Colaborativo: Fomentar el trabajo en grupo y la cooperación entre los estudiantes para resolver problemas y desarrollar proyectos conjuntos.

Interacción y Autonomía

- Tutorías Personalizadas: Ofrecer tutorías y sesiones de mentoría para apoyar el aprendizaje individualizado y el desarrollo de planes de carrera personalizados.
- Retroalimentación Continua: Proveer retroalimentación continua y constructiva, tanto de manera formal como informal, para guiar y motivar a los estudiantes en su proceso de aprendizaje.

Implementación Práctica del DUA en la Asignatura de Inserción Laboral

Sesiones Adaptadas

1. Evaluación Inicial y Planificación:
 - Realizar una evaluación inicial para identificar las necesidades, intereses y estilos de aprendizaje de los estudiantes.
 - Desarrollar un plan de curso que incluya actividades y recursos variados, adaptados a las diversas necesidades.
2. Creación de CV y Cartas de Presentación:
 - Proporcionar ejemplos y plantillas en formatos accesibles.
 - Utilizar videos y tutoriales que muestran el proceso de creación de un CV y una carta de presentación.
 - Ofrecer sesiones de revisión donde los estudiantes puedan recibir retroalimentación personalizada.
3. Simulacros de Entrevista:
 - Organizar simulacros de entrevista utilizando diversas plataformas, como entrevistas presenciales y entrevistas virtuales a través de videoconferencias.
 - Proveer listas de preguntas frecuentes y técnicas para responder, adaptadas a diferentes niveles de habilidad y experiencia.
4. Uso de TICs y Recursos Digitales:
 - Integrar herramientas TIC como Google Forms para encuestas y autoevaluaciones, y plataformas como Canva para la creación de materiales visuales.
 - Fomentar el uso de aplicaciones móviles para la búsqueda de empleo y la gestión de carreras, como LinkedIn e Indeed.

Evaluación Inclusiva

- Evaluación Continua y Formativa: Realizar evaluaciones periódicas que permitan ajustar las estrategias pedagógicas según el progreso y las necesidades de los estudiantes.
- Rúbricas Flexibles: Desarrollar rúbricas de evaluación que valoren diferentes formas de expresión y niveles de logro, permitiendo a los estudiantes demostrar sus competencias de diversas maneras.

Formación del Profesorado

Capacitación en DUA

- Talleres y Seminarios: Organizar talleres y seminarios sobre el DUA y su aplicación en la enseñanza de FOL.
- Recursos y Guías: Proveer recursos y guías prácticas para la implementación del DUA, incluyendo ejemplos de buenas prácticas y estudios de caso.

Sensibilización y Compromiso

- Cultura Inclusiva: Fomentar una cultura de inclusión y respeto a la diversidad dentro del centro educativo, involucrando a todo el personal docente y administrativo.
- Redes de Apoyo: Crear redes de apoyo y colaboración entre docentes para compartir experiencias, estrategias y recursos relacionados con la atención a la diversidad.

Integrar el DUA en la asignatura de inserción laboral del programa de FOL en FPGS en Barcelona, implica un compromiso con la educación inclusiva y la atención a la diversidad. Mediante la adopción de estrategias pedagógicas flexibles, el uso de tecnologías asistivas, y la formación continua del profesorado, se puede garantizar que todos los estudiantes, independientemente de sus capacidades o contextos culturales, tengan acceso a una educación equitativa y de calidad. Este enfoque no solo mejorará el aprendizaje y la satisfacción de los estudiantes, sino que también contribuirá a su éxito y desarrollo profesional en el mercado laboral.

6. Conclusiones

El diseño de propuestas didácticas es fundamental para promover el desarrollo integral del estudiantado, especialmente en asignaturas como la inserción laboral en las FPGS y FPGM de Barcelona, donde la preparación para los desafíos laborales presentes y futuros es crucial. Esta investigación se centró en mejorar las metodologías utilizadas en el módulo FOL, basándose en los resultados de una encuesta aplicada a egresados de formación profesional. Estos resultados destacan la necesidad de mejorar la enseñanza del currículum vitae, la carta de presentación y los simulacros de entrevista.

La propuesta didáctica se estructuró con un enfoque holístico que incorpora la presentación de contenidos, discusiones con el profesor, uso de material audiovisual, sesiones interactivas de preguntas y respuestas, análisis grupal e individual, retroalimentación estructurada, simulacros de entrevistas y estudio de casos reales. Estas actividades están diseñadas para facilitar la transferencia efectiva del aprendizaje al entorno laboral futuro, proporcionando a los estudiantes una preparación integral.

En primer lugar, la propuesta se centra en la creación de documentos cruciales para la búsqueda de empleo, como el CV y la carta de presentación. Esta iniciativa instruye a los estudiantes en la estructuración y personalización efectiva de estos documentos, permitiéndoles comunicar claramente sus habilidades y experiencia para optimizar sus oportunidades laborales.

Por otro lado, la propuesta para las entrevistas de selección ofrece una guía detallada y útil sobre las mejores prácticas para prepararse y desempeñarse exitosamente durante las entrevistas. Mediante el análisis de entrevistas reales y la práctica activa de respuestas a preguntas comunes, los estudiantes desarrollan habilidades de comunicación persuasivas y claras. Los simulacros de entrevistas complementan este proceso al permitir a los estudiantes aplicar sus habilidades en escenarios simulados y recibir retroalimentación constructiva para mejorar su rendimiento general.

En general, estas propuestas no solo fortalecen habilidades técnicas específicas necesarias para la búsqueda y entrevista de empleo, sino que también promueven competencias transversales como la capacidad de análisis, pensamiento crítico, habilidades de comunicación, gestión del estrés, entre otras. Este enfoque holístico prepara a los estudiantes de manera efectiva para enfrentar con éxito los

desafíos del mercado laboral actual y futuro, asegurando que estén bien preparados para ingresar y prosperar en el ámbito profesional.

En Conclusión, la propuesta didáctica desarrollada representa un avance crucial hacia la mejora de la preparación académica y profesional de los estudiantes de formación profesional, equipándoles con las habilidades y competencias necesarias para sobresalir en el competitivo mercado laboral actual y en el futuro.

7. Limitaciones

Este TFM en la que se diseñó una propuesta didáctica para la asignatura de inserción laboral en las FPGS y FPGM de Barcelona, enfrenta algunas limitaciones que deben ser consideradas al interpretar los resultados.

La limitación más significativa es la dificultad para generalizar los hallazgos obtenidos, ya que las decisiones se tomaron de una muestra pequeña y específica de estudiantes egresados de formación profesional en Barcelona. Debe considerarse este aspecto en el futuro, para adaptar las propuestas a las necesidades de los diversos campos de formación profesional que existen, tanto en Barcelona como en otras poblaciones.

Se debe tener en cuenta también, que los estudiantes encuestados podrían haber contestado lo que consideran socialmente deseable o lo que creen que la persona que aplica la encuesta espera escuchar. En este sentido, elaborar entrevistas personales a un mayor número de estudiantes de diversas áreas de formación, podría aportar mejores datos para elaborar nuevas propuestas.

Otro aspecto a tomar en cuenta es el impacto a largo plazo de las propuestas, ya que vivimos en un mundo que está en constante cambio y por lo tanto, debe adaptarse a las nuevas necesidades de los estudiantes y del mercado laboral. La última limitación que se considera en este TFM, es que en cuanto a diseño e implementación, existirán obstáculos relacionados con los recursos disponibles, incluyendo tiempo, personal educativo capacitado, acceso a la tecnología y materiales adecuados, que dependerá de cada centro de formación profesional.

Por último, podrían encontrarse otras limitaciones relacionadas con la forma como el centro de formación implementa el PADIE, ya que podría dificultar la generalización de los resultados obtenidos. Además, se ha identificado que una gran parte del profesorado de formación profesional no está familiarizada con el DUA, lo

que supone un obstáculo significativo para la adopción de nuevas metodologías didácticas inclusivas.

Es esencial tener en cuenta estas limitaciones al interpretar los resultados de la investigación y al considerar la aplicabilidad de las propuestas didácticas en diferentes contextos educativos y laborales.

7.1. Futuras líneas de intervención

Considerando las propuestas del TFM y las limitaciones identificadas, surgen varias direcciones prometedoras para futuras mejoras aplicadas al ámbito de la asignatura de inserción laboral en la formación profesional. La primera es implementar las mejoras didácticas propuestas en este proyecto para determinar su funcionalidad y oportunidades de mejora.

También se podrían comparar las oportunidades identificadas por los estudiantes en diferentes contextos, provincias o comunidades autónomas con formaciones y demandas laborales diferentes. Estos estudios podrían proporcionar información sobre la efectividad y la adaptabilidad de las propuestas didácticas diseñadas, ayudando a identificar prácticas educativas transferibles y efectivas que puedan ser implementadas en contextos diversos.

Otra oportunidad para continuar con el estudio en este campo es realizar estudios a largo plazo, que permitan evaluar el impacto de las propuestas en la trayectoria laboral y profesional de los estudiantes. Estos estudios permitirían entender mejor cómo las habilidades adquiridas durante la formación académica se traducen en el éxito laboral y el desarrollo profesional en periodos de tiempo más largos.

Igualmente, se ha identificado la relevancia de investigar métodos para adaptar y personalizar las propuestas didácticas según las necesidades específicas de diferentes grupos de estudiantes, por ejemplo, considerar variables como el nivel de habilidades previas, el campo de estudio y las aspiraciones profesionales individuales. Las tecnologías emergentes como la inteligencia artificial y la realidad virtual, pueden tomarse en cuenta para ser integradas en las propuestas didácticas, es decir, incluir herramientas y plataformas educativas innovadoras que faciliten el aprendizaje y la práctica de habilidades relevantes para el mercado laboral actual y futuro.

Así mismo, podrían considerarse propuestas más adaptadas al campo laboral real, incluyendo la participación de posibles empleadores y profesionales del sector en

el diseño y la evaluación de las propuestas didácticas. Esto permitiría que las propuestas didácticas estén alineadas con las expectativas y necesidades del mercado laboral real, mejorando la empleabilidad de los estudiantes y su preparación para enfrentar los desafíos profesionales.

Es esencial que la formación continua del profesorado, asegurando que todos los docentes estén familiarizados con la implementación del DUA y las estrategias de atención a la diversidad. Esta formación permitirá a los docentes adaptar sus métodos de enseñanza para satisfacer las necesidades de todos los estudiantes. Además, se debe considerar la incorporación de atención psicopedagógica en los centros de formación profesional, proponiendo la contratación de orientadores especializados. Estos profesionales pueden ofrecer apoyo emocional y académico a los estudiantes, ayudándolos a superar obstáculos personales y académicos.

Finalmente, en todas las propuestas debe considerarse la atención a la diversidad y la preparación en el área a grupos vulnerables que pueden enfrentar obstáculos laborales diferentes al resto de la población.

Estas direcciones de investigación podrían enriquecer significativamente el campo de la preparación laboral en la educación profesional, contribuyendo a la mejora continua de las prácticas educativas diseñadas para promover el éxito de los estudiantes en sus carreras profesionales.

8. Referencias bibliográficas

- Alba C. (2019). «Diseño Universal para el Aprendizaje: un modelo teórico - práctico para la educación inclusiva de calidad. participación educativa. *Revista del consejo escolar del estado. Participación y mejora educativa. Agenda 2030*, 6 (9) 55 - 66.
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/190783/Alba.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ausubel, D. P. (1968). *Educational Psychology: A Cognitive View*. Holt, Rinehart & Winston.
- Baquero Pérez, J., y Ruesga Benito, S. (2019). Factores determinantes del éxito en la inserción laboral de los estudiantes universitarios: El caso de España. *Atlantic Review of Economics (ARoEc)*, ISSN 2174-3835, Colegio de Economistas de A Coruña, A Coruña, Vol. 2, Iss. 2, pp. 1-24
- Bracho Pérez, K. J. (2018). Modelo holístico de gestión pedagógica para la formación integral en la Universidad de Pamplona: análisis de una experiencia. *Praxis*, 14(2 (2018)), 205-214.
- Card, D., et al. (2010). The Impact of Subsidized Employment Programs on Employment, Earnings, and Disability Receipt. NBER Working Paper No. 16137.
- Carneiro, P., & Heckman, J. J. (2003). Human Capital Policy. In J. J. Heckman, et al. (Eds.), *Inequality in America: What Role for Human Capital Policies?* MIT Press.
- Cedefop. (2014). Skills Panorama: Skills Mismatch in Europe. Retrieved from <https://www.cedefop.europa.eu/es/news/skills-panorama-introduces-new-section-matching-skills-and-jobs>
- Cortez-Estrella, N. A., y Tunal, S. G. (2018). Técnicas de enseñanza basadas en el modelo de desarrollo cognitivo. *Educación y humanismo*, 20(35), 74-95.
- Crisol, E. (2017). Using active methodologies: the students' view. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 237, 672-677.
<<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2017.02.040>>
- Decreto 284/2011, de 1 de marzo, de ordenación general de la formación profesional inicial (DOGC núm. 5830, de 3.3.2011) URI ELI:
<https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/d/2011/03/01/284>
- Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña (2014) RESOLUCIÓN ENS/2250/2014, de 6 de octubre, de la estructura de los programas de

formación e inserción. Recuperado en:

<https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=672416>

El Decreto 284/2011, de 1 de marzo, regula la ordenación general de la formación profesional inicial en Cataluña. (DOGC núm. 5830, de 3.3.2011) Departamento de educación. CIDO, Diputación de Barcelona.

Estadística del Alumnado de Formación Profesional. Curso 2020-2021. S.G. de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación y Formación Profesional

Espinoza, M. A. R., y Santaniello, S. (2023). Conductismo y Constructivismo: su Trascendencia en la Enseñanza Universitaria. *Revista del Posgrado en Derecho de la UNAM*, (17), 33-33.

Fernández Valera, M. M., Soler Sánchez, M. I., y Meseguer de Pedro, M. (2023). Proceso de búsqueda de empleo en población joven desempleada: un análisis del contexto sociodemográfico. *Revista española de orientación y psicopedagogía*. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.34.num.1.2023.37419>

Franco, E. A., Martínez, R. E. L., y Domínguez, V. H. M. (2023). Implementación holística de tecnologías digitales emergentes en educación superior. *Edutec. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, (83), 153-172.

Garza, A. M. G. (2021). Educación holística: la pedagogía del siglo XXI. Editorial Kairós.

Generalitat de Catalunya. (2016). Decret 211/2016, de 13 de desembre, d'ordenació de l'educació secundària obligatòria i del batxillerat. DOGC, 7144, 1-22.

Gonzalez, J. y perez, R. (2023) Formación y orientación laboral 10.ª edición. Editorial paraninfo.

González S. y Solà L. (2022) *Investigación acerca del diseño universal para el aprendizaje en la formación profesional ¿Conocen y aplican los docentes de FP los principios y pautas del DUA como respuesta a la diversidad?. TFM*. <http://hdl.handle.net/10609/147006>

Instituto Nacional de Estadística. (2023). Cifras de población y Censos demográficos. <https://www.ine.es/>

Instituto Nacional de Estadística. (2020). Cifras de población y Censos demográficos. <https://www.ine.es/>

- La Agencia Europea para las Necesidades Educativas Especiales y la Inclusión Educativa (2014) Cinco Mensajes Clave para la Educación Inclusiva. De la Teoría a la Práctica
https://www.european-agency.org/sites/default/files/Five_Key_Messages_for_Inclusive_Education_ES.pdf
- Le Boterf, G. (1994). De la compétence. Essai sur un attracteur étrange. Les Éditions d'Organisation.
- Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo. Boletín Oficial del Estado. 17 de Octubre de 1980, núm. 250, pp. 23133 a 23138
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. BOE, núm. 78, de 1 de abril de 2022, páginas 43546 a 43625 (80 págs.)
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Boletín Oficial del Estado. núm. 340, de 30/12/2020.
- Martínez, P., y Pérez, L. (2020). Desafíos y oportunidades de la formación profesional en España. *Revista Española de Educación*, 72(1), 115-132.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper.
- Meyer, A., Rose, D. H., y Gordon, D. (2014). *Universal Design for Learning: Theory and Practice*. CAST Professional Publishing.
- Ministerio de Educación y formación profesional, Datos y cifras, curso escolar 2022- 2023.
- Monescillo, M. (2002). Metodología participativa y nuevas tecnologías en la formación de formadores. FACEP.
- Piaget, J. (1952). *The Origins of Intelligence in Children*. International Universities Press.
- Quintana Cabanas, J. M. (2023). Propuesta de una Pedagogía Humanista. *Revista española de pedagogía*, 67(243), 8.
- Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. Boletín Oficial del Estado. 23 de marzo de 2015, núm. 70, pp. 25019 a 25059
- Sennett, R. (2008). *The Craftsman*. Yale University Press.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and Human Behavior*. Simon & Schuster.
- Souto-Gómez, A. I., Rial-Sánchez, A. F., y Talavera-Valverde, M. Á. (2020). Aspectos que conforman la identidad profesional del profesorado de formación

y orientación laboral. *Estudios sobre educación*, 38, 29-57.

<https://doi.org/10.15581/004.38.29-57>

Tunal, G., y Cortez-Estrella, N. A. (2018). Técnicas de enseñanza basadas en el modelo de desarrollo cognitivo. *Educación y humanismo*, 20(35), 74-95.

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Harvard University Press.

Villa Sánchez, A. (2020). Aprendizaje Basado en Competencias: desarrollo e implantación en el ámbito universitario. *REDU: Revista de docencia universitaria*.

Zúñiga Guevara, R. M., y Soriano Ayala, E. (2019). Influencia de la formación en las perspectivas de inserción laboral del colectivo joven. *Tla-melau*, 13(46), 144-168. Epub 02 de octubre de 2020. <https://doi.org/10.32399/rtla.0.46.219>

9. Anexos

Anexo 1. Programa formativo: inserción laboral



PROGRAMA FORMATIVO

Inserción Laboral y Técnicas de Búsqueda de Empleo

DATOS GENERALES DEL CURSO

1. Familia Profesional: FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Área Profesional: ORIENTACIÓN LABORAL

2. Denominación del curso: INSERCIÓN LABORAL Y TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

3. Código: FCOO01 (Antiguo - FCOL01)

4. Curso: ESPECÍFICO

5. Objetivo general:

Conocer la situación del mercado de trabajo y las características del empleo que busca, las competencias profesionales y personales que le han de facilitar el acceso y las técnicas y recursos de

las que dispone para este fin, de manera que podrá elaborar un proyecto profesional personal que le permitirá la inserción laboral.

6. Requisitos del profesorado

6.1. Nivel Académico

Licenciatura en pedagogía, psicología, psicopedagogía, o diplomatura en educación social, relaciones laborales o magisterio, o en su defecto capacitación profesional equivalente.

6.2. Experiencia profesional

Deberá tener 2 años de experiencia.

6.3. Nivel pedagógico

Formación metodológica o experiencia docente.

7. Requisitos de acceso del alumno

Nivel académico de conocimientos generales:

El que se le exija para desarrollar la ocupación a la que se dirige el curso.

Nivel profesional o técnico:

El que se le exija para desarrollar la ocupación a la que se dirige el curso.

Condiciones físicas:

Las que se le exijan para desarrollar la ocupación a la que se dirige el curso.

8. Número de alumnos

15 alumnos.

9. Relación secuencial de módulos formativos

1. La empleabilidad.
2. Técnicas de búsqueda de empleo.
3. Aspectos legales de la relación laboral.

10. Duración

Prácticas	8
Contenidos teóricos	6
Evaluaciones	1
Total	15 horas

11. Instalaciones

11.1. Aula de clases teóricas:

- Superficie: el aula deberá tener un mínimo de 30 m² para grupos de 15 alumnos (2 m² por alumno) .
- Mobiliario: estará equipado con mobiliario docente para 15 plazas, además de los elementos auxiliares.

11.2. Instalaciones para prácticas:

- Superficie: para el desarrollo de las prácticas descritas se usará indistintamente el aula de clases teóricas.

11.3. Otras instalaciones:

- Las propias necesarias para el correcto funcionamiento de un centro de formación que deberá reunir las condiciones higiénicas, acústicas, de habitabilidad y de seguridad exigidas por la legislación vigente y disponer de la autorización legal oportuna para su apertura.

12. Equipo y material

12.1. Equipo

- 1 ordenador equipado con el software básico, y acceso a internet
- 1 impresora
- Equipo audiovisual compuesto por un reproductor de vídeo y televisión, un proyector de transparencias o un ordenador con cañón para proyectar presentaciones, pantalla.
- Papelógrafo o pizarra.

12.2. Herramientas y utillaje:

- No necesarias.

12.3. Material de consumo:

- Material de oficina.
- Manuales y bibliografía relacionada con la actividad formativa.

12.4. Material didáctico:

- A los alumnos se les proporcionará los medios didácticos y el material escolar, imprescindibles, para el desarrollo del curso.

DATOS ESPECÍFICOS DEL CURSO

14. Denominación del módulo.

LA EMPLEABILIDAD.

15. Objetivo del módulo:

Realizar un análisis del grado de empleabilidad personal atendiendo a las características del mercado

de trabajo y al perfil profesional y personal del trabajador/a.

16. Duración del módulo: 5 horas

17. Contenido formativo del módulo

A) Prácticas

- Analizar la realidad laboral del mercado de trabajo y establecer las características del puesto de trabajo objeto de la búsqueda.
- Efectuar ejercicios de reflexión con el objeto de elaborar una plantilla de competencias profesionales (experiencias y formativas) y competencias personales necesarias para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.
- Efectuar ejercicios de reflexión sobre las propias actitudes y elementos motivacionales en cuanto a la búsqueda de empleo.
- Detectar los puntos débiles que dificultan el acceso al puesto de trabajo deseado y los puntos fuertes con el objetivo de elaborar un proyecto profesional que incluya actuaciones óptimas para la inserción laboral.

B) Contenidos teóricos:

- Concepto de mercado de trabajo, estructura y tendencias.
- La ocupación objeto de la búsqueda en relación al mercado de trabajo.
- Análisis de la ocupación. Competencias profesionales y criterios de ejecución.
- Conocimientos y habilidades profesionales y personales con relación al puesto de trabajo.
- El trabajo de las actitudes y la motivación para la búsqueda de empleo.
- La organización estratégica en la búsqueda de empleo

14. Denominación del módulo.

TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

15. Objetivo del módulo:

Conocer y utilizar correctamente las técnicas y los recursos disponibles para la búsqueda de empleo.

16. Duración del módulo: 9 horas

17. Contenido formativo del módulo

A) Contenidos prácticos

- Elaborar una carta de presentación y un currículum dirigida a una oferta y adaptado al puesto de trabajo que se busca.
- Elaborar una carta de presentación y un currículum de autocandidatura y adaptado al puesto de trabajo que se busca.
- Elaborar un dossier con los canales de búsqueda más apropiados en cuanto al empleo que se busca.

B) Contenidos teóricos

- Las técnicas y recursos disponibles para la búsqueda de empleo por cuenta ajena:
- Los canales de búsqueda: publicidad, internet, bolsas de empleo...
- El dossier personal: el currículum y la carta de presentación
- El proceso de selección y contratación que realiza la empresa.
- La oferta de empleo. La autocandidatura.
- La entrevista
- Las pruebas de selección y los psicotécnicos.
- La oferta de empleo público
- La formación profesional en España
- Los distintos subsistemas de Formación Profesional
- Organismos gestores

- Otras ofertas formativas.
- Programas de empleo-formación: Escuelas taller y Casas de Oficio.
- Talleres de empleo

14. Denominación del módulo.

ASPECTOS LEGALES DE LA RELACIÓN LABORAL

15. Objetivo del módulo:

Conocer los aspectos legales básicos de la relación laboral identificando los derechos y obligaciones como trabajadores.

16. Duración del módulo:1 hora

17. Contenido formativo del módulo

A) Contenidos prácticos.

- Reconocer y discriminar los tipos de contratos.
- Interpretar la nómina.

B) Contenidos teóricos

- El derecho del trabajo. Regulación básica.
- El contrato de trabajo: concepto, tipos, duración, el periodo de prueba.
- El salario. La nómina.
- La modificación, suspensión y extinción del contrato.
- Afiliación y cotización a la seguridad social.
- La representación laboral y la negociación colectiva.

Anexo 2. Encuesta de satisfacción de la asignatura de inserción laboral.

1- presentación:

El presente cuestionario hace referencia a un estudio de investigación que realizó como alumna del Máster de Psicopedagogía de la Universidad Europea de Valencia. Esta encuesta pretende analizar el nivel de satisfacción de los estudiantes del módulo de formación complementaria de inserción laboral, sensibilización medioambiental e igualdad, de la titulación FPGS de Gestión integrada de RRHH o Mediación comunitaria. El objetivo de esta encuesta es proponer una mejora de dicha asignatura, teniendo en cuenta el punto de vista de sus educandos. Este estudio forma parte de un proyecto de fin de Master de esta autora.

2- Recordatorio:

Contenido formativo del módulo:

A) Contenidos prácticos:

- Elaborar una carta de presentación y un currículum dirigida a una oferta y adaptado al puesto de trabajo que se busca.
- Elaborar una carta de presentación y un currículum de autocandidatura y adaptado al puesto de trabajo que se busca.
- Elaborar un dossier con los canales de búsqueda más apropiados en cuanto al empleo que se busca.

B) Contenidos teóricos:

- Las técnicas y recursos disponibles para la búsqueda de empleo por cuenta ajena.
- Los canales de búsqueda: publicidad, internet, bolsas de empleo.
- El dossier personal: el currículum y la carta de presentación
- El proceso de selección y contratación que realiza la empresa.
- La oferta de empleo. La autocandidatura.
- La entrevista - Las pruebas de selección y los psicotécnicos.
- La oferta de empleo público - La formación profesional en España
- Los distintos subsistemas de Formación Profesional
- Organismos gestores - Otras ofertas formativas.
- Programas de empleo-formación: Escuelas taller y Casas de Oficio.
- Talleres de empleo

Recuerda que no hay preguntas buenas ni malas, lo más importante es tu participación con total transparencia.

Las preguntas son de selección múltiple y una única respuesta.

3- Datos generales:

N.	Pregunta	Tipo de respuesta
1	Género <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Binario	Respuesta selección múltiple única respuesta.
2	Edad : __	Respuesta abierta corta.
3	Curso o Formación Profesional: <input type="checkbox"/> Gestión integrada de RRHH <input type="checkbox"/> Mediación comunitaria	Respuesta selección múltiple única respuesta.
4	Grado: <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Superior	Respuesta selección múltiple única respuesta.

4 - Estado actual laboral:

N.	Pregunta	Tipo de respuesta
5	¿Has realizado una formación profesional complementaria que forme parte de la asignatura de inserción laboral en los últimos 2 años? <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	Respuesta cerrada, una sola respuesta.
6	¿ Has conseguido la titulación? <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	Respuesta cerrada, una sola respuesta.
7	¿Has conseguido trabajar después de la formación? <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	Respuesta cerrada, una sola respuesta.
8	¿ Actualmente estás trabajando?	Respuesta cerrada, una sola

	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	respuesta.
--	--	------------

5 - Valoración de la asignatura:

N.	Pregunta	Tipo de respuesta
9	¿ Considerás que la asignatura de inserción laboral fue eficaz ó ayudó a su inserción laboral? <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	Respuesta cerrada, una sola respuesta.
10	Cómo valorarías en general la asignatura de inserción laboral. ¿Estas satisfecho con la formación que recibiste? Marca el porcentaje que mejor te indentifique. <input type="checkbox"/> 100% <input type="checkbox"/> 75% <input type="checkbox"/> 55% <input type="checkbox"/> 25% <input type="checkbox"/> 0%	Respuesta selección múltiple única respuesta.
11	Valora la asignatura de inserción laboral. El contenido fue... <input type="checkbox"/> Útil <input type="checkbox"/> Relevante <input type="checkbox"/> Actual <input type="checkbox"/> Pertinente <input type="checkbox"/> Práctico <input type="checkbox"/> Ninguna de las anteriores <input type="checkbox"/> Otra _____	Respuesta selección múltiple única respuesta y respuesta corta escrita.

6 - Las sugerencias para mejorar la asignatura de inserción laboral:

N.	Pregunta	Tipo de respuesta
12	<p>Sí pudieras aportar algo a la asignatura de inserción laboral, ¿qué cambiarías?</p> <p><input type="checkbox"/> Incremento del tiempo</p> <p><input type="checkbox"/> La mejora del temario</p> <p><input type="checkbox"/> La explicación del profesor</p> <p><input type="checkbox"/> La metodología</p> <p><input type="checkbox"/> El uso de las Tic's</p> <p><input type="checkbox"/> No cambiaría nada</p> <p><input type="checkbox"/> Otra _____</p>	<p>Respuesta selección múltiple única respuesta y respuesta corta escrita.</p>
13	<p>La formación del profesorado que ha impartido esta asignatura ¿te ha parecido pertinente?</p> <p><input type="checkbox"/> Si</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>	<p>Respuesta cerrada, una sola respuesta.</p>
14	<p>¿Qué tipo de formación creen que debería tener el personal docente para impartir esta asignatura?</p> <p><input type="checkbox"/> Manejo de Tic's en inserción laboral</p> <p><input type="checkbox"/> PNL</p> <p><input type="checkbox"/> Oratoria</p> <p><input type="checkbox"/> Coaching</p> <p><input type="checkbox"/> Pedagogía</p> <p><input type="checkbox"/> Simplemente clases más prácticas a la vida real</p>	<p>Respuesta selección múltiple única respuesta</p>
15	<p>Sí pudieras proponer alguna mejora que no se ha contemplado anteriormente, dispones de este espacio para comentar tú aportación.</p> <p>-----</p>	<p>Respuesta de opción abierta para escribir.</p>

Anexo 3. Ficha PF. Gestión integrada de RRHH

Tabla 3

Contenido de Gestión Integrada de Recursos Humanos

Contenido de Gestión Integrada de Recursos Humanos			
Código formativo:	171762/ADGD0208/IF002		
Nombre:	(ADGD0208) Gestión Integrada de Recursos Humanos		
Código	Módulo	Horas	Descripción
MF0233_2	Ofimática	190	Desarrollo de competencias en el uso de herramientas informáticas básicas y avanzadas.
MF0237_3	Gestión Administrativa de las Relaciones Laborales	120	Administración y gestión de contratos, nóminas y Seguridad Social, entre otros aspectos laborales
MF0238_3	Gestión de Recursos Humanos	150	Planificación y gestión de recursos humanos, incluyendo selección, formación y desarrollo del personal.
MF0987_3	Gestión de Sistemas de Información y Archivo	120	Organización y gestión de la información y documentación de la empresa
MP0078	Módulo de Prácticas Profesionales No Laborales de Gestión Integrada de Recursos Humanos	120	Aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en un entorno real de trabajo.
FCOO03	Inserción Laboral, Sensibilización Medioambiental y en la Igualdad de Género	10	Formación en la búsqueda de empleo, sensibilización medioambiental y promoción de la igualdad de género.

Nota. Elaboración propia.

Anexo 3. Ficha PF. Gestión integrada de RRHH



Familia profesional: **ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN**

Área profesional: **Administración y auditoría**



FICHA DE CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD				
(ADGD0208) GESTIÓN INTEGRADA DE RECURSOS HUMANOS (RD1210/2009, de 17 de julio, modificado por el RD 645/2011, de 9 de mayo)				
COMPETENCIA GENERAL: Realizar la gestión administrativa de las actividades vinculadas a la administración de recursos humanos y de la información derivada en el marco de una organización, de acuerdo con los objetivos marcados, las normas internas establecidas y la legislación vigente.				
NIV.	Cualificación profesional de referencia	Unidades de competencia		Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados:
3	ADG084_3 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (RD 295/2004 modificado por RD 107/2008, de 1 de febrero.)	UCO237_3	Realizar la gestión y control administrativo de recursos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> • 2624.1050 Técnicos Superiores en Recursos Humanos, en general. • 2624.1014 Técnicos Medios en Relaciones Laborales. • 4112.1012 Empleados administrativos de servicios de personal. • Administrativo del Departamento de Recursos Humanos. • Responsable de Personal en PYME. • Gestor de Nóminas. • Técnico de Recursos Humanos.
		UCO238_3	Realizar el apoyo administrativo a las tareas de selección, formación y desarrollo de recursos humanos.	
		UCO987_3	Administrar los sistemas de información y archivo en soporte convencional e informático.	
		UCO233_2	Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación.	
Correspondencia con el Catálogo Modular de Formación Profesional				
H. Q	Módulos certificado	H. CP	Unidades formativas	Horas
160	MF0237_3: Gestión administrativa de las relaciones laborales	210	UF0341: Contratación Laboral	60
			UF0342: Cálculo de prestaciones de la Seguridad Social	30
			UF0343: Retribuciones Salariales, Cotización y Recaudación	90
			UF0344: Aplicaciones Informáticas de Administración de Recursos Humanos	30
90	MF0238_3: Gestión de recursos humanos	150	UF0345: Apoyo Administrativo a la Gestión de Recursos Humanos	60
			UF0346: Comunicación Efectiva y Trabajo en Equipo	60
			UF0044: Función del Mando Intermedio en la Prevención de Riesgos Laborales	30
120	MF0987_3: Gestión de sistemas de información y archivo	120	UF0347: Sistemas de Archivo y Clasificación de Documentos	30
			UF0348: Utilización de las Bases de Datos Relaciones en el Sistema de Gestión y Almacenamiento de Datos	90
120	MF0233_2: Ofimática	190	UF0319: Sistema Operativo, Búsqueda de la Información: Internet/Intranet y Correo Electrónico	30
			UF0320: Aplicaciones Informáticas de Tratamiento de Textos	30
			UF0321: Aplicaciones Informáticas de Hojas de Cálculo	50
			UF0322: Aplicaciones Informáticas de Bases de Datos Relacionales	50
			UF0323: Aplicaciones Informáticas para Presentaciones: Gráficas de Información	30
	MP0078 Módulo de prácticas profesionales no laborales	120		
490	Duración horas totales certificado de profesionalidad	790	Duración horas módulos formativos	670

Anexo 4. Ficha FP. Mediación comunitaria.



(SSCG0209) Mediación comunitaria

Familia profesional: SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD

Área profesional: SSCG

R.D. 721/2011, de 20 de mayo

COMPETENCIA GENERAL: Gestionar alternativas para la resolución de conflictos entre personas en el ámbito comunitario, aplicando estrategias y procedimientos de mediación, facilitando y generando actuaciones que faciliten la prevención de éstos.

Nivel	Cualificación profesional de referencia	Unidades de competencia
3	SSC324_3 MEDIACIÓN COMUNITARIA (R.D. 1368/2007, de 19 de octubre).	UC1026_3 Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de intervención social.
		UC1038_3 Identificar y concretar las características y necesidades del contexto social de la intervención
		UC1039_3 Prevenir conflictos entre distintas personas, actores y colectivos sociales
		UC1040_3 Organizar e implementar el proceso de gestión de conflictos
		UC1041_3 Realizar la valoración, el seguimiento y la difusión de la mediación como una vía de gestión de conflictos.

Correspondencia con el Catálogo Modular de Formación Profesional

Módulos formativos	Unidades formativas	H. UF	H. MF
MF1026_3: Impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.			50
MF1038_3: Contextos sociales de intervención comunitaria			50
MF1039_3: Prevención de conflictos			70
MF1040_3: Gestión de conflictos y procesos de mediación			90
MF1041_3: Valoración, seguimiento, y difusión de acciones de mediación			80
Duracion horas módulos formativos.			340
MP0169: Módulo de prácticas profesionales no laborales de Mediación Comunitaria			80
Duración horas totales certificado profesional.			420

Anexo 4. Ficha FP. Mediación comunitaria.

Tabla 4

Contenido de Mediación Comunitaria

Contenido de Mediación Comunitaria			
Código formativo:	20597		
Nombre:	(SSCG0209) Mediación Comunitaria		
Codigo	Módulo	Horas	Descripción
MF1038_3	Contextos Sociales de Intervención Comunitaria	50	Análisis y comprensión de los diferentes contextos sociales donde se realiza la intervención comunitaria.
MF1039_3	Prevención de Conflictos	70	Estrategias y técnicas para la prevención de conflictos en la comunidad.
MF1040_3	Gestión de Conflictos y Procesos de Mediación	90	Técnicas y métodos para la gestión y resolución de conflictos a través de la mediación.
MF1041_3	Valoración, Seguimiento y Difusión de Acciones de Mediación	80	Evaluación y seguimiento de los procesos de mediación, así como su difusión en la comunidad.
MF1026_3	Impulso de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	50	Promoción de la igualdad de género en las acciones comunitarias.
MP0169	Módulo de Prácticas Profesionales No Laborales de Mediación Comunitaria	80	Práctica profesional en mediación comunitaria en un entorno real.

Nota. Elaboración propia.

Anexo 5.

EVALUACIÓN PROFESOR: Rúbrica Currículum Vitae (CV).

Instrucciones de corrección:

1. Revisa cada sección del CV y compara con las descripciones de la rúbrica.
2. Asigna una puntuación de 1 a 4 para cada criterio, según cuál descripción se ajuste mejor.
3. Suma las puntuaciones obtenidas en cada criterio para obtener una puntuación máxima de 28 puntos.

Criterio	Excelente (4 puntos)	Bueno (3 puntos)	Aceptable (2 puntos)	Deficiente (1 punto)	Puntuación
Formato y Presentación	El CV está limpio, ordenado y fácil de leer. Usa secciones claras y el formato es consistente.	El CV está generalmente ordenado pero tiene pequeños problemas de formato o presentación.	El CV es algo desordenado o tiene varios problemas de formato.	El CV es difícil de leer o está muy desorganizado.	
Información de Contacto	La información de contacto está completa y es fácil de encontrar.	La información de contacto está presente pero le falta algún detalle.	La información de contacto está presente pero es difícil de encontrar.	La información de contacto está incompleta o falta.	
Resumen Profesional	El resumen describe claramente quién eres y lo que haces en 1-2 frases.	El resumen es adecuado pero podría ser más claro o conciso.	El resumen está presente pero no es claro o es demasiado largo.	No hay resumen o es muy confuso.	
Experiencia Laboral	Todas las experiencias laborales están en orden cronológico, con roles y fechas claros.	La mayoría de las experiencias están claras pero hay pequeños problemas en el orden o la claridad.	La experiencia laboral está presente pero desordenada o poco clara.	Falta mucha información o no hay experiencia laboral clara.	
Educación	Todos los detalles de educación están completos, incluyendo fechas y títulos.	La sección de educación está bien, pero le falta algún detalle menor.	La educación está mencionada pero no está completa o es confusa.	La sección de educación está muy incompleta o no está presente.	
Habilidades	Las habilidades están claramente listadas y son relevantes para el trabajo.	Las habilidades están listadas pero podrían ser más específicas o relevantes.	Las habilidades están presentes pero son muy generales o confusas.	Las habilidades no están listadas o no son relevantes.	
Ortografía y Gramática	No hay errores de ortografía ni de gramática.	Hay 1-2 errores de ortografía o gramática.	Hay 3-4 errores de ortografía o gramática.	Hay más de 5 errores de ortografía o gramática.	

Puntuación obtenida: _____

Tabla de Conversión de Puntuación a Calificación

Puntuación Total	Calificación	Descripción
25-28	Sobresaliente	El CV es excepcional en casi todas las áreas.
21-24	Notable	El CV es muy bueno con pequeños problemas menores.
17-20	Bien	El CV es adecuado pero tiene áreas que necesitan mejoras.
13-16	Suficiente	El CV cumple con los requisitos mínimos pero necesita mejoras.
Menos de 13	Deficiente	El CV está muy por debajo de lo esperado y requiere mucho trabajo.

Proporciona una breve retroalimentación para cada sección, destacando qué está bien y qué puede mejorar.

Aspectos a evaluar	Comentarios
Fortalezas	
Puntos a mejorar	

Anexo 6.

EVALUACIÓN PROFESOR: Rúbrica Carta de presentación.

Instrucciones de corrección:

1. Revisa cada criterio de evaluación con las descripciones de la rúbrica.
2. Asigna una puntuación de 1 a 4 para cada criterio, según cuál descripción se ajuste mejor.
3. Suma las puntuaciones obtenidas en cada criterio para obtener una puntuación máxima de 20 puntos.

Criterios de Evaluación	Excelente (4 puntos)	Bueno (3 puntos)	Aceptable (2 puntos)	Insuficiente (1 punto)	Puntuación Total
Estructura y Organización	La carta sigue una estructura clara y efectiva, incluyendo saludo, introducción, cuerpo principal y cierre persuasivo.	La estructura es adecuada, con todas las secciones presentes y bien organizadas.	La estructura es aceptable, pero algunas secciones podrían mejorar en claridad u organización.	La estructura es confusa o inadecuada, dificultando la comprensión del mensaje.	
Relevancia y Personalización	La carta está altamente personalizada para el puesto y la empresa específica, demostrando investigación sobre la compañía y sus necesidades.	La carta muestra una adecuada personalización para el puesto y la empresa, aunque podría profundizarse más en algunos aspectos.	La carta proporciona información básica sobre la empresa, pero la personalización es limitada.	La carta no está personalizada ni relevante para el puesto o la empresa.	
Claridad y Coherencia	El mensaje es claro, conciso y coherente a lo largo de toda la carta, sin ambigüedades ni información redundante.	La mayoría del contenido es claro y coherente, con algunas áreas que podrían ser más precisas.	Algunas secciones de la carta son confusas o carecen de coherencia en su argumentación.	La carta es difícil de entender debido a la falta de claridad y coherencia.	
Argumentación y Persuasión	La carta presenta argumentos convincentes sobre por qué el candidato es adecuado para el puesto, utilizando ejemplos específicos de logros y habilidades relevantes.	La mayoría de los argumentos son persuasivos y respaldados por ejemplos relevantes del historial del candidato.	Algunos argumentos podrían ser más persuasivos o estar mejor respaldados con ejemplos específicos.	La carta carece de argumentos convincentes o ejemplos relevantes.	
Gramática y Ortografía	No hay errores de ortografía ni de gramática.	Hay 1-2 errores de ortografía o gramática.	Hay 3-4 errores de ortografía o gramática.	Hay más de 5 errores de ortografía o gramática.	

Puntuación obtenida: _____

Tabla de Conversión de Puntuación a Calificación

Puntuación Total	Calificación	Descripción
18-20	Sobresaliente	El CV es excepcional en casi todas las áreas.
15-17	Notable	El CV es muy bueno con pequeños problemas menores.
11-14	Bien	El CV es adecuado pero tiene áreas que necesitan mejoras.
10 o menos	Suficiente	El CV cumple con los requisitos mínimos pero necesita mejoras.
Menos de 13	Deficiente	El CV está muy por debajo de lo esperado y requiere mucho trabajo.

Proporciona una breve retroalimentación para cada sección, destacando qué está bien y qué puede mejorar.

Aspectos a evaluar	Comentarios
Fortalezas	
Puntos a mejorar	

Anexo 7.

EVALUACIÓN PROFESOR: Lista de cotejo simulacro de una entrevista laboral.

Instrucciones de corrección:

1. Revisa cada aspecto de la lista y marca con una ✓ en la columna "Sí" si el candidato cumple con el criterio o con un ✗ en la columna "No" si no lo cumple.
2. Cuenta las puntuaciones obtenidas en cada criterio marcado como "Sí" para obtener una puntuación máxima de 28 puntos.
3. Identifica las oportunidades de mejora en aquellos aspectos que fueron marcados en "No".

Aspecto	Aspecto	Si	No
Preparación previa	● Ha investigado sobre la empresa y el puesto.		
	● Puede articular cómo sus habilidades se alinean con los requisitos del puesto.		
Comunicación verbal	● Habla claramente y con confianza.		
	● Utiliza un lenguaje profesional y adecuado al contexto.		
Comunicación no verbal	● Mantiene contacto visual adecuado.		
	● Gestos y postura reflejan confianza y profesionalismo.		
Estructura de respuestas	● Responde de manera organizada y estructurada.		
	● Incluye ejemplos concretos y relevantes para respaldar sus respuestas.		
Capacidad de escucha	● Escucha activamente las preguntas antes de responder.		
	● Pide aclaraciones cuando es necesario.		
Adaptabilidad	● Muestra flexibilidad y capacidad para ajustar respuestas según el contexto.		
	● Responde de manera eficaz a preguntas inesperadas o situaciones desafiantes.		
Actitud y entusiasmo	● Muestra entusiasmo por la oportunidad y el puesto.		
	● proyecta una actitud positiva y profesional durante toda la entrevista.		
Confianza	● Muestra seguridad al hablar con fluidez.		
	● Muestra seguridad con su cuerpo y expresiones al responder.		

Profundidad de las respuestas	● Proporciona respuestas específicas y claras.		
	● Ofrece ejemplos claros para respaldar sus afirmaciones.		
Tiempo de respuesta	● Tiende a responder con velocidad adecuada (ni muy rápido ni muy lento).		
	● Gestiona bien el tiempo durante la entrevista.		
Preguntas formuladas	● Formula preguntas pertinentes sobre la empresa o el puesto.		
	● Las preguntas que hace son adecuadas y siguen la entrevista.		
Lenguaje no verbal	● Gestos o postura profesionales (sentado correctamente, sin cruzar brazos, sin mover piernas etc.).		
	● Hace contacto visual con el entrevistador.		
Preparación	● Demuestra comprensión suficiente sobre la empresa o el puesto.		
	● Puede articular cómo sus habilidades y experiencia se ajustan al rol.		
Claridad en objetivos profesionales	● Comunica de manera clara sus metas profesionales y aspiraciones.		
	● Sus objetivos se alinean con las oportunidades ofrecidas por la empresa.		

Número de respuestas positivas: _____ Número de respuestas negativas: _____

Proporciona una breve retroalimentación general, destacando lo qué está bien y lo qué se puede mejorar (tomando en cuenta las respuestas negativas).

Aspectos a evaluar	Comentarios
Fortalezas	
Puntos a mejorar	

Anexo 8.

EVALUACIÓN POR PARES: Rúbrica Currículum Vitae (CV).

Instrucciones:

1. Revisa cada criterio de evaluación con las descripciones de la rúbrica.
2. Asigna una puntuación de 1 a 5 para cada criterio, según cuál descripción se ajuste mejor.
3. Suma las puntuaciones obtenidas en cada criterio para obtener una puntuación máxima de 25 puntos.

Aspectos de Evaluación

Aspecto	Positivo	5	4	3	2	1	Negativo
Claridad de la Información	Muy claro						Muy confuso
Relevancia de la Experiencia	Muy relevante						Irrelevante
Organización del Contenido	Muy bien organizado						Desorganizado
Diseño y Presentación Visual	Muy atractivo						Poco atractivo
Concisión	Muy conciso						Muy largo

Puntuación: _____

Aspecto/os mejor puntuado/s: _____

Aspectos/os peor puntuado/s: _____

Criterios de evaluación

Aspecto 1: Claridad de la Información

- 5: El CV es muy claro y fácil de entender.
- 4: El CV es mayormente claro, pero con algunas áreas que podrían mejorarse.
- 3: El CV es aceptablemente claro, pero necesita más refinamiento.
- 2: El CV es bastante confuso en varias partes.
- 1: El CV es muy confuso y difícil de entender.

Aspecto 2: Relevancia de la Experiencia

- 5: Toda la experiencia es muy relevante para el puesto.
- 4: La mayoría de la experiencia es relevante.
- 3: Hay una mezcla de experiencia relevante e irrelevante.
- 2: Poca experiencia es relevante para el puesto.
- 1: La experiencia es completamente irrelevante.

Aspecto 3: Organización del Contenido

- 5: El CV está muy bien estructurado y es fácil de seguir.
- 4: El CV está mayormente bien organizado, con algunas áreas que podrían mejorarse.
- 3: El CV tiene una organización aceptable, pero necesita más refinamiento.
- 2: El CV está bastante desorganizado en varias partes.
- 1: El CV está completamente desorganizado y es difícil de seguir.

Aspecto 4: Diseño y Presentación Visual

- 5: El diseño es muy atractivo y profesional.
- 4: El diseño es mayormente atractivo, con algunas áreas que podrían mejorarse.
- 3: El diseño es aceptable, pero podría beneficiarse de mejoras visuales.
- 2: El diseño es poco atractivo en varias partes.
- 1: El diseño es muy poco atractivo y no profesional.

Aspecto 5: Concisión

- 5: El CV es muy conciso y va directo al grano.
- 4: El CV es mayormente conciso, con algunas áreas que podrían ser más breves.
- 3: El CV tiene una longitud aceptable, pero podría reducirse en algunas partes.
- 2: El CV es bastante largo en varias partes.
- 1: El CV es muy largo y necesita ser mucho más conciso.

Anexo 9.

EVALUACIÓN POR PARES: Rúbrica Carta de presentación.

Instrucciones:

1. Revisa cada criterio de evaluación con las descripciones de la rúbrica.
2. Asigna una puntuación de 1 a 5 para cada criterio, según cuál descripción se ajuste mejor.
3. Suma las puntuaciones obtenidas en cada criterio para obtener una puntuación máxima de 25 puntos.

Aspectos de Evaluación

Aspecto	Positivo	5	4	3	2	1	Negativo
Claridad de la Comunicación	Muy claro						Muy confuso
Adecuación al Puesto	Muy adecuado						Poco adecuado
Estructura y Fluidez	Muy bien estructurado						Desorganizado
Estilo y Profesionalismo	Muy profesional						No profesional
Personalización y Originalidad	Muy original y personalizada						Genérica y sin personalidad

Puntuación: _____

Aspecto/os mejor puntuado/s: _____

Aspectos/os peor puntuado/s: _____

Criterios de Evaluación

Aspecto 1: Claridad de la Comunicación

- 5: La carta es muy clara, fácil de leer y entender. La información está presentada de manera directa y sin ambigüedades.
- 4: La carta es mayormente clara, aunque algunas áreas podrían beneficiarse de un mayor refinamiento para mejorar la comprensión.
- 3: La carta es aceptablemente clara, pero algunas partes son menos comprensibles y podrían mejorarse.
- 2: La carta tiene varias secciones confusas que dificultan la comprensión del mensaje.
- 1: La carta es muy confusa y difícil de entender. La falta de claridad afecta significativamente el mensaje.

Aspecto 2: Adecuación al Puesto

- 5: La carta está perfectamente alineada con el puesto, destacando las habilidades y experiencias más relevantes.
- 4: La carta está en su mayoría alineada con el puesto, aunque podría enfatizar mejor algunas áreas relevantes.
- 3: La carta tiene una mezcla de información relevante y menos relevante para el puesto.
- 2: La carta contiene poca información que sea relevante para el puesto.
- 1: La carta no está alineada con el puesto y la experiencia presentada es irrelevante.

Aspecto 3: Estructura y Fluidéz

- 5: La carta está muy bien estructurada, con una narrativa lógica y fluida que conecta bien los puntos principales.
- 4: La carta está mayormente bien estructurada, aunque algunas partes podrían mejorar para una mejor coherencia.
- 3: La carta tiene una estructura aceptable, pero podría beneficiarse de una mejor organización para mejorar la fluidez.
- 2: La carta está bastante desorganizada, con una estructura que dificulta la comprensión y fluidez.
- 1: La carta está completamente desorganizada y es difícil de seguir, lo que afecta la claridad del mensaje.

Aspecto 4: Estilo y Profesionalismo

- 5: La carta tiene un estilo muy profesional, con un tono adecuado y un lenguaje apropiado para el contexto laboral.
- 4: La carta es mayormente profesional, aunque algunas partes podrían refinarse para mejorar el tono y estilo.
- 3: La carta tiene un estilo aceptable, pero podría beneficiarse de una mayor profesionalidad en algunas áreas.
- 2: La carta tiene un estilo poco profesional en varias partes, lo que disminuye la percepción de profesionalidad.
- 1: La carta carece de profesionalismo, con un tono y estilo inadecuados para el contexto laboral.

Aspecto 5: Personalización y Originalidad

- 5: La carta está altamente personalizada para el puesto y la empresa, mostrando un gran nivel de originalidad y un enfoque único.
- 4: La carta está bien personalizada, pero podría ser más original en algunos aspectos.
- 3: La carta tiene algunos elementos de personalización, pero en general es bastante genérica.
- 2: La carta muestra poca personalización y es bastante estándar y genérica.
- 1: La carta es completamente genérica, sin personalización ni originalidad, lo que la hace poco destacable.

Anexo 10. EVALUACIÓN POR PARES: Lista de cotejo simulacro de una entrevista laboral.

Instrucciones:

1. Marca "Sí" si el candidato cumple satisfactoriamente con el criterio; de lo contrario, marca "No".
2. Usa esta lista durante el simulacro de entrevista para evaluar cada aspecto.

Evaluación

Aspecto	Criterio Evaluado	Sí	No
Claridad y Coherencia de las Respuestas	Responde de manera clara y directa.		
	Mantiene la coherencia en sus respuestas.		
	Evita la ambigüedad y explica bien sus puntos.		
Conocimiento y Relevancia	Demuestra conocimiento del puesto y la industria.		
	Ofrece ejemplos y detalles relevantes a las preguntas.		
	Muestra que ha investigado sobre la empresa y el puesto.		
Comunicación Verbal	Usa un tono claro y profesional.		
	Modula su voz adecuadamente.		
	Evita el uso excesivo de muletillas y pausas incómodas.		
Lenguaje Corporal y Presencia	Mantiene contacto visual adecuado.		
	Tiene una postura correcta y segura.		
	Usa gestos apropiados para complementar su comunicación.		
Adaptabilidad y Respuesta a Preguntas Difíciles	Maneja bien las preguntas difíciles sin mostrar nerviosismo.		
	Responde de manera reflexiva y organizada a las preguntas complejas.		
	Muestra flexibilidad y capacidad de pensamiento rápido.		

Resultados Generales

Aspecto	Número de "Sí"	Número de "No"
Claridad y Coherencia de las Respuestas		
Conocimiento y Relevancia		
Comunicación Verbal		
Lenguaje Corporal y Presencia		
Adaptabilidad y Respuesta a Preguntas Difíciles		

Total de "Sí": _____
 Total de "No": _____

Aspecto/os mejor puntuado/s: _____
 Aspectos/os menor puntuado/s: _____

Anexo 11.

AUTOEVALUACIÓN HOLÍSTICA: Currículum Vitae (CV), Carta de presentación y Entrevista laboral.

Instrucciones de Autoevaluación:

1. Responde cada pregunta de manera detallada y reflexiva, proporcionando ejemplos concretos cuando sea posible.
2. Evalúa tu desempeño en cada área clave de la búsqueda de empleo: CV, carta de presentación y entrevista laboral.
3. Identifica áreas de fortaleza y oportunidades de mejora basadas en tu autoevaluación.

Currículum Vitae (CV)

1. Claridad y Organización

- ¿Cómo organizaste la información en tu CV para asegurar claridad y facilidad de lectura?
- ¿Consideraste la estructura del CV para que cada sección esté claramente delineada y ordenada?

2. Contenido Relevante

- ¿Qué criterios utilizaste para determinar qué información incluirías en tu CV?
- ¿Cómo aseguraste que cada detalle relevante de tu experiencia y habilidades esté representado de manera efectiva?

3. Formato y Diseño

- ¿Qué consideraciones tuviste en cuenta al seleccionar el formato y diseño de tu CV?
- ¿Cómo el diseño contribuye a la profesionalidad y legibilidad de tu CV?

4. Precisión y Exactitud

- ¿Cómo verificaste la precisión de la información proporcionada en tu CV?
- ¿Qué medidas tomaste para asegurarte de que toda la información esté actualizada y correcta?

5. Impacto y Atractivo

- ¿Qué estrategias empleaste para asegurar que tu CV destaque entre otros candidatos?
- ¿Cómo has destacado tus logros y habilidades de manera que sean atractivos para el empleador?

Carta de Presentación

6. Claridad y Estructura

- ¿Cómo estructuraste tu carta de presentación para asegurar claridad y coherencia en la presentación de tus ideas?
- ¿Consideraste la secuencia lógica de la información para captar la atención del lector desde el principio?

7. Personalización

- ¿Cómo personalizaste tu carta de presentación para alinearse con los requisitos específicos del puesto y la empresa?
- ¿Qué investigación realizaste sobre la empresa para incorporar detalles relevantes en tu carta?

8. Contenido Persuasivo

- ¿Qué estrategias utilizaste para persuadir al empleador de que eres el candidato ideal para el puesto?
- ¿Cómo has relacionado tus habilidades y experiencias con las necesidades y expectativas del empleador?

9. Lenguaje y Estilo

- ¿Qué tono y estilo de lenguaje elegiste para tu carta de presentación y por qué?
- ¿Cómo ajustaste el tono para asegurar que sea profesional y adecuado para la situación?

10. Coherencia y Fluidez

- ¿Cómo aseguraste que tu carta de presentación fluya de manera natural y coherente?
- ¿Qué técnicas empleaste para conectar las ideas y mantener el interés del lector?

Entrevista Laboral

11. Preparación y Conocimiento

- ¿Cómo te preparaste para la entrevista y qué información investigaste sobre la empresa y el puesto?
- ¿Qué estrategias utilizaste para asegurarte de estar bien informado/a y preparado/a para responder preguntas difíciles?

12. Comunicación Verbal

- ¿Cómo evaluaste y mejoraste tu habilidad para comunicarte de manera clara y efectiva durante la entrevista?
- ¿Qué técnicas empleaste para mantener una comunicación verbal profesional y segura?

13. Respuestas Estructuradas

- ¿Cómo estructuraste tus respuestas para proporcionar ejemplos concretos y relevantes durante la entrevista?
- ¿Qué experiencias pasadas y logros destacaste para demostrar tus habilidades y capacidades?

14. Confianza y Presencia

- ¿Cómo gestionaste tu nerviosismo y proyectaste confianza durante la entrevista?
- ¿Qué técnicas utilizaste para mantener una presencia profesional y positiva durante todo el proceso?

15. Seguimiento y Cortesía

- ¿Cómo gestionaste el seguimiento después de la entrevista para mantener la cortesía y el interés?
- ¿Qué acciones tomaste para asegurarte de que tu seguimiento sea profesional y bien considerado por el empleador?