



**Universidad
Europea CANARIAS**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

**Proyecto de innovación docente de
autoevaluación de las capacidades del
alumnado de IPE I de un Centro
Integrado de Formación Profesional**

Andrés del Rosario Lorenzo Cáceres Mascareño

**TRABAJO FINAL DEL MÁSTER UNIVERSITARIO DE FORMACIÓN DE PROFESORADO
DE EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA, BACHILLERATO, FORMACIÓN
PROFESIONAL, ENSEÑANZA DE IDIOMAS Y ENSEÑANZAS DEPORTIVAS**

Dirigido por Fabio Vera Cruz

Convocatoria de junio de 2025

Índice

Resumen	4
Abstract.....	5
1. Introducción.....	6
2. Objetivos	12
3. Contextualización.....	15
3.2. Centro.....	16
3.3. Aula	20
3.4. Alumnado	20
4. Descripción curricular	22
4.1. Asignatura o ámbito	22
4.2. Relación con el currículo oficial.....	24
5. Diseño del proyecto de innovación docente	27
5.1. Enfoque metodológico	27
5.2. Descripción de las actividades.....	29
5.3. Criterios organizativos: espacios, temporalización y otros elementos necesarios ..	35
5.4. Materiales y recursos necesarios	37
5.5. Justificación de la innovación.....	37
6. Atención a la diversidad.....	38
7. Evaluación del proyecto de innovación	42
8. Contribución del proyecto a los ODS	44
9. Conclusiones	45
10. Referencias	49
Anexo 1: Pruebas	52
Anexo 2: Infografías	53

Resumen

Este Proyecto de Innovación Docente se centra en la mejora de la impartición del Resultado de Aprendizaje 4¹ en el Módulo Itinerario Personal para la Empleabilidad I de primer curso en un Ciclo de Grado Medio de Técnico en Gestión Administrativa de un Centro Integrado de Formación Profesional, en un contexto urbano, con un nivel socioeconómico medio, por medio del diseño de una Situación de Aprendizaje que supone un cambio de rumbo respecto a diseños de Situaciones de Aprendizaje para este Resultado de Aprendizaje 4 en gran parte de las Programaciones Didácticas del Módulo IPE I, incluso en las del antiguo Módulo de FOL que relegaban estos contenidos a un segundo lugar detrás de los legales y laborales.

Esta Situación de Aprendizaje se fundamenta en la Teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner, pretende que el alumnado trascienda del concepto de inteligencia dicotómico para abrazar un concepto poliédrico de 8 distintas posibilidades de demostrar capacidad. Se le administra al alumnado una batería de cinco pruebas de inteligencia, pruebas de procesos cognitivos, una prueba de personalidad, un inventario de intereses profesionales y tres dinámicas grupales con el propósito de garantizar el autoconcepto y la reflexión crítica y constructiva del perfil del alumnado y sus posibilidades vocacionales, aptitudinales, actitudinales y de inserción profesional.

Palabras clave: Formación Profesional; Inteligencias Múltiples; Autoconocimiento; Orientación Profesional; Inserción.

¹ El Resultado de Aprendizaje 4 del Módulo Itinerario Personal para la Empleabilidad I que se imparte en todos los primeros cursos de los ciclos formativos de Formación Profesional, se centra en el autoconocimiento de el/la alumno/a para su auto orientación profesional.

Abstract

This Teaching Innovation Project focuses on improving Learning Outcome 4, which emphasizes self-awareness for autonomous professional guidance, within the "Personal Pathway to Employability I" module in the first year of a Middle Training Cycle in Administrative Management, taught at an Integrated Vocational Training Center located in an urban area with a medium socioeconomic level. The project involves the design and implementation of a Learning Situation that represents a significant shift from the traditional approaches commonly used in instructional planning for Learning Outcome 4 in this module, and even more so compared to the former FOL (Training and Career Guidance) module, where such content was often deprioritized in favor of legal and labor-related topics.

Grounded in Howard Gardner's Theory of Multiple Intelligences, the Learning Situation seeks to move students beyond a binary concept of intelligence toward a multifaceted understanding, offering eight distinct dimensions through which to demonstrate competence. Students are administered a comprehensive set of assessments, including five intelligence tests, cognitive processing tasks, a personality test, a professional interest inventory and three group dynamics activities. These are designed to foster self-concept, critical and constructive self-reflection, and a deeper understanding of their vocational, aptitude-related, attitudinal, and employability potential.

Keywords: Vocational Education; Multiple Intelligences; Self Awareness; Career Guidance; Job Placement

1. Introducción

Este proyecto de innovación docente se centra en el Resultado de Aprendizaje 4 (en adelante RA4)² del Módulo Itinerario Personal para la Empleabilidad I (en adelante IPE I) de primer curso del Ciclo de Técnico en Gestión Administrativa con el propósito de proporcionarles un espacio de autoevaluación y autoconocimiento que ponga de manifiesto su potencial personal, social y profesional, identificando sus intereses, motivaciones, habilidades, capacidades, competencias y destrezas emocionales y sociales que ayudan a afianzar su autoestima y guiarles en su proceso de orientación vocacional y profesional. Este proceso de autoconocimiento es capital para que los/las estudiantes orienten su futuro profesional y laboral, fortaleciendo su autonomía y confianza en sus decisiones personales y profesionales, a la vez que se integran distintas formas de talento y de expresión.

El RA4 no suele formar parte de diseños de situaciones de aprendizaje innovadoras, ni de utilizar metodologías activas, salvo forzar el ABP³ al pedir al alumnado un Proyecto Profesional que elaboran desde una plantilla subida a la plataforma al final del primer curso, coincidiendo con la fase de formación en empresa, por lo tanto, sin apenas sesiones en el centro escolar, ya que este RA4, así como el RA5 absorbe todos los desfases de planificación del resto del curso. Tampoco los criterios de evaluación de este RA4, como se verá más adelante, permiten metodologías basadas en clases magistrales orientadas al conocimiento conceptual o al análisis superficial del perfil competencial de el/la alumno/a, por medio de cuestionarios ad hoc elaborados por el docente para que el alumnado se describa. La mayor parte de programaciones didácticas no son suficientemente garantes a la hora de asegurar el RA4 del Módulo IPE I, por el contrario en este Módulo, y anteriormente en Formación y Orientación Laboral (FOL), se suelen trabajar otros Resultados de Aprendizaje, como los relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales, o las Relaciones Laborales en profundidad; Resultados de Aprendizaje 2 y 3, a los que se suele dedicar los dos primeros trimestres, en claro detrimento de los Resultados de Aprendizaje 1, 4 y 5, que suelen programarse al final del curso, en el último trimestre, en coincidencia con las nuevas prácticas duales en empresa.

² Analiza y evalúa su potencial profesional y sus intereses para guiarse en el proceso de auto orientación y elabora una hoja de ruta para la inserción profesional en base al análisis de las competencias, intereses y destrezas personales.

³ El Aprendizaje basado en proyectos (ABP) es una estrategia metodológica de diseño y programación que implementa un conjunto de tareas basadas en la resolución de preguntas o problemas, retos, mediante un proceso de investigación o creación por parte del alumnado que trabaja de manera relativamente autónoma y con un alto nivel de implicación y cooperación y que culmina con un producto final presentado (difusión) ante los demás. (Gobierno de Canarias)

Este proyecto propone innovar en el proceso de enseñanza - aprendizaje de este RA4, trayendo la Teoría de Inteligencias Múltiples de Howard Gardner⁴, los procesos cognitivos⁵, la personalidad⁶ y la vocación⁷ al aula, haciendo un recorrido serio y profundo de análisis de cada una de las inteligencias relacionadas con el sector administrativo seleccionadas por su contribución a la profesión administrativa, a saber; Inteligencia lingüística, necesaria para redactar documentos, correos electrónicos y comunicarse con clientes/as, usuarios/as, compañeros/as, etc. Inteligencia matemática, necesaria para las labores de cálculo de impuestos, tasas, facturas, recibos de salarios, asientos contables, balances, etc. Inteligencia espacial, necesaria para el orden adecuado y localización rápida de ficheros, archivos y documentos, tanto en formato físico como digital, así como de consumibles, recursos, etc. Inteligencia intrapersonal, necesaria para lograr el autocontrol emocional necesario para puestos orientados al cliente, donde hay más riesgos de perder el autocontrol o sobrepassar los límites del saber estar. Y la Inteligencia interpersonal para lograr empatizar con clientes, usuarios, compañeros/as y demostrar las destrezas sociales necesarias para el contacto con personas, como la resolución de conflictos, el liderazgo o la comunicación.

Además de las cinco inteligencias seleccionadas, se estima conveniente completar este perfil con aquellos procesos y rasgos que mantienen interconexiones con las capacidades intelectuales; los procesos cognitivos básicos de atención, percepción y memoria, transversales e imprescindibles para centrar la capacidad intelectual y para relacionarse con el contexto en cualquier actividad. Además de las inteligencias y de los procesos cognitivos, no puede faltar la identificación de los rasgos de personalidad que están interconectados con las inteligencias y con los procesos cognitivos. Por último y dado el carácter orientador del

⁴ La Teoría de las Inteligencias Múltiples de Gardner indica que el Coeficiente Intelectual no se debe medir como una sola dimensión estática, por el contrario, define inteligencia como la capacidad de resolver un problema o producir un producto valorado en un contexto cultural, en 1983, definió siete inteligencias distintas; lingüística, matemática, espacial, musical, intrapersonal e interpersonal, en 1995 incorporó la naturalista. Su teoría no cuestiona la existencia de una inteligencia general, sino que existen inteligencias no consideradas en el Coeficiente Intelectual (CI).

⁵ Los Procesos cognitivos básicos son la percepción, que permite procesar la información que llega a través de los sentidos, la atención, que permite centrar en determinado sentido, dejando de lado otros a voluntad y la memoria, que permite almacenar información proveniente de los sentidos, para su uso posterior.

⁶ Existen multitud de definiciones de personalidad y una gran controversia, sin embargo, hay consenso en cuanto a considerarla como aquel patrón de conducta que define de manera relativamente estable y ciertamente predecible la conducta de un individuo. Los Big Five o cinco grandes rasgos de personalidad (Apertura a la experiencia, Responsabilidad, Extraversión, Amabilidad e inestabilidad emocional).

⁷ La vocación profesional se puede definir como aquella inclinación o “pasión” que un individuo siente hacia una profesión, carrera o actividad laboral, se trata de una combinación de intereses, habilidades y valores que convocan a la persona a desarrollar un trabajo que le genera satisfacción y sentido de realización personal.

RA4, es capital analizar los intereses profesionales para valorar la relación de la vocación y el perfil.

Con el propósito de someter al perfil obtenido a un proceso de evaluación, el alumnado demuestra en una simulación, las competencias, capacidades y rasgos, por medio de dinámicas grupales que confirman o refutan los perfiles obtenidos por las pruebas administradas, además esta simulación sirve para identificar otras habilidades, lo que mejora considerablemente el autoconocimiento del alumnado. Las pruebas estandarizadas, instrumentos, inventarios, escalas, incluso las dinámicas de grupo, son seleccionadas por ser referentes de uso en el ámbito educativo en adolescentes.

Se ha descartado las inteligencias corporal – kinestésica, naturalista y la inteligencia musical, por razones obvias de escasa aplicabilidad en un trabajo de perfil administrativo que según el objetivo del Ciclo; *“Realizar actividades de apoyo administrativo en el ámbito laboral, contable, comercial, financiero y fiscal, así como de atención al cliente/usuario, tanto en empresas públicas como privadas, aplicando la normativa vigente y protocolos de calidad, asegurando la satisfacción del cliente y actuando según normas de prevención de riesgos laborales y protección ambiental”* debe ser capaz el alumnado una vez titulen.

Después de las pruebas y las dinámicas de grupo, el alumnado recibe la visita de expertos; un/a psicólogo/a con trayectoria en Recursos Humanos, que les ayuda a entender las conexiones entre las capacidades intelectuales, los procesos cognitivos, la personalidad y la motivación para su vida profesional y personal y sobre todo, cómo la motivación y la inteligencia emocional se convierten en la base para el desarrollo de competencias profesionales, personales y sociales de perfiles atractivos para las empresas. Y un/a orientador/a profesional que centra su intervención en identificar el perfil de usuarios/as que antes se insertan en el mercado laboral según su dilatada experiencia y cómo lo hacen.

La Teoría de Howard Gardner (1983) defiende que la inteligencia no es un concepto unitario, sino que se manifiesta en distintas formas según cada persona. Esta teoría incluye inteligencias como la lingüística, lógico – matemática, espacial, naturalista, musical, corporal – cinestésica, y las interpersonal e intrapersonal, popularmente conocidas por Daniel Goleman como Inteligencia Emocional. En el contexto educativo, este enfoque permitiría abordar el proceso de enseñanza – aprendizaje desde las distintas inteligencias que los estudiantes ponen en marcha para aprender y así poder adaptar los contenidos a las capacidades

individuales. Según Armstrong (2009), incorporar las inteligencias múltiples en la educación promueve un aprendizaje más inclusivo y motivador, especialmente en la Formación Profesional, donde son más importantes otras inteligencias además de la lingüística o la lógico - matemática, como la inteligencia espacial, la inteligencia intrapersonal y la inteligencia interpersonal, cruciales para el contacto con compañeros/as, jefes/as y sobre todo, clientes/as o usuarios/as, inteligencias prácticas que generan un aprendizaje significativo e incrementan el sentido de autoeficacia en el alumnado.

Las inteligencias múltiples, como teoría, ha sido muy polémica, por popular y criticada, por aspectos conceptuales y metodológicos. Sin embargo, ha tenido un importante impacto en la educación. Las críticas a la teoría de las Inteligencias Múltiples han señalado que más que inteligencias, se trata de habilidades, aun así, este modelo ha servido para generar una visión más inclusiva de la educación, para atender a la diversidad y aprovechar el potencial de todos los alumnos; Nadal (2015). Esta teoría determina que además de las inteligencias lógica o verbal, tradicionalmente evaluadas en pruebas de inteligencia, se debe tomar en cuenta otras habilidades, como la espacial, la interpersonal o la intrapersonal a la hora de valorar las potenciales de los estudiantes, y de todas las personas en general. Gardner (2005).

No se puede obviar que la inteligencia es una capacidad cognitiva (Guilford, 1986; Piaget, 1947, 1969; Sternberg, 2011) ligada a otros fenómenos expresados a través de la personalidad. Rubinstein, (1984). La inteligencia mantiene relaciones con habilidades cognitivas como el pensamiento, el lenguaje y la creatividad. Vygotsky (1995), además de tener conexiones con la motivación y las emociones. Goleman (1997).

Existen estudios en nuestro país que han demostrado la utilidad de las inteligencias múltiples para promover la creatividad en estudiantes de primaria en su estudio neuropsicológico basado en la creatividad, las inteligencias múltiples y la función ejecutiva en el ámbito educativo. (Castillo, Ezquerro, Llamas y López, 2016)

En definitiva, este proyecto de innovación pretende trabajar a través de un programa de formación centrado en la evaluación de las distintas capacidades, procesos y personalidad, para detectar el perfil competencial y la vocación en la etapa adolescente y postadolescente. Esta identificación del perfil ayudará al alumnado a superar las dificultades con las que se encuentra a diario en las aulas e incluso en el resto de sus contextos, los/las alumnos/as recibirán información previa sobre la Situación de Aprendizaje para lograr su implicación

durante la evaluación de sus capacidades. El propósito último es el de garantizar el autoconocimiento del alumnado para que éstos puedan reflexionar sobre sus fortalezas y áreas de mejora y así, elaborar su itinerario personal y profesional con toda la información y el autoconocimiento posibles.

El alumnado vive un momento que es conveniente dibujar; una forma obsoleta de selección del alumnado por parte de los centros de formación basada en el expediente académico, la imagen prejuiciosa de fracaso de la Formación Profesional, arraigada en las familias y en la sociedad en general, un alto porcentaje de abandono en determinadas formaciones y etapas, y un clima enrarecido de acoso, ciberacoso y en general, conflicto en casi todas las etapas educativas. Los/las pocos/as alumnos/as que acceden a la formación profesional desde la verdadera vocación, tratan de contagiar al resto con su ilusión y su motivación, pero el alumnado que no tiene clara su vocación, complican el día a día de profesores/as y alumnado vocacional. El mecanismo de defensa ante las dificultades y conflictos en el aula, se materializa en el desapego y la distancia “de seguridad” con el resto de alumnado y el profesorado, la incertidumbre ante el futuro, remata de muerte la implicación con su formación. El alumnado en estas circunstancias es víctima de la lotería de los criterios de adjudicación de plazas, si son bendecidos por la asignación, seguirán motivados/as e implicados/as, de no ser así, el día a día durante todo un curso académico les resultará anodino, aburrido y muy difícil para un adolescente que vive en una familia caracterizada por el *Laissez-faire*, más aún en una etapa educativa postobligatoria con las connotaciones que la FP sigue teniendo lamentablemente.

Según el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes en su Estadística de las Enseñanzas no Universitarias. Avance del curso 2023 – 2024, el alumnado de Formación Profesional continúa creciendo, alcanzando 1.144.800 alumnos, con un aumento de 59.541 (+5,5%). Por grado, el Grado Básico crece 3.116 alumnos (+4,0%), el Grado Medio 19.031 (+4,4%) y el Grado Superior 35.563 (+6,3%) y los Cursos de Especialización 1.831 alumnos (+42,6%). Cabe destacar su subida en el régimen a distancia, 7,3% en el Grado Medio y 8,9% en el Grado Superior. Números que respaldan la urgencia de una mejora en la formación profesional por medio de proyectos de innovación que revolucionen y pongan en práctica las evidencias científicas en materia educativa y los modelos como el Diseño Universal para el Aprendizaje. El incremento en el número de matriculaciones obliga a los centros de formación

y al profesorado a diseñar estrategias más eficaces a la hora de garantizar la superación de los Criterios de Evaluación por parte de su alumnado. Este crecimiento también ha traído consigo retos, entre los que destaca la diversidad de perfiles de estudiantes y las necesidades emocionales y psicológicas de estos, especialmente en contextos de desigualdad social y económica.

Uno de los desafíos persistentes en los centros de F.P. es el bienestar y la adaptación emocional de los estudiantes, lo que requiere de una intervención más profunda en el ámbito psicosocial, es por ello que este Proyecto de Innovación cimentado por el Modelo de Inteligencias Múltiples, puede ayudar a el/la alumno/a a conocerse, a mejorar su autoestima y a conocer a los demás desde un concepto poliédrico de la inteligencia y no desde un concepto dicotómico de listo o torpe, muy propicio para procesos de discriminación y acoso.

Diversos estudios han demostrado que el bienestar emocional de los estudiantes influye de manera significativa en su rendimiento académico. Según Rodríguez-Ruiz et al. (2021), la salud mental y el bienestar psicosocial de los estudiantes están estrechamente relacionados con su motivación, participación y desempeño en el aula.

En el ámbito nacional, la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOMLOE), establece la importancia de la atención a la diversidad y el bienestar emocional en las aulas. Además, en el contexto específico de Canarias, el Plan Canarias 2030 recoge entre sus prioridades el fomento de una educación inclusiva y adaptada a las necesidades del alumnado.

El objetivo de este Proyecto de Innovación es proporcionar al alumnado herramientas basadas en la psicología para mejorar su autoconcepto y su autoestima, por lo tanto su bienestar, que se espera, provoque una mejora en el manejo del estrés y la gestión emocional del alumnado, el incremento de la motivación y el rendimiento académico de los estudiantes, especialmente aquellos con dificultades emocionales o sociales, mayor capacidad para identificar las características distintivas de los estudiantes, permitiendo la puesta en marcha de habilidades sociales más efectivas y por lo tanto, la creación de un entorno educativo más inclusivo y emocionalmente saludable, favoreciendo el éxito académico de los estudiantes.

Este proyecto de innovación pretende servir de primera piedra o proyecto piloto que demuestre la necesidad de dotar al alumnado de un conjunto de herramientas,

conocimientos, habilidades y recursos para entender las distintas capacidades, competencias, inteligencias y rasgos de personalidad que trabajan a disposición de las personas inteligentes, capaces y de éxito social, para que el alumnado comprenda que su gestión de las emociones condiciona su experiencia académica y cómo su perfil intelectual influye en sus resultados. El alumnado que entiende esta perspectiva psicológica, encuentra las formas de disparar su motivación y evitar los conflictos, comprende el contexto social, qué posición ocupa cada alumno/a en el grupo y lo más importante, detecta capacidades y competencias en sí mismos y en los demás, lo que permite una identificación vocacional propia y ajena. Con esta preparación, el alumnado será capaz de manejar sus retos individuales y las dinámicas grupales de su aula, y lograr un mayor rendimiento académico y una disminución acusada del índice de abandono escolar, del acoso escolar y de la conflictividad en general en el centro.

2. Objetivos

La evaluación del perfil de los/las alumnos/as será una oportunidad única para comprobar su efecto en los resultados académicos, no solo del Módulo IPE I, sino en el resto y de paso, comprobar el efecto en la gestión emocional de los/las estudiantes, especialmente en el ámbito de la Formación Profesional (F.P.), donde éstos enfrentan desafíos educativos y personales diversos, no solo por su formación en el centro educativo sino por su formación en la empresa. En este contexto, el proyecto tiene como objetivo mejorar el autoconcepto y la autocomprensión de las destrezas intelectuales, cognitivas, personales y vocacionales del alumnado desde la perspectiva de la Teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner en el ámbito del RA4 del Módulo de IPE I de un Ciclo de Grado Medio de Técnico en Gestión Administrativa de un centro integrado de formación profesional. La mejora del autoconcepto y la autocomprensión mejora a su vez la autoestima, que a su vez, ayuda a mejorar el rendimiento académico, el bienestar de la comunidad educativa del centro y disminuir los casos de acoso y conflicto en el aula.

Objetivo General: Mejora del Autoconcepto del Alumnado

El objetivo general del proyecto de innovación se centra en ofrecer una formación sistemática y experiencial en cada una de las Inteligencias Múltiples, Procesos Cognitivos, Rasgos de Personalidad e Intereses Profesionales de utilidad para el trabajo administrativo,

esta identificación permite al alumnado conocerse de manera más eficaz y plantear su futuro desde su potencialidad y vocación reales, mejorando y ajustando a niveles adaptativos el frágil autoconcepto de los/las adolescentes de un Ciclo de Grado Medio de Técnico en Gestión Administrativa, a través del descubrimiento de sus inteligencias múltiples, rasgos de personalidad y capacidades de atención, percepción y memoria.

A continuación, se detallan los objetivos específicos de este proyecto de innovación:

Objetivos Específicos

a) Lograr la implicación y la motivación del alumnado hacia los contenidos del Módulo IPE I.

Los Módulos de FOL, ahora IPE, no son los módulos favoritos para el alumnado de FP, sobre todo para el de los Ciclos de Grado Medio, por la visión lejana que aun tienen de su futuro profesional, por el carácter teórico con el que suele impartirse y su escasa aplicabilidad real a la vida de un alumnado que no se plantea trabajar por el momento, hace que sean sesiones complicadas para docentes sin formación psicológica. La Teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner propone ocho distintas capacidades intelectuales con combinaciones únicas en cada individuo. Casi nadie conoce sus capacidades, puede intuir dónde es más o menos habilidoso, qué se le da mejor y qué no se le da en absoluto, siempre y cuando sepa en qué términos reflexionar, por el contrario, lo normal en cuanto a capacidades intelectuales es pensar si se es listo o no tanto. El hecho de que el alumnado identifique y ponga en marcha estas inteligencias y habilidades en el proceso de enseñanza – aprendizaje, activa el *Efecto Pigmalion* en el/la alumno/a, al diseñarse situaciones de aprendizaje que se ajusten a sus fortalezas, incrementando su motivación y su participación. Un estudio publicado en la Revista Docencia Universitaria evidenció que la implementación de estrategias de enseñanza – aprendizaje basadas en las inteligencias múltiples fortaleció el aprendizaje de las matemáticas de estudiantes de 3º de ESO. Pascual-Mauritz, M.P. (2013).

El alumnado de esta Situación de Aprendizaje pondrá a prueba y descubrirá sus talentos, sus capacidades, en sesiones enfocadas a la revelación y autoconocimiento del perfil único de

cada alumno/a, se espera una implicación absoluta evidenciada por la alta participación y bajo absentismo.

b) Eliminar el concepto dicotómico de la inteligencia para evitar discriminación y acoso por razones de capacidad, rendimiento académico o resultado de evaluaciones.

La concepción tradicional de la inteligencia, habitualmente centrada en las habilidades lingüística y matemática, margina desde hace décadas a estudiantes con otras destrezas destacadas como el dominio del espacio, el control y la conciencia corporal, las relaciones interpersonales o la identificación de especies vegetales y animales y fenómenos naturales. Promover una visión más amplia de las inteligencias, ayuda a valorar la diversidad de talentos, fomentando un ambiente inclusivo y respetuoso con la diversidad. Otro estudio publicado en la Revista Docencia Universitaria analizó como la aplicación de la teoría de las inteligencias múltiples en el rendimiento y la motivación de alumnado de 4º y 5º de Primaria, demostrando que esta perspectiva reduce la discriminación y mejora la convivencia escolar. Martí Quiles, L. (2017).

El alumnado en intercambios con sus pares comprobará la diversidad de talentos de sus compañeros/as, aquellos/as que no eran tan buenos en su comunicación o en su capacidad matemática, se descubren como competentes intrapersonal, interpersonal, o espacialmente, son extrovertidos, estables, amables

c) Comprender que las distintas configuraciones que las Inteligencias Múltiples, los procesos cognitivos, la personalidad o la vocación, permiten que cada alumno logre el aprecio mutuo y el respeto por distintas expresiones de capacidad intelectual a las académicas; Inteligencia lingüística y lógico – matemática, como la capacidad artística (Inteligencias espacial, musical y corporal – cinestésica), la naturalista (Inteligencia naturalista) o la emocional (Inteligencias intrapersonal e interpersonal).

La identificación y sobre todo la valoración de las distintas capacidades de cada estudiante promueve el respeto mutuo y el aprecio por las distintas formas de expresión intelectual, apreciando el arte, las capacidades físicas o motrices, la comprensión del medio natural, la música, los idiomas o el autocontrol y las destrezas sociales, pueden generar mejores oportunidades y un mayor reconocimiento social que las capacidades más academicistas como la lingüística o la matemática. Estas distintas formas intelectuales combinadas entre sí

contribuyen a generar un ambiente de aprendizaje colaborativo, diverso, inclusivo y enriquecedor.

d) Mejorar el rendimiento académico, y comprobar su efecto en la disminución del absentismo, y de los casos de conflicto o incluso de acoso.

La implementación de esta Situación de Aprendizaje basada en la Teoría de las inteligencias múltiples, en los procesos cognitivos básicos y en los rasgos de personalidad mejora el autoconocimiento de las capacidades del alumno, divergiendo del obsoleto concepto de inteligente según la demostración de habilidades matemáticas y lingüísticas. Esta validación de sus capacidades en el resto de inteligencias, puede resultar en un aporte motivacional que a través de la Profecía Autocomplida, el/la alumno/a con mejor autoestima, se motive y rinda más, provocando un aprendizaje más significativo y no tan memorístico, adaptado a las capacidades de cada estudiante, logrando una disminución del absentismo, del acoso y de la conflictividad en general. Este proyecto de innovación de la RA4 de IPE I incide en el mismo carácter práctico de aprendizaje significativo, del autoconocimiento que pretende profundizar en el alumno y sus capacidades reales y de la atención a la diversidad evidenciada por la variabilidad de perfiles. Dejando atrás programaciones didácticas centradas en el aprendizaje conceptual de habilidad, de Análisis DAFO o de itinerario de recursos de empleabilidad.

La aplicación de la Teoría de las Inteligencias Múltiples proporciona un marco sólido para el desarrollo integral del alumnado de Formación Profesional, facilitando el autodescubrimiento de su perfil competencial, de su vocación, potenciando sus habilidades, trabajando en sus áreas de mejora, para preparar su lanzamiento al mercado de trabajo.

Este enfoque además fomenta la diversidad y representa al alumnado por sus capacidades distintas, trascendiendo de comparativas tan simples como la memoria o el color de piel, para abrazar cinco distintas inteligencias, tres procesos cognitivos, cinco rasgos de personalidad y un sinfín de intereses profesionales, configurando perfiles multifactoriales que explican mucho mejor la complejidad del ser humano.

3. Contextualización

3.1. Características del entorno escolar

El centro fue inaugurado a mitad de siglo pasado como Taller Escuela de Formación Profesional, decano de la Formación Profesional, entonces solo disponía de un aula teórica. El traslado al actual emplazamiento llegaría en la década de los sesenta, poco después, se creó la Escuela de Hostelería y en los setenta se integró la Escuela Profesional, momento en la que pasó a llamarse Instituto de Formación Profesional y a depender del Ministerio de Educación. En la década de los ochenta fue transferido a la Consejería de Educación.

Este centro público de Formación Profesional ha estado siempre muy unido al barrio y a la ciudad, un barrio periférico limítrofe con otro municipio muy poblado, cuenta con innumerables servicios a escasos metros; centros de formación, comerciales, sanitarios e instalaciones deportivas. El barrio pertenece al tercer distrito con mayor densidad demográfica de la ciudad, contenido en el oeste por una autopista, en el norte por la frontera con otro municipio, en el este por otro barrio menos populoso y en el sur por un Polígono Industrial. En su interior encontramos un Hospital Universitario, un Centro de Salud, otro CIFP, un Centro de Educación Especial, un IES, dos colegios, un CEPA, un CEIP, un Polideportivo Municipal, un Pabellón de Deportes, un Complejo Deportivo, dos barriadas de viviendas sociales construidas en la década de los sesenta, un Instituto de las Cualificaciones Profesionales, dos parques y dos centros comerciales.

En la actualidad ocupa una manzana de 20.000 metros cuadrados y está perfectamente conectado por transporte público con muchos municipios, por sus dos calles aledañas discurren; las líneas de tranvía y de autobuses que conectan con los núcleos de las dos ciudades más pobladas y con los intercambiadores con el resto de los municipios.

Más de tres generaciones han encontrado su puesto de trabajo en el mercado laboral tras formarse en las aulas del CIFP. La ciudad concentra cuatro de los siete CIFP de la Provincia, el barrio, dos de ellos. El CIFP recibe alumnado de todos los municipios de la provincia. Esta circunstancia motiva la heterogeneidad del nivel socioeconómico del alumnado, máxime cuando la oferta privada es muy limitada en las familias que este centro ofrece.

3.2. Centro

El centro forma actualmente a algo más de 1.400 alumnos y alumnas, en sus 30 ciclos de 7 de las 26 familias profesionales, mayoritariamente del sector servicios. Hay alumnado menor de edad, que estudia los ciclos de FP Básica o Grado Medio y la gran mayoría, ya adulta, estudia

Grados Medios y Superiores. Esta característica condiciona una menor participación de las familias en el centro, salvo las circunstancias derivadas del abandono, del fracaso o de la conducta adversa de sus hijos/as que ponen en marcha procedimientos de seguimiento por parte de sus tutores o de mediación, disciplinarios y de conciliación en los casos de conflicto en la convivencia.

Tabla 1: Oferta Formativa de Ciclos Formativos según Familia Profesional para el Curso Académico 2024 - 2025

Oferta Formativa CIFP 2024 - 2025		
Hostelería y Turismo	Ciclo Formativo Grado Básico	Cocina y Restauración
		Alojamiento y Lavandería
	Ciclo Formativo Grado Medio	Servicios en Restauración
		Cocina y Gastronomía
		Panadería, Repostería y Confitería
	Ciclo Formativo Grado Superior	Dirección de Cocina
		Dirección de Servicios de Restauración
		Gestión de Alojamientos Turísticos
		Guía, Información y Asistencia Turísticas
		Agencias de Viaje y Gestión de Eventos
	Curso de Especialización	Panadería y Bollería Artesanales
Administración y Gestión	Ciclo Formativo Grado Medio	Gestión Administrativa
	Ciclo Formativo Grado Superior	Administración y Finanzas
Instalación y Mantenimiento	Ciclo Formativo Grado Medio	Instalaciones Frigoríficas y de Climatización
		Instalaciones de Producción de Calor
		Mantenimiento Electromecánico
	Ciclo Formativo Grado Superior	Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos
		Mecatrónica Industrial
		Prevención de Riesgos Profesionales
Trans. y Mantenimiento de Vehículos	Ciclo Formativo Grado Medio	Electromecánico de Vehículos Automóviles
Artes Gráficas	Ciclo Formativo Grado Medio	Preimpresión Digital

		Impresión Gráfica
	Ciclo Formativo Grado Superior	Diseño y Gestión de la Producción Gráfica
Fabricación Mecánica	Ciclo Formativo Grado Básico	Fabricación y Montaje
	Ciclo Formativo Grado Medio	Mecanizado
		Soldadura y Calderería
	Ciclo Formativo Grado Superior	Construcciones Metálicas
		Programación de la Producción en Fabricación Mecánica
Actividades Físicas y Deportivas	Ciclo Formativo Grado Superior	Acondicionamiento Físico
		Enseñanza y Animación Socio-deportiva

Datos extraídos de la página web del CIFP

En cada uno de sus ciclos, el alumnado se distribuye en una sola línea. El centro cuenta con un claustro de 140 profesores que dependen de su respectivo jefe de departamento y coordinador por cada una de las 7 familias profesionales, además el organigrama del centro cuenta con una jefatura de estudios por cada turno, y departamentos de información y orientación profesional, de innovación y calidad y de relaciones con empresas, un servicio de atención a familias, secretaría, vicedirección y dirección del centro.

El órgano colegiado que permite la gobernabilidad de los Centros Integrados de Formación Profesional es el Consejo Social conformado por el/la directora/a, dos representantes del profesorado, un/a representante del alumnado, un representante del PAS, dos representantes de la Consejería de Educación, un representante de la Consejería de Empleo, dos representantes de las organizaciones sindicales, dos representantes de las organizaciones empresariales y un secretario/a. Las misiones principales son; establecer las directrices y mejoras del Proyecto Funcional del Centro, aprobar el Plan Anual y la Memoria Anual del Centro, aprobar, supervisar y liquidar el presupuesto del centro y hacer seguimiento de las actividades del centro. El Consejo Social se renueva cada cuatro años y está regulado por el Decreto 224/2017, de 13 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de los centros integrados de formación profesional en la comunidad autónoma.

El día a día del centro se articula en las reuniones departamentales y en los claustros donde el profesorado decide como solventar los problemas de la dinámica diaria en cuanto a la cátedra, la organización, la convivencia y la administración.

Las instalaciones se organizan según la familia profesional en un edificio principal con aulas, despachos y un restaurante pedagógico, además cuenta con pabellones con talleres, imprenta pedagógica, instalaciones deportivas y almacenes de materiales, un patio central, cafetería, biblioteca, aula de emprendimiento, Aula ATECA y aula de innovación. El Centro forma parte de las redes de calidad, de innovación, de emprendimiento y de información y orientación profesional, además tiene en marcha proyectos como los de cocina local, Imprenta ecológica “Print in Green” y “Descubre tu herramienta digital”

El Centro no cuenta con una AFA o AMPA, debido a la edad del alumnado, en su mayoría adultos, además es crucial recordar, como se apuntó anteriormente, que el alumnado no proviene exclusivamente del barrio donde se ubica el centro, sino de muchos de los municipios de la provincia, por lo que las familias no están ni cerca, ni la edad del alumnado es la adecuada para que sus tutores supervisen su evolución. Sin embargo, el centro cuenta con un Servicio de Atención a las Familias, destinado principalmente a familias de alumnado NEAE menores de edad.

Este centro, como el resto de instituciones educativas, mantiene conciertos de colaboración con otros centros de la comunidad, de otras comunidades y de otros países para el fomento del intercambio de estudiantes, de profesorado y la celebración de las prácticas en empresas en otras provincias, comunidades y países en el marco del Programa Erasmus+.

Desde la publicación de la nueva Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional en 2022, la fase de formación en empresa ha ganado importancia, pasando de las 346 horas de la antigua FCT a las, al menos, 500 horas de la FP Dual, característica que implica una participación mayor de las empresas en la formación profesional, lo que exige una colaboración mayor entre el centro y las empresas colaboradoras, para tal fin, el centro dispone de un Departamento de Relaciones con la Empresa, para incorporar nuevas organizaciones dispuestas a acoger alumnado en formación.

3.3. Aula

Casi todas las aulas del centro son de entre 50 y 100 metros cuadrados, con iluminación natural, no disponen de instalación de aire acondicionado ni calefacción, la iluminación es de tipo led por paneles repartidos por todo el techo. El aula teórica dispone de los recursos que figuran en la Tabla 2:

Tabla 2: Material mobiliario y fungible inventariable

Material	Cantidad	Material	Cantidad
Mesa profesor/a	1	Mesa alumno/a	24
Silla con ruedas profesor/a	1	Silla con ruedas alumno/a	24
Equipo informático completo	1	Equipo informático completo	24
Impresora	1	Mesa de reunión	2
Proyector con mando a distancia	1	Armario con cerradura	1
Pizarra	1	Paquetes de folios de 100	10

Datos extraídos del inventario de material del CIFP

Las 24 mesas del alumnado se distribuyen en casi todas las aulas de la familia de Administración y Gestión, unidas de dos en dos, en tres parejas de mesas por cada fila y 4 filas, dependiendo de la forma y espacio del aula, casi todas orientadas a la pizarra. En el fondo de algunas aulas más grandes, podemos encontrar un espacio para dinámicas de grupo con una o dos mesas de reunión. Estos dos espacios permiten una mejora de la capacidad socializadora e integradora del aula, en zonas de trabajo individual y en parejas y zona de trabajo en grupos medianos y grandes.

3.4. Alumnado

El primer curso del Ciclo de Grado Medio de Técnico en Gestión Administrativa ha iniciado con 22 alumnos. Dado que casi todo el alumnado es nuevo en el centro, no hay información suficiente para prever que el tipo de convivencia que puedan manifestar sea conflictiva, a juzgar por las primeras sesiones, se respira buen ambiente de aula, mantienen el respeto mutuo y no aparecen conductas censurables, demuestran en general gran curiosidad hacia las prácticas en empresa que comienzan en abril y demandan la aplicación práctica en contextos reales de todos los contenidos de la programación.

El alumnado de primero de Ciclo de Grado Medio de Técnico en Gestión Administrativa presenta la siguiente distribución sociodemográfica; 7 alumnos, 14 alumnas y una persona no binaria, 9 alumnos de 16 años y 4 de 17 años, 5 alumnos de 18 a 21 años, y 4 alumnos de 23 a 29 años, todos son españoles, excepto dos alumnos de marruecos, una alumna inglesa y una alumna venezolana INTARSE, casi todo el alumnado proviene de la ESO, cuatro de otro ciclo de grado medio y las estudiantes venezolana e inglesa de secundaria de sus países.

Todo el alumnado ha cumplimentado un Cuestionario de Entrada en el procedimiento de matriculación, con preguntas sobre los contenidos del ciclo para establecer un nivel de acceso, intereses y objetivos respecto a sus propósitos profesionales, la mitad del grupo ha referido formarse para trabajar como administrativo, excepto el alumnado cuyo progreso es el normativo para su edad y acceden al ciclo una vez superada la ESO, que mayoritariamente pretenden continuar formándose en alguno de los Ciclos de Grado Superior de la familia de Administración y Gestión en el mismo centro, respuestas que demuestran la educabilidad de buena parte del grupo.

Las primeras sesiones se dedicaron a la presentación del módulo, del profesor/a y del alumnado por medio de dinámicas de inicio, de presentaciones y de preguntas y respuestas. El alumnado entró progresivamente durante las tres primeras semanas de curso, momentos en los que se extrajo información muy importante para reducir la incertidumbre y generar procesos de empatía rápida que puedan evitar conflictos y casos de acoso. Estas primeras semanas sirvieron para que un alumno explicara su condición de refugiado sin redes de apoyo, otros/as alumnos/as demostraron provenir de familias de clase alta, media y media baja, en algún caso con historial de fracaso académico en Bachillerato reiterado. Algunos/as alumnos/as compartieron que vienen de familias monoparentales, otros/as de familias extensas amplias, familias con redes de apoyo fuertes y eficaces con distintas figuras y de familias polinucleares, con nulas redes de apoyo, donde el alumnado no cuenta con la protección mínima ni con el afecto, sin posibilidad alguna de un aprendizaje vicario positivo. También se infieren estilos parentales muy distintos, desde el democrático hasta el negligente, donde ni siquiera los/las hijos/as experimentan un clima de apoyo y mucho menos un ambiente organizado. El centro cuenta con un Departamento de Atención a las Familias y celebra a demanda, acciones tutoriales para alinearse con las familias comprometidas con la educación de sus hijos/as.

Es importante destacar que el alumnado de formación profesional no pertenece a etapas educativas obligatorias, por lo que el carácter voluntario reduce considerablemente el malestar docente propio de otras etapas educativas. El Consejo Escolar tiene siempre un punto en su orden del día destinado a que padres y madres expongan sus demandas, temática de tutorías a alumnos/as y a familias o incidencias a resolver.

El alumnado no aporta diagnóstico de NEE o NEAE, salvo un caso de INTARSE que proviene de Venezuela, con expediente completo en el equivalente a educación secundaria en su país de origen. El resto de alumnos/as migrantes, reside hace más de cinco años en España, su proceso migratorio está en su fase final, por lo que ninguno/a necesita de aula de apoyo idiomático, necesidad específica o adaptación alguna.

El profesorado de este proyecto se muestra atento/a a señales que sabe identificar, como las Dificultades Específicas de Aprendizaje, Especiales Condiciones Personales o de Historia Escolar, Trastorno Grave de Conducta, Altas Capacidades Intelectuales, TDAH, Trastorno Generalizado del Desarrollo e Incorporación Tardía al Sistema Educativo. El diseño de esta Situación de Aprendizaje ayuda sin duda a aportar pruebas a las sospechas de determinadas NEAE, por la respuesta a las pruebas psicotécnicas por parte del alumnado, por lo que los recursos de orientación educativa pueden ser ayudados a tomar decisiones a tenor de las evidencias aportadas por este proyecto de innovación.

4. Descripción curricular

4.1. Asignatura o ámbito

Este proyecto de innovación se llevará a cabo para mejorar el proceso de enseñanza - aprendizaje de buena parte del Resultado de Aprendizaje 4 del Módulo Itinerario Personal para la Empleabilidad I, que se imparte en el Ciclo de Grado Medio de Técnico en Gestión Administrativa de Formación Profesional.

Este proyecto se centra en el primer curso académico del título de Técnico en Gestión Administrativa, un título de grado medio en el que los/las estudiantes pueden ingresar con 16 años, aunque como se observa en el punto anterior, el alumnado es heterogéneo en muchas variables, entre ellas, la edad.

El alumnado de IPE I carga históricamente contra la asignatura de Formación y Orientación Laboral, antecesora de IPE I e IPE II, por alejarse de los contenidos que más les interesa, sin embargo, los Criterios de Evaluación del Resultado de Aprendizaje 4 de IPE I, que serán analizados en el siguiente punto, son cruciales para cualquier persona, independientemente de su intención de inserción profesional. Estos criterios hablan de que el alumnado identifique sus intereses, motivaciones, habilidades, destrezas, cualidades, competencias personales y sociales, preferencias profesionales, metas y la importancia de la autoestima como soporte personal, profesional y social. Todos estos conceptos se encuentran estrechamente vinculados a la inteligencia emocional, a la personalidad, a la motivación, a la atención, a la percepción, a la memoria y al resto de inteligencias múltiples descritas por Howard Gardner.

El autoconcepto está muy relacionado con la inteligencia intrapersonal, ya que ésta se centra en el autoconocimiento emocional, la gestión de las propias emociones y el desarrollo emocional. Como es obvio, el autoconocimiento está relacionado con la autoestima, las personas con más autocontrol provocan menos conflictos y tienen mejores relaciones con sus padres, pares y profesores/as, por lo que suelen tener niveles de autoestima más adaptativos y saludables que las personas con conflictos con su familia, con sus compañeros y con profesorado, a los que les cuesta hacer amistades. Por otra parte, la inteligencia interpersonal destaca en los encuentros sociales, vitales para la empleabilidad, pero no solo se reduce a una cuestión de inserción profesional, sino de desarrollo social. La empatía y las destrezas sociales son básicas para las relaciones de cualquier persona con los demás, cuanto menos, para llevar a cabo una entrevista o una dinámica de grupo en un proceso de selección. La empatía puede ayudar a los adolescentes a dejar atrás el egocentrismo y las destrezas sociales les puede ayudar a respetar, a comunicarse y a entender y hacerse entender. Las personas con empatía y con destrezas sociales gozan de relaciones familiares y sociales más estimulantes, disfrutan de los demás y los demás disfrutan con su compañía, sin embargo, las personas con menores niveles de empatía y con dificultades en sus destrezas sociales, generan conflictos y son personas menos escogidas para las interacciones sociales por el resto. Ambas inteligencias demuestran su importancia transversal a la hora de gestionar las propias emociones y las relaciones con los demás.

4.2. Relación con el currículo oficial

Debido a que desde el curso escolar 2024-2025 entra en vigor la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, así como el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la Ordenación del Sistema de Formación Profesional, y por tanto parte del periodo de formación del alumnado de primer curso de todos los Ciclos, tanto de Grado Medio como Superior, debe realizarse de forma Dual en la empresa. Por su parte, la instrucción cuarta, punto tercero, de las Instrucciones para el Procedimiento de Implantación y Desarrollo de la Formación de Carácter Dual en Empresa (...), los Ciclos Formativos de Grado Básico, Medio, Superior y Cursos de Especialización. en los ciclos formativos de grado medio y superior (niveles 2 y 3 del Grado D) de la Consejería de Educación, Formación Profesional, Actividad Física y Deportes del Gobierno de Canarias, para el primer curso; la formación en empresa u organismo equiparado tendrá una duración que puede oscilar entre un mínimo de 100 y un máximo de 200 horas. El mínimo de jornadas de formación en la empresa durante este curso será de 20.

De acuerdo con la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en su redacción actual, a la Comunidad Autónoma de Canarias le corresponde establecer el 45% del currículo, al hacer uso el Estado del 55% para el currículo básico. El Anexo V del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la Ordenación del Sistema de Formación Profesional hace mención expresa de la duración de cada uno de los IPE de 50 horas. Por tanto, el módulo de IPE se imparte en el primer curso de todos los Ciclos Formativos de Grado Medio y Grado Superior con una duración de 96 horas, siendo la distribución horaria de 3 horas semanales de septiembre a junio.

El Anexo V del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la Ordenación del Sistema de Formación Profesional también redacta el Resultado de Aprendizaje 4 de la siguiente manera: *Analiza y evalúa su potencial profesional y sus intereses para guiarse en el proceso de auto orientación y elabora una hoja de ruta para la inserción profesional en base al análisis de las competencias, intereses y destrezas personales.*

Y desarrolla 11 Criterios de Evaluación de los que este proyecto considera adecuados a sus propósitos los 6 primeros

- a) *Se han evaluado los propios intereses, motivaciones, habilidades y destrezas en el*

marco de un proceso de autoconocimiento.

- b) Se han analizado las cualidades y competencias personales afines a la actividad profesional relacionada con el perfil del título.*
- c) Se han determinado las competencias personales y sociales con valor para el empleo*
- d) Se han señalado las preferencias profesionales, intereses y metas en el marco de un proyecto profesional.*
- e) Se ha valorado el concepto de autoestima en el proceso de búsqueda de empleo.*
- f) Se han identificado las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades propias para la inserción profesional.*

En concordancia con esta reducción de Criterios de Evaluación, el Resultado de Aprendizaje también sufre un recorte, ciñéndose a la primera parte de su redacción; *Analiza y evalúa su potencial profesional y sus intereses para guiarse en el proceso de auto orientación.* Correspondiendo con los Criterios de Evaluación: a), b), c), d), e) y f)

El Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Gestión Administrativa y se fijan sus enseñanzas mínimas, modificado por el Real Decreto 1126/2010, de 10 de septiembre, describe la competencia general, los objetivos generales y las competencias personales, profesionales y sociales que un egresado deberá demostrar.

La competencia general de este título consiste en *realizar actividades de apoyo administrativo en el ámbito laboral, contable, comercial, financiero y fiscal, así como de atención al cliente/usuario, tanto en empresas públicas como privadas, aplicando la normativa vigente y protocolos de calidad, asegurando la satisfacción del cliente y actuando según normas de prevención de riesgos laborales y protección ambiental.*

Los Objetivos Generales relacionados con los Criterios de Evaluación seleccionados del R.A.4: (Artículo 9) son los siguientes:

- ✓ Objetivo 19: Valorar la diversidad de opiniones como fuente de enriquecimiento, reconociendo otras prácticas, ideas o creencias, para resolver problemas y tomar decisiones.

- ✓ Objetivo 20: Reconocer e identificar posibilidades de mejora profesional, recabando información y adquiriendo conocimientos para la innovación y actualización en el ámbito de su trabajo.

Y por último, las Competencias personales, profesionales y sociales relacionadas con los Criterios de Evaluación seleccionados del R.A.4: (Artículo 5) son las siguientes:

- Competencia 16^a: Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y responsable.
- Competencia 17^a: Participar en las actividades de la empresa con respeto y actitudes de tolerancia.
- Competencia 18^a: Adaptarse a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones laborales, originados por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos.
- Competencia 19^a: Participar en el trabajo en equipo respetando la jerarquía definida en la organización.

Para el acceso a la fase de formación en empresa del primer curso, el alumnado deberá haber superado el Resultado de Aprendizaje 2, relativo a la formación básica en PRL y se estima que su impartición ocupe todo el primer trimestre del curso, junto con el Resultado de Aprendizaje 1, que solo tiene tres Criterios de Evaluación y es el más dualizable, ya que tiene carácter contextual y describe el sector, empresa y puesto de trabajo. El Resultado de Aprendizaje 3, de legislación laboral, se imparte durante la primera mitad del segundo trimestre. El Resultado de Aprendizaje 4 en el que se basa este proyecto, al que se le ha dado un mayor protagonismo, con 24 sesiones de las 96 del módulo, se imparte en la segunda mitad del segundo trimestre y primera semana del tercero y el Resultado de Aprendizaje 5 se imparte en las tres semanas del resto de abril, ya que la fase de formación en empresa, se lleva a cabo durante la última mitad del tercer trimestre. Los Criterios de Evaluación seleccionados del Resultado de Aprendizaje 4 se demostrarán en las sesiones de la segunda mitad del segundo trimestre, durante la última quincena de febrero y el mes de marzo, en abril se impartirá el R.A.5, justo antes de la fase de formación en empresa, que se realizará entre el 5 de mayo y el 12 de junio.

Este Resultado de Aprendizaje 4, basado en el autoconocimiento, suele ser dualizado en su totalidad o superficialmente tratado por medio de un proyecto profesional en casi todas las programaciones didácticas de este módulo, junto con el R.A.5, en paralelo a la realización de la fase de formación en empresa. Por esta razón y teniendo en cuenta la importancia que tiene el autoconocimiento, el análisis del propio potencial y en definitiva, la vocación, se propone un abordaje inmersivo en este RA4, sobre todo en la primera mitad de los Criterios de Evaluación, donde se pretende ahondar en el autoconcepto y en la autodescripción de las habilidades, destrezas, intereses, motivaciones, rasgos y capacidades, que atesora el alumnado por medio del descubrimiento personal de “dones” a través de sesiones personalizadas, administración de pruebas psicotécnicas, celebración de dinámicas grupales, debates guiados, simulación de entrevista de trabajo y la participación de figuras necesarias en la búsqueda de la identidad; psicólogo/a, orientador/a, antiguos/as alumnos/as y casos de éxito.

5. Diseño del proyecto de innovación docente

5.1. Enfoque metodológico

La metodología para este módulo de IPE I se fundamenta en principios pedagógicos sólidos que favorecen la formación integral del alumnado y su inserción laboral. Para lograr este objetivo, los principios metodológicos que guían la enseñanza se basan en los enfoques constructivistas, el aprendizaje significativo, las metodologías activas y la consideración del profesorado como un facilitador del aprendizaje de su alumnado.

El constructivismo ayuda a esta metodología tomando como base que el conocimiento no es algo que se transmita pasivamente de el/la docente al alumnado, sino que éstos son un agente activo en la construcción de su propio conocimiento. Para Piaget (1976), los individuos construyen su conocimiento a partir de sus experiencias, y este proceso es influenciado por su contexto social, cultural y emocional. Vygotsky (1978) por su parte, destaca la importancia del entorno social y cultural para el desarrollo cognitivo, indicando que el aprendizaje tiene lugar en las interacciones sociales que permiten la asimilación de nuevas herramientas cognitivas.

En este Módulo de IPE I, el/la docente no se limita a transmitir contenido, sino a convertirse en un/a guía de los/las estudiantes en su proceso constructivo de conocimientos,

ayudándoles a conectar la teoría con la práctica, y a reflexionar sobre sus experiencias personales y profesionales. Esta aproximación, desde el constructivismo, promueve un aprendizaje en un contexto en el que los/las estudiantes se responsabilizan de identificar sus propios intereses y necesidades dentro del proceso de orientación profesional.

El/la docente actúa como mediador/a del conocimiento, brindando espacios estimulantes para que los/las estudiantes descubran, experimenten, reflexionen, colaboren, resuelvan, investiguen, compartan, ayuden y descubran entre sí. Además, el/la docente utiliza estrategias como la Zona de Desarrollo Próximo de Vygotsky, planteando tareas que están un poco por encima del nivel actual del estudiantado, pero posibles, desde su capacidad de desarrollo, siempre con la guía y apoyo de el/la profesor/a.

Ausubel (1963) evidenció que el conocimiento se construye de forma más profunda y duradera cuando se relaciona con los conocimientos previos de los/las estudiantes. En el Módulo de IPE I implica que los contenidos están conectados con la realidad y las experiencias previas del alumnado, de tal manera que los nuevos conocimientos son útiles para su futuro profesional, que es el objeto principal de este módulo.

El aprendizaje significativo se centra en la importancia de los contenidos, por lo que se deben crear experiencias de aprendizaje que favorezcan la relación de los Criterios de Evaluación recogidos en el R.D. con la vida cotidiana y las aspiraciones profesionales de cada alumno/a. Para ello, los/las docentes emplean actividades como el estudio de casos, simulaciones, entrevistas y visitas, de modo que puedan integrar estas experiencias en su mapa cognitivo de desarrollo personal y social.

Este Proyecto de Innovación docente se cimenta en metodologías clásicas por descubrimiento y algunas de las metodologías activas sin perder de vista el modelo de enseñanza centrado en el/la alumno/a, al que se motiva a participar activamente en su proceso de aprendizaje. Estas metodologías fomentan la colaboración, la resolución de problemas y la aplicación práctica de los conocimientos. Las metodologías activas que se siguen en este módulo son las que se relacionan a continuación:

Aprendizaje cooperativo: Johnson & Johnson (1999) afirman que el aprendizaje cooperativo promueve la colaboración entre el alumnado para el logro de objetivos comunes. Esta metodología favorece que el alumnado comparta ideas, resuelva problemas

conjuntamente y se nutran de las distintas perspectivas de sus compañeros/as. Aspecto fundamental en un módulo que persigue el desarrollo de habilidades y destrezas interpersonales tan importantes en el mercado laboral como el trabajo en equipo, el liderazgo, la resolución de conflictos, la gestión de las emociones, la asertividad y la comunicación.

Aula invertida: Permite que el estudiantado asuma una cuota de responsabilidad de su aprendizaje, mediante la visualización de contenido audiovisual en sus casas, para dedicar todo el tiempo de las sesiones a actividades dinámicas interactivas, de investigación, prácticas, de debate, o de resolución de problemas.

La evaluación formativa es otro de los principios metodológicos en este marco. Black y Willian (1998) indican que este tipo de evaluación se centra en el proceso de aprendizaje, proporcionando retroalimentación continua para mejorar las competencias de los/las estudiantes y, sobre todo, las estrategias metodológicas seleccionadas y las situaciones de aprendizaje diseñadas en este Proyecto de Innovación.

Es importante destacar que la metodología seleccionada es la más adecuada atendiendo a los Criterios de Evaluación seleccionados para este proyecto de innovación docente, sobre todo, teniendo en cuenta que el objetivo general se centra en ofrecer una formación sistemática en cada una de las Inteligencias Múltiples de utilidad para el trabajo administrativo, que permita al alumnado conocerse y plantear su futuro desde su potencialidad y vocación reales, a través del desarrollo de sus inteligencias múltiples, personalidad y capacidades de atención, percepción y memoria. Para ello y teniendo en cuenta las actividades con las que este proyecto tratará de lograr dicho objetivo, conviene aplicar la metodología más constructivista y humanista posible, destacando el aprendizaje cooperativo por encima de otras metodologías con carácter más secundario como el aula invertida o la evaluación formativa que persigue fines más concretos y condicionados a una sesión de una actividad particular.

5.2. Descripción de las actividades

Este proyecto de innovación docente se va a llevar a cabo en 5 actividades, en las que se tratará de materializar el cumplimiento de los criterios de evaluación seleccionados, que persiguen el auto conocimiento y el análisis propio de destrezas, habilidades, procesos cognitivos, intereses, rasgos de personalidad, motivaciones y capacidades personales y

sociales, durante las 12 sesiones programadas, que tendrán lugar entre el 17 de febrero y el 11 de marzo de 2025.

Actividad 0: La Teoría de las Inteligencias Múltiples
Duración: 30 minutos
Agrupamiento: individual
Fase de Activación
<p>Descripción: Por medio de la técnica de Flipped Classroom, el alumnado recibe en su mail un enlace a un vídeo de media hora que tendrá que visualizar antes de la sesión 1 de la Actividad 1. En la que podrán conocer la Teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner desde una perspectiva fresca, motivadora y dinámica explicada por medio de animaciones por un creador de contenidos científico. El vídeo culmina con la relación de las inteligencias múltiples con la personalidad, la motivación, la atención, la percepción y la memoria y con claras alusiones a las inteligencias como superpoderes.</p>
Recursos: Ordenador / Móvil con conexión a internet
Objetivo: Introducir el componente conceptual del Proyecto de Innovación para realizar un aprovechamiento máximo de las sesiones de evaluación.
Instrumento de evaluación: no se evalúa.

Actividad 1: Mi mapa personal: ¿Cuál es mi superpoder?
Duración: 4 horas (4 sesiones)
Agrupamiento: Individual
Fases de Demostración y de Aplicación
<p>Descripción: El alumnado recibirá tres series de test psicotécnicos de una sesión cada una, en la primera sesión después de las instrucciones adecuadas y la demostración de cómo responder a cada prueba, se auto evaluarán la memoria, la capacidad de atención, la capacidad de percepción, y la inteligencia espacial por medio de pruebas psicotécnicas que se responden por medio de un enlace a una página web, en la segunda sesión, después de la demostración por parte del profesorado, se auto evaluarán la personalidad, y las inteligencias emocionales (intrapersonal e interpersonal) mediante pruebas psicotécnicas y en la tercera sesión, previa demostración del profesorado, se evaluarán las inteligencias</p>

tradicionales (lógica y lingüística) y un inventario de intereses profesionales. Durante las tres sesiones, el alumnado irá siendo consciente de sus destrezas, con el propósito de que sean capaces de identificar sus habilidades, qué les motiva, cómo son, identificarán sus competencias personales y sociales y qué deben mejorar. Finalmente recibirán un perfil completo por parte de el/la docente con todos los resultados a las pruebas, donde comprobarán que el concepto de inteligencia dicotómica que tenían, es un concepto superado y que hay muchos indicadores para medir “inteligencia”, 10 resultados donde todo el alumnado puntuó de modo distinto y todos destacan por encima de sus compañeros/as en algunas capacidades.

Tabla 3: Distribución de Pruebas Psicológicas por sesión (Actividad 1)

Sesión 1	Sesión 2	Sesión 3
Prueba del Proceso Cognitivo Memoria	Test de Personalidad	Inteligencia Lógico – Matemática
Prueba del Proceso Cognitivo Atención	Test de Inteligencia Emocional (Intrapersonal)	Test de Inteligencia Lingüística
Prueba del Proceso Cognitivo Percepción	Test de Inteligencia Emocional (Interpersonal / Social)	Inventario de Intereses Profesionales y Vocacionales
Test de Inteligencia Espacial		

Continuación Descripción: En una última sesión se plantea un debate dirigido por el/la docente en el que cada uno describe sus sentimientos durante el pase de pruebas, donde entiendan las capacidades como una caja de herramientas y no como un don que se tiene o no se tiene y sobre todo que el alumnado comprenda la potencialidad de mejora que todas las capacidades tienen, por medio del entrenamiento mental, similar al corporal.

Recursos: Ordenadores y licencias para las pruebas (en caso necesario).

Objetivo: Evaluar intereses, motivaciones y habilidades propias (Criterio de Evaluación a)), además se empieza a evidenciar la inteligencia intrapersonal y la inteligencia interpersonal en la reflexión final.

Instrumento de evaluación: Perfil completo de resultado de pruebas elaborado por el/la docente según los informes de los cuestionarios donde se señala el superpoder de cada alumno/a

Actividad 2: Mis competencias con valor “administrativo”

Duración: 2 horas (2 sesiones)

Agrupamiento: Pequeños grupos

Fases de Activación, Demostración y Aplicación

Descripción: El alumnado antes de clase (Flipped Classroom) deberá visualizar un corto de 15 minutos sobre las competencias, su definición, sinónimos, para qué sirven y por qué algunas son muy necesarias y otras no tanto, en clara dependencia del sector profesional en el que se deban poner en marcha. La primera sesión se utilizará para que cada grupo busque las veinte competencias que considera fundamentales para su perfil profesional en el sector / departamento administrativo, además deberán realizar un Padlet con las competencias seleccionadas, el porqué de su selección y su descripción por medio de evidencias comportamentales que demuestren su tenencia. En la segunda sesión se ponen en común todos los trabajos de los equipos y se lleva a cabo una votación para escoger las 25 competencias “administrativas” más importantes. Por último, cada alumno/a deberá realizar una autoevaluación y una coevaluación de las 25 competencias por medio de sus evidencias comportamentales, en la que determinarán cuáles de las competencias domina, a qué nivel, cuáles de sus compañeros/as destaca en cada una de ellas y cuáles de las competencias les cuesta más desempeñar.

Recursos: Ordenador, Padlet, Google Drive

Objetivos: Analizar e identificar las competencias personales y sociales con valor profesional para el sector (Criterios de evaluación b) y c)), además se ponen en marcha competencias emocionales como la empatía y las destrezas sociales y por supuesto el autoconocimiento (Inteligencias Intrapersonal e Interpersonal)

Instrumento de Evaluación: Padlet de competencias (pequeños grupos y gran grupo) y Perfil competencial de cada alumno.

Actividad 3: Mi GPS

Duración: 1 hora (1 sesión)

Agrupamiento: Gran grupo

Fases de Activación y Demostración

Descripción: El alumnado recibirá la visita de un/a psicólogo/a y un/a orientador/a del Servicio Público de Empleo que les ayudará a entender la importancia de la inteligencia emocional y la relación con su personalidad, además el/la orientador/a destaca el perfil profesional público, la mejora de empleo, y ayudará al alumnado a entender el mercado de trabajo, la intermediación del SEPE y sobre todo a de qué manera insertarse. Después de la intervención de los/las expertos/as, el alumnado podrá realizarle todas las preguntas que le suscite las intervenciones. Los/as expertos/as pondrán a disposición del aula las vías de contacto y el procedimiento para poder recibir la ayuda personalizada de un servicio de orientación.

Recursos: Página web del SEPE.

Objetivos: establecer preferencias profesionales y metas y analizar las expectativas de futuro (Criterios de Evaluación d) y g))

Instrumento de Evaluación: Reflexión individual y grupal.

Actividad 4: Mi equipo

Duración: 3 horas (3 sesiones)

Agrupamiento: Gran grupo

Fases de Aplicación e Integración

Descripción: El alumnado participa en tres dinámicas grupales distintas en tres sesiones; en la primera de las sesiones se pone en práctica una dinámica que pone de relieve la importancia del trabajo en equipo y la resolución de conflictos y penaliza las posiciones individualistas, ya sean por contraposición como por omisión. En la segunda sesión se pone en práctica una dinámica en la que destaca la empatía y la comunicación sincera para poder resolverla y penaliza el egocentrismo y la falta de comunicación. En la tercera sesión, la dinámica grupal pone de manifiesto la autoestima y el valor de las opiniones de los demás en el autoconcepto. El/la docente realizará un feedback a todo el alumnado al final de cada sesión destacando los distintos perfiles que han demostrado aquellas competencias valoradas y aquellas competencias menos ajustadas a las necesidades de la dinámica con grandes dosis de asertividad y carácter constructivo. El alumnado reforzará aquellas competencias que estimaban poseer y no demostraron durante las sesiones y tratará de mejorar aquellas que se han considerado importantes, pero no se poseen.

Recursos: Materiales necesarios para las Dinámicas I, II y III
Objetivos: Valorar la importancia de la autoestima para el empleo (Criterio de Evaluación e)
Instrumento de evaluación: Rúbrica de participación y perfil demostrado por cada alumno/a

Actividad 5: Análisis DAFO y cierre
Duración: 2 horas (2 sesiones)
Agrupamiento: Individual y Gran Grupo
Fase de Aplicación e Integración
Descripción: El/la docente creará una plantilla interactiva en Canva para que el alumnado desarrolle un análisis DAFO de su perfil profesional, por medio de un banco de “tarjetas” que pueden ubicar en cada uno de los cuadrantes. El/la docente ayudará al alumnado durante el análisis para que éstos/as entiendan su importancia y cómo puede ayudarles en su itinerario formativo a futuro. La última media hora de la segunda sesión servirá para realizar un cierre por parte del docente a través del testimonio de dos antiguos/as alumnos/as que empaticen con el alumnado y cuenten sus éxitos y fracasos durante y después del Ciclo Formativo.
Recursos: Canva DAFO
Objetivos: Identificar fortalezas y debilidades en el proceso de inserción laboral (Criterio de Evaluación f))
Instrumento de Evaluación: Análisis DAFO en Canva

Actividad 6: Flipped Classroom de encuesta y evaluación final
Duración: 30 minutos
Agrupamiento: Individual
Fase de Integración
Descripción: El alumnado a través de un enlace en la plataforma “Campus” del Centro deberá responder, una vez finalice la Actividad 5, una Encuesta de Satisfacción con la Situación de Aprendizaje y una Evaluación Final autocorregida, por lo tanto, de feedback inmediato, en forma de 20 preguntas con cuatro alternativas de respuesta, por medio de

casos prácticos en los que el alumnado deberá responder según lo que ha aprendido en la S.A. demostrando la asimilación práctica y significativa de los conceptos trabajados.
Recursos: Enlace a la encuesta y evaluación final (Google Forms)
Objetivos: Evaluar el logro de los Criterios de Evaluación a), b), c), d), e) y f)
Instrumento de evaluación: Google Forms

5.3. Criterios organizativos: espacios, temporalización y otros elementos necesarios

El aula de referencia debe ser un espacio funcional, adaptable a las necesidades del grupo y con los recursos necesarios para el desarrollo de las competencias profesionales administrativas. En este caso, la organización física debe cumplir con los siguientes criterios:

Zona de trabajo individual: las mesas están dispuestas de manera que cada estudiante pueda trabajar de forma autónoma, con su ordenador y acceso al resto de recursos educativos digitales, importantes para desarrollar las pruebas psicotécnicas.

Zonas de trabajo en grupo: áreas con mesas agrupadas para facilitar el trabajo cooperativo y colaborativo. Estas zonas son necesarias para desarrollar trabajos en equipo como el Padlet del inventario de competencias.

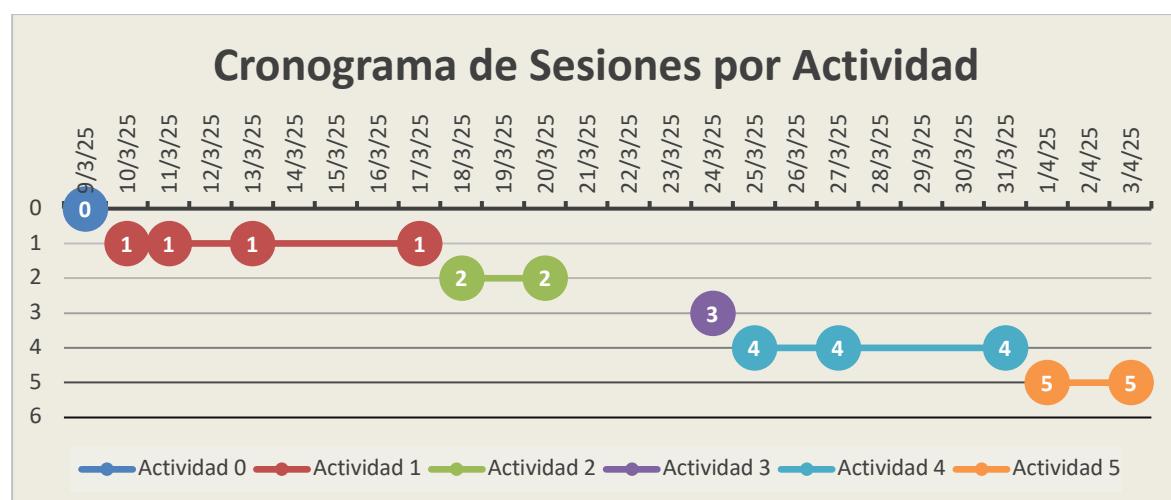
Zona de presentación: área del aula preparada para las exposiciones con proyector y/o pizarra digital para que los/las invitados/as (orientador/a y antiguos/as alumnos/as) puedan exponer al aula sus presentaciones.

Además, la Zona de acceso a recursos, donde el alumnado puede disponer de una estación multifunción que escanee, imprima y fotocopie documentación, además dispone de manuales en inteligencia emocional, las inteligencias múltiples y material para las dinámicas grupales. Salas de reuniones o espacios amplios para dinámicas grupales, fuera del aula de referencia, donde realizar entrevistas, reuniones de trabajo, sesiones de *coaching*, mentoría y orientación profesional. Este tipo de espacios facilita la práctica de habilidades de comunicación, el liderazgo, la resolución de problemas, la organización y planificación de un programa o itinerario en un entorno más informal, pero perfectamente enfocado hacia la profesionalización. Espacios para tutorías individualizadas o de orientación profesional, donde

el profesorado pueda entregar *feedback* sobre el progreso al alumno/a que lo solicite. Además, se celebran tutorías de orientación profesional, sobre el itinerario personal y profesional de cada alumno/a, donde resuelven las dudas que suscita su proyecto personal. Otros espacios como biblioteca, aula de estudio, zona de lectura, espacio de relajación, cafetería, instalaciones deportivas, patio, huerto escolar, donde el alumnado puede llevar a cabo dinámicas de grupo con temáticas y contextos diversos y otros espacios fuera del aula, dentro y fuera del centro educativo, para facilitar el aprendizaje práctico y garantizar el logro de los resultados de aprendizaje, como las aulas ATECA, bibliotecas, museos, espacios *coworking*, etc.

La temporalización de este proyecto viene determinada por el plazo temporal estimado que se puede detraer de la programación didáctica actual, que relegaba al Resultado de Aprendizaje 4 entero, tan solo 14 sesiones, sumando gracias al proyecto de innovación 10 sesiones más, hasta las 24 sesiones, reduciendo el Resultado de Aprendizaje 3 que contaba con 28 sesiones, quedando en 18, modificación justificada por el impacto del RA4 en la inserción, en comparación con el impacto del RA3. De esta manera el proyecto logra para los Criterios de Evaluación seleccionados (a – f) las 12 sesiones necesarias, innovando gracias a la incorporación de instrumentos habituales en los procesos de selección como las pruebas psicotécnicas o las dinámicas grupales y las visitas de expertos/as, demostrando un giro de 180 grados respecto del Proyecto Profesional anterior, en el que el alumnado confeccionaba por medio de un formato preelaborado, durante la celebración de la fase de formación en empresa su proyecto profesional.

Tabla 4: Cronograma de Sesiones del Proyecto de Innovación docente



5.4. Materiales y recursos necesarios

Los recursos que a continuación se han seleccionado son los adecuados a este proyecto de innovación por tratarse de herramientas ampliamente validadas para nuestra población y sobre todo para el grupo de edad de nuestro alumnado.

Recursos Digitales
a) Ordenadores con conexión a internet para la realización de las pruebas y tareas.
b) Canva
c) Padlet
d) Google Drive
e) Google Forms
Pruebas Psicológicas
a) Test de Memoria: Test de Memoria y Aprendizaje TOMAL TEA Ediciones
b) Test de Atención: Test D2-R Ed. Hogrefe
c) Test de Percepción: Test of Visual Perceptual Skills 4er Ed. Academictherapy.com
d) Cuestionario Factorial de Personalidad 16PF-APQ (Adolescentes)
e) Batería de Aptitudes Verbal, Numérica y Visoespacial: BADyG Vers. M. CEPE Editorial
f) Inventario de Inteligencia emocional: EQ-i:YV Tea Ediciones
g) Inventario de Intereses y Preferencias Profesionales: IPP-R TEA Ediciones
Dinámicas Grupales
a) Dinámica de Grupo I de Trabajo en Equipo y Resolución de Conflictos
b) Dinámica de Grupo II de Empatía y Comunicación
c) Dinámica de Grupo III de Autoestima y Autoconcepto

5.5. Justificación de la innovación.

Cinco actividades en doce sesiones para que el alumnado se conozca mejor, reciba una alfabetización en inteligencia emocional, a través de las pruebas psicotécnicas, del feedback de el/la docente y de las intervenciones de el/la psicólogo/a, orientador/a y antiguos/as

alumnos/as, y descubra por sí mismo cuáles son sus capacidades y valore de forma realista su inteligencia y competencia en base a las distintas inteligencias múltiples, procesos cognitivos y personalidad y no en base a un concepto dicotómico lógico – lingüístico de más o menos listo. El Resultado de Aprendizaje 4 en la mayor parte de las Programaciones Didácticas del Modulo de Itinerario Personal para la Empleabilidad I es el relegado al “proyecto profesional” en el que el/la propio/a alumno/a se analiza a sí mismo al final del primer curso, por medio de un formato preelaborado, durante la realización de la fase de formación en empresa. Por el contrario las programaciones didácticas enfatizan los Resultados de Aprendizaje que se relacionan con la PRL (R.A.2) y con las Relaciones Laborales (R.A.3), en claro perjuicio del trabajo en autoconocimiento, autoconciencia, empatía, comunicación asertiva, trabajo en equipo, liderazgo, etc. (R.A.4).

Este proyecto de innovación nace de la diversidad, revoluciona la enseñanza del Resultado de Aprendizaje 4 del Módulo IPE I, ayuda a entender y entrenar al alumnado en Inteligencias Múltiples y en definitiva, ayuda a conocerse, a entender las relaciones entre las emociones, la personalidad y la motivación y a encontrar su vocación, centrando el proceso de enseñanza – aprendizaje en el análisis interno, la evaluación de las propias capacidades y el conocimiento de las fortalezas y debilidades a nivel personalizado de cada alumno/a.

6. Atención a la diversidad

Este proyecto está diseñado expresamente para atender la diversidad en el aula y para empoderar al alumnado por medio de su autoconocimiento y autovaloración completa y precisa, hasta ahora la inteligencia ha sido un concepto limitado a las capacidades memorísticas, que poco tienen que ver con la capacidad de resolver problemas y en todo caso, reducido a las inteligencias numéricas y lingüísticas, segregando a la población entre inteligentes y torpes académicos. La teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner identifica de momento, ocho distintas inteligencias o para los más críticos, ocho distintas capacidades intelectuales, y descarta a la memoria como una de ellas, ya que la memoria es un proceso cognitivo básico y por sí misma no resuelve un problema sin la intervención de alguna de las ocho inteligencias. El alumnado que no es capaz de resolver problemas matemáticos, naturales o lingüísticos, puede ser capaz de resolver problemas espaciales, kinésicos, musicales, intrapersonales o interpersonales, por lo que el concepto dicotómico

queda, hace mucho tiempo, superado por un modelo poliédrico, donde muchos/as alumnos/as son considerados capaces, porque ponen en marcha otras inteligencias para resolver otros problemas de índole espacial, kinésico, musical, de gestión de las propias emociones o de empatía, liderazgo, resolución de conflictos o de trabajo en equipo. Todo el alumnado demostrará destreza en alguna inteligencia, el alumnado con historial de fracaso escolar, podrá identificar por primera vez sus capacidades, que le sirvan para conocerse, valorarse por fin y orientarse hacia una profesión compatible con su capacidad.

El alumnado con dificultades de aprendizaje o alguna NEAE puede experimentar problemas con su capacidad oral, lectoescritora o de cálculo, o con algún trastorno que precise de alguna orientación en el aula, y en el peor de los casos, de una adaptación curricular, que le señala y etiqueta, demostrando necesitar ayudas que el resto no necesita. Sin embargo, las inteligencias múltiples permiten que todos los/las alumnos/as, independiente de orientaciones o adaptaciones, se conozcan, se valoren en la diversidad de infinidad de configuraciones que ocho puntuaciones en distintas capacidades pueden arrojar y reconozcan sin miedo sus destrezas y sus “torpezas”, en un espacio donde todos/as los/as alumnos/as son buenos/as para determinadas competencias y no tan buenos/as para otras.

La atención a la diversidad cobra una especial relevancia haciendo necesaria la adaptación del proceso de enseñanza – aprendizaje a las características y necesidades de cada alumno/a. Las estrategias metodológicas utilizadas, así como las formas de representación, motivación y de expresión deben ser variadas para responder a dicha diversidad como recoge el Diseño Universal de Aprendizaje (DUA). Las adaptaciones curriculares para alumnado de Formación Profesional están recogidas en la Orden de 13 de diciembre de 2010, por la que se regula la atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo en la Comunidad Autónoma de Canarias, (BOC n. 150, de 22 de diciembre de 2010). Según esta norma, las adaptaciones no suponen la desaparición de objetivos relacionados con las competencias profesionales necesarias para el logro de la competencia general a la que hace referencia el título, según lo determina el artículo 20 del Decreto 156/1996, de 20 de junio, por el que se establece la Ordenación General de las Enseñanzas de Formación Profesional Específica en la Comunidad Autónoma de Canarias.

Las orientaciones para la planificación de la respuesta educativa a las necesidades educativas especiales, la alumna INTARSE y cualquier otra DEA o NEAE no diagnosticada aun seguirán las indicaciones de el/la orientador/a, que se referirán a:

Orientaciones organizativas y metodológicas: Facilitarle al alumnado con antelación los contenidos que se van a tratar en cada unidad, así como las presentaciones o manuales del profesor/a y en la realización de trabajos individuales, indicarles cómo mejorarlo, si fuese necesario. También pueden entregar al menos una parte del trabajo en el mismo plazo que el resto y darle otro plazo nuevo para realizar el resto de la entrega.

Orientaciones en los instrumentos de evaluación: Conceder más tiempo en la realización de las pruebas y elaborar instrumentos de evaluación específicos para todas las pruebas teóricas. Es importante que los instrumentos escritos sean de respuesta corta o tipo test.

Este proyecto de innovación no solo atiende a la diversidad, sino que la explica y la potencia hasta su máxima expresión en un aula, donde todos/as reconocen y valoran sus capacidades y las de los/las demás, fomentando el respeto mutuo y la necesidad de un mundo diverso heterogéneo y empático donde “cada héroe ha sido bendecido con un superpoder”.

El grupo al que va dirigido este proyecto de innovación es como se indica en la contextualización, un grupo muy heterogéneo en cuanto a variables socioculturales, de edad, incluso de procedencia, con al menos cuatro nacionalidades, si bien no presenta dificultades específicas de aprendizaje diagnosticadas, ni trastornos aparentes, los objetivos profesionales dispares y la falta de vocación presente en los títulos de esta familia profesional, que se escogen por no requerir esfuerzo físico, más que por la vocación real de ser personal administrativo en un área contable, laboral, de ventas o logístico, hace que un proyecto que busca la identificación de la destreza, para orientar al grupo hacia su verdadera capacidad vocacional pueda ser un referente de diversidad.

Dada la ausencia aparente de NEAE en el aula seleccionada, salvo el caso de INTARSE y alguna otra necesidad específica de apoyo educativo aun no confirmada por medio de un diagnóstico, pero con posibles sospechas de alguna dificultad específica de aprendizaje centrada en la expresión oral, se trabajará orientando toda la Situación de Aprendizaje al aprendizaje motivado, con especial atención a la alumna INTARSE y a la sospecha del alumno con DEA en expresión oral, a los que se hará un seguimiento individualizado eliminando

posibles apariciones de clichés o estereotipos comunes relacionados con la cultura o país de origen, que en este caso es Venezuela, y con la dificultad en la expresión oral, el/la docente puede aprovechar la oportunidad para informar al resto del grupo de aula sobre el país y región de origen de la alumna, favoreciendo con ello procesos empáticos de sus compañeros/as, anticipar los posibles choques culturales, utilizando conceptos comunes y evitando aquellos que provoquen incomprendición por parte de la alumna, evitar alusiones gratuitas a su diferenciación y propiciando su bienestar emocional. Respecto a las sospechas de DEA en la expresión oral de otro alumno, el docente deberá no señalar la dificultad ni explicitarla en el aula, tratando de establecer un entorno de confianza para que el alumno pierda el miedo y sienta que en el espacio de clase puede expresarse sin temor a consecuencias de sus equivocaciones, muchos de los/las alumnos/as con DEA en su oralidad deben su bloqueo al señalamiento de su dificultad en su contexto familiar, el docente no evitará la participación del alumno, por el contrario, la fomentará reforzando positivamente cada una de sus intervenciones, haciendo que poco a poco, el contexto le sea totalmente propicio para su bienestar emocional.

Las pruebas de inteligencia, atención, percepción y memoria, administradas al alumnado identifican buena parte de las NEAE, sobre todo y con claridad las DEA, el TDAH, y el alumnado ALCAIN, y pueden confirmar algunas sospechas de afectación de capacidades derivadas de TGC, ECOPHE e INTARSE. Esta Situación de Aprendizaje no solo mejora el autoconcepto y la autoestima del alumnado por medio de su alfabetización psicológica, no solo les orienta en sus decisiones profesionales, sino que supone una ayuda en el diagnóstico de NEAE por medio de las pruebas administradas sensibles en la detección de las causas de muchas de las necesidades de apoyo educativo.

El/la docente persigue la conexión interesada y motivada del alumnado desde la administración de las pruebas, que se plantean como un juego en el que éstos/as reciben muchos ejemplos previos por parte del docente para entender cada prueba y puede realizar hasta dos intentos por cada instrumento, pasando por la forma en la que reciben los resultados de las pruebas psicotécnicas, según un perfil clásico de videojuegos, donde los personajes (avatares) tienen unas barras que indican su fuerza, su inteligencia, su habilidad, el alumnado recibirá el perfil de idéntica forma, las visitas de expertos que han sido seleccionados por su forma dinámica y divertida de exponer y activar al alumnado hasta la

realización de simulaciones, modelado y dinámicas grupales con situaciones muy bien seleccionadas que motivarán al alumnado a participar y a implicarse en la actividad. De esta forma, vivirán una Situación de Aprendizaje lúdica, dinámica, con muchos agentes intervenientes que supondrá una experiencia vital para recordar que las personas somos como avatares, con múltiples combinaciones de fuerza, inteligencia y habilidad.

Esta Situación de Aprendizaje necesita de una gran participación por parte de todo el alumnado y algunas variables favorecen este término; se trata de un grupo sin grandes conflictos, no hay Dificultades Específicas de Aprendizaje ni diagnóstico de NEAE, el alumnado migrante está bien adaptado al contexto educativo y social y sobre todo, esta Situación de Aprendizaje se imparte entre el final del segundo trimestre y el principio del tercer trimestre, por lo que el alumnado se conoce bien y el docente ha preparado y fomentado un ambiente de aula propicio, seguro y confiable donde todos se abren al resto sin miedo a etiquetas, prejuicios o represalias. Como es natural hay alumnos más inseguros, más introvertidos, más individualistas o con un estilo de respuesta más agresivo, para estas conductas el/la docente conduce al alumnado por medio de la técnica diálogo socrático hacia posiciones más asertivas, empáticas y cooperativas.

Este grupo de aula es adecuado para someter a una primera prueba el diseño de esta Situación de Aprendizaje, su puesta en la práctica docente necesitará modificaciones del diseño y metodología de la S.A. sobre la marcha, adaptaciones urgentes del cronograma y seguro, surgirán dificultades con el alumnado, sin embargo, el cambio de orientación pedagógica y de estrategia metodológica de esta RA4, así como de la naturaleza de las actividades y dinámicas en el aula, donde el protagonista de su propio aprendizaje es el/la alumno/a, logrará una mayor implicación, participación y sobre todo significación en el proceso de enseñanza – aprendizaje de este Resultado de Aprendizaje.

7. Evaluación del proyecto de innovación

La evaluación de este proyecto de innovación docente es un proceso continuo durante la situación de aprendizaje, en primer lugar, por medio de una evaluación inicial, a través de la puesta en práctica de la técnica del método socrático entre el/la docente y el alumnado para descubrir el nivel inicial del que parte el grupo, su curiosidad hacia la teoría de las inteligencias, y expectativas hacia el resultado del proyecto. La aplicación de cuestionarios y pruebas

estandarizadas al alumnado desde el inicio de la S.A. puede dar una perspectiva completa del punto de partida a el/la docente. Durante la innovación se llevará a cabo una evaluación continua, de carácter formativo, que permita realizar ajustes y modificaciones sobre la marcha, de los objetivos y de las actividades de la situación de aprendizaje, aportando feedback continuo al alumnado para evitar la frustración que provoca la incertidumbre. El propósito es arrojar el mejor resultado posible, con un enfoque eminentemente participativo, para dar voz a todos los agentes del proceso, a través de registros, cuestionarios, tutorías y entrevistas, que ofrezcan la mayor cantidad de datos posible para modificar cualquier punto del diseño de la S.A. sobre la marcha. Finalmente, el proyecto llega a su destino por medio de una evaluación final a través de cuestionarios, encuestas, registros, resultados post innovación al alumnado para justificar la innovación educativa.

Los Criterios de Evaluación se centran en los objetivos específicos del proyecto de innovación que contribuirán a lograr el objetivo general, estos objetivos específicos son los siguientes:

1. Valorar el grado de participación activa y actitud en las actividades del Módulo Itinerario Personal para la Empleabilidad I del Ciclo de Grado Medio de Técnico en Gestión Administrativa, que se registrará por medio del diario de clase del docente, asistencia del alumnado a las sesiones, registros anecdóticos y descriptivos del docente en cada sesión y resultados de los instrumentos de evaluación.
2. Evaluar el grado de conocimiento del alumnado hacia un concepto de inteligencia más amplio, complejo y polifacético compuesto por ocho capacidades, a través de diarios de clase del docente, registros anecdóticos de las dinámicas y cuestionario final de casos prácticos que demuestran por medio de sus respuestas el dominio conceptual de los criterios de evaluación seleccionados.
3. Verificar la disminución de la conflictividad entre alumnos/as debido a la valoración mutua de la diversidad de perfiles y configuraciones distintas de capacidades y de expresiones intelectuales como las académicas, naturalistas, artísticas o emocionales por medio de la asistencia del alumnado, casos de conflictos, expedientes disciplinarios y diario de clase del docente respecto al ambiente en el aula.
4. Analizar la mejora en las calificaciones, el grado de cumplimiento de tareas, asistencia y absentismo y situaciones de acoso.

Todos estos criterios de evaluación deberán correlacionar con el logro del objetivo general: Medir el impacto del proyecto en la percepción que el alumnado tiene de sus propias capacidades y de su autoconcepto.

Los instrumentos de evaluación que se utilizarán para evaluar este proyecto de innovación serán los siguientes:

1. Observación sistemática del profesorado por medio de registros anecdóticos y descriptivos en el diario de clase, listas de cotejo sobre la participación, actitud, la interacción, conflictividad, aprecio y respeto hacia las capacidades de sus compañeros/as y evidencias de expresión de distintas formas de inteligencia en el aula.
2. Entrevistas individuales y en pequeños grupos con alumnado y profesorado (*focus groups*) para obtener información sobre el impacto percibido del proyecto.
3. Registro de asistencia e incidencias (absentismo, expedientes disciplinarios, tutorías, faltas justificadas y no justificadas)
4. Prueba de evaluación de conocimiento de las inteligencias múltiples por medio de una prueba escrita de preguntas de respuesta de alternativas múltiples.
5. Diario de sesiones de clase que recoja el progreso, incidencias y ajustes realizados sobre el cronograma.
6. Portafolio de cada alumno con todos los resultados de todas las pruebas realizadas resumidas en forma de avatar con barras de progreso.
7. Encuestas al profesorado y al alumnado para medir el grado de satisfacción con respecto a su participación en el proyecto de innovación.

Todos los instrumentos de evaluación descritos respaldarán o no, los objetivos específicos propuestos y su logro repercutirá en el logro del objetivo general.

8. Contribución del proyecto a los ODS

Este proyecto persigue la adaptación de la enseñanza a las fortalezas individuales, fomentar el autoconocimiento y ofrecer una educación personalizada e inclusiva. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con este Proyecto de Innovación son el ODS 4: Educación de calidad, ODS5: Igualdad de género, ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico y ODS 10: Reducción de las desigualdades.

Respecto al ODS4, la meta 4.5. busca eliminar las disparidades de género y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de enseñanza, por otra parte, la meta 4.7. persigue garantizar que el alumnado adquiera los conocimientos necesarios para promover el desarrollo sostenible, como el aprecio a la diversidad de las capacidades, dejando atrás un modelo de inteligencia dicotómico que separa a alumnado con una mayor capacidad supuesta de los que presentan algún tipo de dificultad.

Medir las inteligencias múltiples permite atender a la diversidad y personalizar los procesos de enseñanza – aprendizaje, lo que sin duda contribuye a una educación inclusiva. Al reconocer las diferentes configuraciones de la inteligencia, se reducen las barreras del aprendizaje tradicional basado en la memoria. Fomenta la autoestima al valorar los talentos de cada alumno/a, generando procesos de motivación intrínseca.

En cuanto al ODS5: Igualdad de género, este proyecto ayuda a potenciar habilidades que tradicionalmente han sido menos valoradas en función del género, en el mundo académico, como la inteligencia interpersonal, rompiendo estereotipos de género.

El ODS8: Trabajo decente y crecimiento económico busca el crecimiento económico sostenible por medio del pleno empleo en trabajos decentes y productivos. El Módulo de IPE I prepara al alumnado para su inserción eficaz en un futuro laboral, este ODS8 establece que este trabajo debe ser justo y equitativo, la meta 8.5. busca la inclusión de hombres y mujeres, jóvenes y mayores, discapacitados/as, en condiciones de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

El ODS10: que busca reducir las desigualdades, la formación profesional de calidad reduce las desigualdades que perjudican a estudiantes de contextos socioeconómicos y culturales desfavorecidos o con necesidades educativas especiales.

Este proyecto trata de formar personas empáticas, colaborativas, donde cada alumno/a es valorado/a por sus talentos, logrando a medio plazo personas con pensamiento crítico, respetuosos, pacíficos y justos, alineados con los valores de desarrollo sostenible.

9. Conclusiones

Este proyecto de innovación docente basado en la implantación de la Teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner en una Situación de Aprendizaje para el Resultado

de Aprendizaje 4 del Módulo Itinerario Personal para la Empleabilidad I de un Ciclo de Grado de Técnico en Gestión Administrativa, incorpora con el propósito de completar el perfil del alumnado, pruebas de atención, percepción, memoria, personalidad e intereses profesionales, además de las pruebas de evaluación de las inteligencias múltiples relacionadas con puestos administrativos, para lograr el autoconocimiento del alumnado hacia sus propias capacidades y destrezas, con el propósito de mejorar su autoestima, trascendiendo de un concepto de inteligencia de listos y no tan listos, a un modelo complejo con ocho distintas capacidades para resolver problemas distintos, donde el alumnado apreciará la diversidad de talentos para valorar la importancia de todos y cada uno de ellos y no solo la destreza lingüística o la numérica, y así conocer y empezar a valorar la inteligencia emocional, la musical, la naturalista, la kinestésica y la espacial. Este perfil completo del que dispondrá el alumnado, le servirá para entender sus fortalezas, sus áreas de mejora y cómo cada capacidad puede ayudarles en su propósito profesional y en su vida en general, con la colaboración de los procesos cognitivos de la atención, la percepción y la memoria y la influencia de los rasgos de la personalidad en la interpretación del contexto, de la situación y de las personas.

Este proyecto ha sido diseñado para trabajar en el Resultado de Aprendizaje 4 del Módulo IPE I; “anализar y evaluar el potencial profesional y sus intereses para guiarse en un proceso de auto orientación”. Hasta ahora este R.A. ha sido relegado a un segundo lugar por medio de un proyecto en el que el alumno, sin apenas ayuda, debe tratar de identificar en una matriz DAFO sus potencialidades y sus áreas de mejora y siguiendo los recursos clásicos de la búsqueda activa de empleo, canales de empleo, portales de empleo, etc. establecen por sí mismos su itinerario hacia su inserción laboral. Este proyecto trata de hacerles reflexionar a través de un perfil completo sobre sus verdaderas y múltiples capacidades, su personalidad y sus intereses vocacionales, así como de la valoración de la diversidad competencial de sus compañeros/as, para establecer prioridades profesionales desde su verdadera capacidad. Esta innovación se puede trabajar por medio de un/a docente con formación psicológica acostumbrado/a a la administración de pruebas psicológicas, de dinámicas grupales, saber cómo reducir la ansiedad hacia la evaluación y la frustración durante el pase de pruebas y motivar al alumnado hacia el objetivo general, el autoconocimiento preciso y real para la auto orientación más efectiva.

Este proyecto es una primera piedra de un cambio necesario en la Formación Profesional, que puede extrapolarse al resto de etapas educativas, donde el alumnado debe priorizarse para entender sus dinámicas y mecanismos propios a la hora de poner en marcha sus capacidades, intereses, motivaciones, sueños e inquietudes, para trabajar su preciosa individualidad, fomentando el uso de sus capacidades probadas, así como el trabajo concienzudo en sus áreas de mejora y tratar de llevarles a su máxima potencialidad. La educación de masas no resulta efectiva, sobre todo en etapas como la infancia y la adolescencia, donde el alumnado no ha madurado habilidades como la perseverancia, la responsabilidad o la planificación a largo plazo, por todo ello es importante una docencia responsable, comprometida y capacitada que motive, influya y empuje a cada alumno/a a la toma de decisiones complicadas y a la preparación para un entrenamiento competencial exigente, que garantice su mejor versión en el aula y el mejor resultado en el mercado laboral.

Es obvio que como proyecto puede tener grandes defectos y no se atisbarán hasta que se lleve a cabo en su totalidad, también es seguro que mejorará la forma de impartir el Resultado de Aprendizaje 4 del Módulo IPE I, desde una perspectiva psicológica valiente, que ponga sobre la mesa la evaluación de la diversidad de capacidades, de procesos cognitivos, de rasgos de personalidad y de intereses profesionales, para ayudar al alumnado a conocerse, a mejorar su autoestima y a descubrir su vocación desde una mecánica participativa, evaluativa y formativa por la que el alumnado se pone a prueba y descubre su talento y su vocación.

La mayor preocupación en cuanto a la puesta en marcha de este proyecto se centra en la evaluación de las inteligencias en aulas más heterogéneas, con alumnado de distintas edades y distintas procedencias, sin embargo, la diversidad de pruebas para evaluar procesos, rasgos, intereses, además de las inteligencias, es desde luego un recurso preventivo para que ningún/a alumno/a se sienta perjudicado por esta actividad, dado que además de medir cinco inteligencias, se medirá tres procesos cognitivos, cinco rasgos de personalidad y todo un inventario de intereses vocacionales. El perfil es tan complejo y variado que ninguno de los/as alumnos/as podrá sentirse menospreciado en la comparativa con sus compañeros/as, y en el caso de que tras el pase de pruebas, pueda suceder que un/a alumno/a quede manifiestamente por debajo en todas las pruebas, se puede plantear un cambio de instrumento o la medición de una nueva variable que le beneficie, con la que evitar esta circunstancia, aunque la posibilidad de que algo así suceda es muy baja debido a la cantidad

de pruebas de distinta naturaleza, este proyecto debe contar en sus primeras aplicaciones con un plan de emergencia para evitar situaciones indeseables, el/la docente con capacidad y formación psicológicas resolverá estas situaciones a través de una comunicación empática, asertiva, respaldada en argumentos y justificaciones empíricas.

Debe ser emocionante ver cómo este proyecto ve la luz en el centro de formación profesional a través del aula seleccionada por su viabilidad para convertirse en sujeto experimental, que ponga a prueba el diseño de esta situación de aprendizaje, que por falta de aplicación real y práctica, es muy necesario comenzar con un grupo homogéneo, donde no haya diagnosticado alumnado con NEAE o con Dificultades de Aprendizaje, como es nuestro grupo de aula, al que podemos estimarles potencialidad y diversidad intelectual, así como capacidad cognitiva y madurez emocional, quizá su mayor hándicap sea la diferencia de edades, si bien, casi todo el grupo tiene entre 16 y 20 años. Someter a este proyecto a la práctica real en grupos cada vez más complejos, heterogéneos y con alumnado NEAE, hasta terminar en grupos conflictivos o complicados como los grupos de la FP Básica, alumnado TGC o discapacidad intelectual, con el fin de que esta Situación de Aprendizaje demuestre su eficacia no solo en aulas favorables, sino en las condiciones más complejas.

10. Referencias

Ley Orgánica 03/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 02/2006, de 3 de mayo, de Educación (2020). *Boletín Oficial del Estado* nº 340, de 30 de diciembre de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2020/12/29/3>

Ley Orgánica 03/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional. (2022). *Boletín Oficial del Estado* nº 78 de 01/02/2022. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/03/31/3/con>

Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional. (2023). *Boletín Oficial del Estado* nº 174, de 22 de julio de 2023. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2023/07/18/659>

Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Gestión Administrativa y se fijan sus enseñanzas mínimas, modificado por el Real Decreto 1126/2010, de 10 de septiembre (2010). *Boletín Oficial del Estado* nº 289, de 1 de diciembre de 2009. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2009/10/30/1631>

Decreto 156/1996, de 20 de junio, por el que se establece la Ordenación General de las Enseñanzas de Formación Profesional Específica en la Comunidad Autónoma de Canarias. (1996). Boletín Oficial de Canarias nº 083, de 10 de julio de 1996. <https://www.gobiernodecanarias.org/boc/1996/083/001.html>

Decreto 224/2017, de 13 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de los Centros Integrados de Formación Profesional en la Comunidad Autónoma de Canarias. (2017). Boletín Oficial de Canarias nº 223, de 20 de noviembre de 2017. <https://www.gobiernodecanarias.org/boc/2017/223/002.html>

Orden de 13 de diciembre de 2010, por la que se regula la atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo en la Comunidad Autónoma de Canarias. (2010) *Boletín Oficial de Canarias* nº 150, de 22 de diciembre de 2010. <https://www.gobiernodecanarias.org/boc/2010/250/001.html>

Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. (2024). Informe 2024 sobre el estado del sistema educativo. Curso 2022-2023.

<https://www.educionfpydeportes.gob.es/mc/cee/publicaciones/informes-del-sistema-educativo/informe-2024.html>

Observatorio de la Formación Profesional en España. (2024). *CaixaBank*. Informe del Observatorio de la Formación Profesional en España.

<https://www.observatoriofp.com/downloads/2024/informe-completo-2024.pdf>

Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. (2025). Estadística de las enseñanzas no universitarias. Curso 2023–2024.

<https://www.educionfpydeportes.gob.es/eu/servicios-al-ciudadano/estadisticas/no-universitaria/alumnado/fp/cursos/2023-2024.html>

Consejo Escolar de Canarias (2023): "Informe sobre la realidad educativa de Canarias 2022. Políticas para la igualdad de oportunidades y la equidad educativa. Resumen Ejecutivo.

https://consejoescolardecanarias.org/wp-content/uploads/2023/06/IREC_2022_res_ejec.pdf

Ausubel, D. P (1963). *The psychology of meaningful verbal learning*. New York: Grune and Stratton.

Armstrong, T. (2006). "Inteligencias Múltiples en el Aula. Guía Práctica para Educadores". D.L. Madrid, Paidós.

Gardner, H. (1983). *Frames of mind*. London: Fontana (Trad. Cast., Inteligencias múltiples. Barcelona: Paidós, 1995).

Gardner, H. (1993). *Inteligencias múltiples. La teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.

Goleman, D. (1997). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.

Guilford, J. P. (1986). *La naturaleza de la inteligencia humana*. Barcelona: Paidós.

Martí, L. (2017). *Aplicación de la teoría de las inteligencias múltiples y sus efectos sobre el rendimiento y la motivación en alumnos de 4º y 5º de educación primaria*. (Tesis Doctoral). Universidad de Alicante. España. <http://hdl.handle.net/10045/72343>

Nadal (2015) Las inteligencias múltiples como una estrategia didáctica para atender a la diversidad y aprovechar el potencial de todos los alumnos. *Revista de Educación Inclusiva*, ISSN-e 1889-4208, Vol. 8, Nº. 3, 2015, págs. 121-136.

Piaget, J. (1969). *Psicología de la inteligencia*. Buenos Aires: Psique.

Rodríguez-Ruiz, M., García-Sánchez, M.J., & González-Álvarez, P. (2021). "El impacto del bienestar psicológico en el rendimiento académico: una revisión de estudios recientes". *Revista de Psicología Educativa*, 27(2), 45-60.

Rubisntein, S. L. (1984). *Principios generales de psicología*. México: Grijalbo.

Sternberg, R. J. (2011). *Psicología cognoscitiva*. México, D. F.: Cengage Learning.

Vigotsky, L. S. (1979/1931). *Desarrollo de las funciones psicológicas superiores*. Barcelona: Editorial Crítica.

Vigotsky, L. S. (1995). *Pensamiento y lenguaje*. Barcelona: Paidos.

Anexo 1: Pruebas

Test de Memoria: TOMAL

<https://www.hogrefe-tea.com/public/catalogo/producto/tomal-test-de-memoria-y-aprendizaje>

Test de Atención: D2-R

<https://www.hogrefe-tea.com/public/catalogo/producto/d2-R-Test-de-Atencion---Revisado>

Test de Percepción: TVPS-4

<https://assessments.academictreatment.com/i/test-of-visual-perceptual-skills-4th-edition-tvps-4>

Cuestionario de Personalidad: 16PF-APQ Adolescentes

<https://www.hogrefe-tea.com/public/catalogo/producto/16pf-apq-cuestionario-de-personalidad-para-adolescentes>

Inventario de Intereses y Preferencias Profesionales: IPP-R

<https://www.hogrefe-tea.com/public/catalogo/producto/IPP-R--INVENTARIO-DE-INTERESES-Y-PREFERENCIAS-PROFESIONALES--REVISADO>

Batería de Aptitudes Lingüísticas, Numéricas y Espaciales: Versión M (Grado Medio)

<https://editorialcepe.es/blog/test-badyg-bateria-de-aptitudes-diferenciales-y-generales/>

Inventario de Inteligencia Emocional: V. Jóvenes

<https://www.hogrefe-tea.com/public/catalogo/producto/BarOn-Inventario-de-Inteligencia-Emocional-de-BarOn-version-para-jovenes-EQ-iYV>

Anexo 2: Infografías

Infografías de Presentación

Infografía de presentación de la Situación de Aprendizaje: ¿Cuál es tu superpoder? Con los iconos de las variables a medir por medio de pruebas psicotécnicas.



Infografía de uso didáctico para explicar las interacciones entre Inteligencias Múltiples, Procesos Cognitivos, Rasgos de Personalidad y Vocación Profesional.

