



## **El autoconocimiento como medida de prevención ante factores de riesgo laboral, entre el alumnado de ciclos formativos.**

---

## **Self-knowledge as a preventive measure against occupational risk factors, among professional training students.**

---



**Autora: Cynthia M<sup>a</sup>  
Huertas Sánchez**

**Tutora: Esther Mena  
Rodríguez**

Trabajo Fin de Máster.

Curso: 2018/áster Oficial en Profesorado de  
Educación Secundaria, Obligatoria y Bachillerato,  
Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas.  
Especialidad: Formación y Orientación Laboral.

## **DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD**

Yo, Cynthia M<sup>a</sup> Huertas Sánchez, estudiante del Máster de Universitario de Formación de Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idioma de la Facultad de Educación de la Universidad de Málaga en la especialidad de Formación y Orientación Laboral, DECLARO BAJO JURAMENTO:

La autoría y originalidad del Trabajo Fin de Máster titulado, “El autococimiento como medida de prevención ante factores de riesgo laboral, entre el alumnado de ciclos formativos”, que presento para su exposición y defensa en la convocatoria de Junio de 2019, y cuyo tutor/a académico/a es: Esther Mena Rodríguez.

Málaga, a 7 de Junio de 2019

Fdo: Cynthia M<sup>a</sup> Huertas Sánchez

**Resumen:**

El mercado laboral proporciona cada vez más, no sólo un rendimiento económico, sino que además lleva implícito una formación que engloba aquellos riesgos laborales que puedan estar determinados en el sector que se dé la relación laboral. En el ámbito de la formación profesional, resulta relevante y transversal a todos los ciclos una formación y orientación que facilite la inserción en el mercado laboral, es aquí donde entra en juego el rol determinante del módulo de FOL.

Como se verá más adelante, el módulo abarca una serie de contenidos referidos a la prevención de riesgos laborales, sin embargo, éstos resultan de carácter genérico tal y como se da en las empresas, la prevención pone el foco en medidas colectivas, o bien de forma individual a través de los EPIs (Equipos de Protección Individual) obviando así las características personales de las personas trabajadoras. El presente trabajo, ejerce de hilo conductor entre las carencias que se han detectado, a través de la formación en prevención de riesgos laborales y la realidad del mercado laboral actual, tratando así de paliar dichas carencias, pues detectar aquellas situaciones de riesgo en factores externos y no tener la competencia para analizar dichos factores de forma autocrítica e intrínseca, resulta ser uno de los mayores riesgos laborales, derivados de lo que desde un punto de vista preventivo, se encasilla como fatiga mental.

**Palabras clave:** autoconocimiento, factores de riesgo laboral, prevención, mercado laboral, fatiga mental, educación, formación.

**Abstract:**

The labour market nowadays, provides not only economic performance, but it also implies an education that encompasses those risks that can be determined in the sector given the employment relationship. In the field of vocational training, orientation and training that facilitate the inclusion in the labour market is relevant and transversal to all cycles, it is here where comes into play the decisive role of the module of training and career counseling

As it will be seen later, the module includes a number of content related to the prevention of occupational risks, however, these are generic as occurs in companies, preventing puts the focus on collective action, or rather form individual to the EPIs (Individual protection equipment) through thus obviating the personal characteristics of workers. This work, acts as a common thread among the deficiencies that have been identified, through training in prevention of occupational risks and the reality of today's job market, thus trying to mitigate these shortcomings, because detecting situations of risk in external factors and not have the competence to analyze such factors as self-criticism and intrinsic, turns out to be one of the biggest labor risks, derived from what from a preventive point of view, he is typecast as mental fatigue.

**Keywords:** self-knowledge, occupational risk factors, prevention, labor market, mental fatigue, education, formation.

## Índice

Resumen: .....	3
Introducción:.....	7
1. Fundamentación y marco teórico:.....	9
1.1 Educación, finalidades y procedimientos en la formación profesional. ....	9
2. Plan de trabajo, contexto y fundamentación teórica.....	15
2.1 Concretando en la propuesta, ciclo y módulo.....	15
a) <i>Contexto legislativo e histórico</i> .....	15
b) <i>El entorno y su realidad socio-económica y cultural</i> .....	17
c) <i>Estructura del Centro y características del grupo</i> .....	18
2.2 El autoconocimiento como hilo conductor. ....	22
2.3 Síntesis de la propuesta de intervención realiza durante el periodo de prácticas. ....	25
a) <i>Objetivos generales del módulo</i> .....	25
b) <i>Contenidos</i> .....	26
c) <i>Metodología</i> .....	26
d) <i>Procedimiento de evaluación, instrumentos y calificación</i> .....	29
2.4 Breve descripción de las sesiones realizadas.....	30
2.5 Evaluación de la planificación y desarrollo de la propuesta.....	34
3. Nueva propuesta de trabajo. ....	40
3.1 Objetivos.....	40
3.2 Metodología .....	41
a) <i>Tabla de modificaciones</i> .....	44
b) <i>Cronograma de propuesta de mejora</i> .....	45
3.3 Procedimiento de evaluación; instrumentos y calificación.....	47
a) <i>Tabla de instrumentos de evaluación y criterios de calificación</i> .....	47
3.4 Recursos nuevos que se integran en la propuesta. ....	49
4. Conclusiones.....	49
5. Reflexión crítica y valoración personal.....	51
Referencias bibliográficas: .....	54

---

Anexos:.....	58
1. Ejemplos de análisis DAFO.....	58

### **Índice de ilustraciones**

<i>Ilustración 1.</i> Perfil del grupo Dirección y Servicio.....	20
<i>Ilustración 2.</i> Perfil del grupo Diseño y Amueblamiento.....	21
<i>Ilustración 3.</i> Cronograma inicial.....	33
<i>Ilustración 4.</i> Nube de palabras.....	39
<i>Ilustración 5.</i> Tabla de modificaciones.....	44
<i>Ilustración 6.</i> Cronograma de propuesta de mejora.....	46
<i>Ilustración 7.</i> Tabla de instrumentos de evaluación y criterios de calificación.....	48

**Introducción:**

La educación reglada y según Hernández (1991), se debe construir en base a elementos básicos y clave que facilitan el aprendizaje, uno se refiere a las aptitudes de la persona, es decir, al poder, otro elemento lo constituye la motivación del alumnado, o lo que interpreta como el querer, el siguiente lo define como la capacidad para saber hacer y la propia forma de ser de la persona y sus cualidades. Cuando habla del saber hacer, lo interpreta como la forma en la que utiliza sus aptitudes para llevar a cabo acciones, pero deja espacio entonces para una cuestión casi inevitable, (citado en González, Núñez, Pumariega, García, 1998) ¿Cómo utiliza sus aptitudes si no las reconoce? Este cuestionamiento abre una línea de acción y propuesta de mejora en la intervención ya ejecutada.

Dentro de la práctica docente, y en la programación como punto de partida, se analizan las normativas que formalizan y fundamentan la teoría de dicha programación, sin embargo, el propio desarrollo, nos obliga a llevar una evaluación que busque la eficacia a través del desarrollo de la misma de una forma constante durante todo el proceso. Alrededor, siempre se encuentran indicadores que nos proporcionan un aprendizaje bidireccional, por ello es fundamental atenderles en el momento de la detección.

En la experiencia vivida durante el periodo de prácticas, se ha detectado algo latente y en común a cada unidad didáctica, pues con independencia de los contenidos abordados las limitaciones principales se presentaban en torno a la toma de decisiones y cuestiones que conllevaran alguna reflexión personal. Concretamente en las unidades didácticas, (a partir de ahora UD) relacionadas con el Currículum Vitáe, (a partir de ahora CV) la entrevista y la elaborada e impartida de forma personal de prevención y riesgos laborales. En el desarrollo de dichas UD, ha sido donde más destacó la necesidad de análisis intrínseco para poder enfrentarse al mundo profesional que les aguarda y que, en algún caso, se encuentran ya ejerciendo. Dentro del currículum de Formación y Orientación Laboral (en adelante, FOL), se incluyen bloques de contenidos en concordancia al módulo, aunque estos orientan nuestra intervención, tenemos la libertad de insertar a través de contenidos transversales aquello que favorezca un desarrollo lo más integral posible del alumnado y por ende, facilitar así sus interacciones con el contexto y el mercado laboral.

Coincidiendo con el criterio de varios docentes expertos, tales como, Haya, Calvo y Hoyos, (2013) que exponen la dificultad de separar, aspectos de desarrollo personal de la formación académica y profesional, por tanto para lograr un desarrollo madurativo del alumnado que le permita tomar decisiones, recapacitar sobre sus propias conductas, controlar el estrés y analizar sus objetivos personales así como sus intereses, el personal docente puede ser de gran ayuda para ello. (Citado en Clares, 2019).

En la observación previa a la intervención ya se identificaban algunas lagunas y dificultades para trabajar desde sus potencialidades, pero no ha sido hasta la puesta en marcha de la intervención personal donde se ha experimentado la necesidad real de un análisis de autoconocimiento, donde cada cual pueda ser consciente de aquello que le facilita u obstaculiza alcanzar sus objetivos.

La importancia de la prevención de riesgos laborales, resulta algo trivial para la población, pero no parece significativa si no nos identificamos en ella. Para facilitar su comprensión y hacer más accesible la meta profesional del alumnado se pretende un trabajo en contenidos desde el análisis de factores de riesgos ligados al autoconocimiento, de ese modo no solo podrán prevenir la fatiga mental sino que además, se ha valorado su perfil profesional, por lo que deberán de estar capacitados y capacitadas para gestionar al personal como jefes y jefas de carpintería, puede ser de gran utilidad conocer herramientas de autoanálisis para designar actividades en consonancia a las características personales.

Según indica Bennett (2008), una persona puede liberarse cuando es capaz de sentir con honestidad y reconocer sus sentimientos, de modo que afronte aquello negativo con el resto de sus habilidades, por lo que se puede interpretar que el autoconocimiento, favorece que la persona pueda manejar con éxito sus dificultades y controlar así de un modo más beneficioso sus emociones.

## 1. Fundamentación y marco teórico:

### 1.1 Educación, finalidades y procedimientos en la formación profesional.

Para fundamentar el presente trabajo, se tendrá en cuenta algunas de las finalidades concretas que se especifican en la Constitución Española de 1978. Tal y como se muestra en el artículo 27 *“La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales.”* (art. 27 CE)

Se puede deducir de este artículo, la necesidad de un desarrollo integral que nos permita una convivencia en armonía, por lo que ante todo será necesario un análisis intrínseco que nos permita detectar aquellas carencias que dificultan tal convivencia.

En la sociedad actual sobreexpuesta a cambios acelerados, y ritmos de trabajo más que ambiciosos, denota un carácter humano cada vez más alejado de lo esencial y enfocado en respuestas inmediatas, Bauman (2005), determinaba que la sociedad moderna es cambiante y las estructuras sociales son efímeras, generando en consecuencia una sociedad de consumidores y consumidoras, ello además, conlleva un gran riesgo que nos conduce a la logoterapia de Frankl (1988), en sus estudios hace que nos replanteemos el sentido de la vida y la necesidad de mantener un propósito de vida que nos fortalezca como personas positivas ante nuestras acciones.

De estas líneas filosóficas, se puede interpretar que, el vacío existencial al que nos llevan los ritmos externos y contextuales de nuestros hábitos, evocan acciones nacidas de lo instantáneo, de la inercia, se podría decir que nuestras líneas de acción se centran en “apagar fuegos” y por ende, acciones vacías de sentido pedagógico y educativo, es en este punto donde entra en juego de forma determinante, la educación y el sistema educativo actual. El alumnado, extiende su rol dentro y fuera de las aulas, pues espacios educativos se constituyen de forma reglada y no reglada, e incluso aquella no reglada es la más propicia para la adquisición de habilidades que capaciten en las interacciones a todos los niveles y ámbitos.

Los sistemas que intervienen en los procesos educativos, a pesar de ser muy amplios, cada vez ceden más responsabilidad a los propios centros educativos, pues desde las casas se invierte mucho tiempo en solventar lo que consideran carencias materiales, es decir, se retroalimenta el capitalismo con la producción y el consumo, Bauman (2005), dejando así poco espacio para lo educativo, pues confían en que las Instituciones harán el resto de las funciones de forma integral. Aunque los centros sean un buen espacio para ello, no puede ser el único, pues se trata de un proceso estimulado por la sinergia del contexto que envuelve la vida del alumnado.

Aun sabiendo que la educación no es cuestión de un contexto único, se puede reconocer que nuestras aulas acaparan cada día más, el espacio casi exclusivo para ello, por lo que conviene entonces hacer una análisis de los principios y fines en la normativa vigente por la que se rige nuestro sistema educativo, y más concretamente la formación profesional que es lo que nos compete.

A tenor de toda esta búsqueda de sentido, se regresa a la legislación y se revisan las finalidades de la Educación según la LOE (2006), y por consiguiente la legislación en la cual se contextualiza el foco del presente trabajo. Para facilitar la lectura, dentro de los apartados legislativos, se señalarán aquellos apartados que incidan de forma directa sobre la propuesta, no obstante, todo lo que se cita forma parte del enclave de la educación y origina el presente trabajo.

Según cita la LOE (2006), en su artículo 1, se observa y definen los principios del sistema educativo español de acuerdo a los derechos y libertades reconocidos en la Constitución (1978) y se inspira en una serie de principios que se han tomado como referentes para la intervención.

a) La calidad de la educación para todo el alumnado, independientemente de sus condiciones y circunstancias. b) La equidad, que garantice la igualdad de oportunidades, la inclusión educativa y, la no discriminación y actúe como elemento compensador de las desigualdades personales, culturales, económicas y sociales, con especial atención a las que deriven de discapacidad. c) La transmisión y puesta en práctica de valores que favorezcan la libertad personal, la responsabilidad, la ciudadanía democrática, la solidaridad, la

tolerancia, la igualdad, el respeto y la justicia, así como que ayuden a superar cualquier tipo de discriminación. d) La concepción de la educación como un aprendizaje permanente, que se desarrolla a lo largo y ancho de toda la vida. e) La flexibilidad para adecuar la educación a la diversidad de aptitudes, intereses, expectativas y necesidades del alumnado, así como a los cambios que experimentan el alumnado y la sociedad. f) *La orientación educativa y profesional de los estudiantes, como medio necesario para el logro de una formación personalizada, que propicie una educación integral en conocimientos, destrezas y valores.* g) *El esfuerzo individual y la motivación del alumnado.*<sup>1</sup> h) El esfuerzo compartido por alumnado, familias, profesores, centros, Administraciones, instituciones y el conjunto de la sociedad. i) La autonomía para establecer y adecuar las actuaciones organizativas y curriculares en el marco de las competencias y responsabilidades que corresponden al Estado, a las Comunidades Autónomas, a las corporaciones locales y a los centros educativos. j) La participación de la comunidad educativa en la organización, gobierno y funcionamiento de los centros docentes. k) La educación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos, así como la no violencia en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social. l) El desarrollo de la igualdad de derechos y oportunidades y el fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. m) La consideración de la función docente como factor esencial de la calidad de la educación, el reconocimiento social del profesorado y el apoyo a su tarea. n) El fomento y la promoción de la investigación, la experimentación y la innovación educativa. ñ) La evaluación del conjunto del sistema educativo, tanto en su programación y organización y en los procesos de enseñanza y aprendizaje como en sus resultados. o) La cooperación entre el Estado y las Comunidades Autónomas en la definición, aplicación y evaluación de las políticas educativas. p) La cooperación y colaboración de las Administraciones educativas con las corporaciones locales en la planificación e implementación de la política educativa.

En su artículo 2, se redactan los fines del sistema educativo del siguiente modo: 1. El sistema educativo español se orientará a la consecución de los siguientes fines: a) El pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades del alumnado. b) La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y

---

<sup>1</sup> En adelante, cuando aparezca normativa, se destacan en cursiva aquellos principios fundamentales sobre los que se incide para la fundamentación.

oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad. c) La educación en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, así como en la prevención de conflictos y la resolución pacífica de los mismos. d) La educación en la responsabilidad individual y en el mérito y esfuerzo personal. e) La formación para la paz, el respeto a los derechos humanos, la vida en común, la cohesión social, la cooperación y solidaridad entre los pueblos así como la adquisición de valores que propicien el respeto hacia los seres vivos y el medio ambiente, en particular al valor de los espacios forestales y el desarrollo sostenible. f) *El desarrollo de la capacidad del alumnado para regular su propio aprendizaje, confiar en sus aptitudes y conocimientos, así como para desarrollar la creatividad, la iniciativa personal y el espíritu emprendedor.* g) La formación en el respeto y reconocimiento de la pluralidad lingüística y cultural de España y de la interculturalidad como un elemento enriquecedor de la sociedad. h) La adquisición de hábitos intelectuales y técnicas de trabajo, de conocimientos científicos, técnicos, humanísticos, históricos y artísticos, así como el desarrollo de hábitos saludables, el ejercicio físico y el deporte. i) La capacitación para el ejercicio de actividades profesionales. j) La capacitación para la comunicación en la lengua oficial y cooficial, si la hubiere, y en una o más lenguas extranjeras. k) La preparación para el ejercicio de la ciudadanía y para la participación activa en la vida económica, social y cultural, con actitud crítica y responsable y con capacidad de adaptación a las situaciones cambiantes de la sociedad del conocimiento.

2. Los poderes públicos prestarán una atención prioritaria al conjunto de factores que favorecen la calidad de la enseñanza y, en especial, la cualificación y formación del profesorado, su trabajo en equipo, la dotación de recursos educativos, la investigación, la experimentación y la renovación educativa, el fomento de la lectura y el uso de bibliotecas, la autonomía pedagógica, organizativa y de gestión, la función directiva, la orientación educativa y profesional, la inspección educativa y la evaluación. De una manera global estos son los fines que generan el motor de arranque de nuestro sistema educativo, sin embargo, para comprender en un nivel de concreción más cercano, en el ámbito de la Formación Profesional, tendremos que hacer especial mención al artículo 39 de la misma ley.

En el art. 39 se puede ver de una forma más concreta los principios en los que se basa la formación profesional y que serán la base de partida de la investigación, pues dan sentido a la propuesta de mejora que se pretende, tomando como referencia los siguientes principios:

1. La formación profesional *comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica*. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales. La regulación contenida en la presente Ley se refiere a la formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo.

2. *La Formación Profesional, en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar al alumnado para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida, contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática, y permitir su progresión en el sistema educativo y en el sistema de formación profesional para el empleo, así como el aprendizaje a lo largo de la vida.*

3. La Formación Profesional en el sistema educativo comprende los ciclos de Formación Profesional Básica, de grado medio y de grado superior, con una organización modular, de duración variable, que integre los contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.

4. Los títulos de Formación Profesional estarán referidos, con carácter general, al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, y los ciclos de la Formación Profesional que conducen a su obtención serán los siguientes:

- a) Ciclos de Formación Profesional Básica.
- b) Ciclos formativos de grado medio.
- c) Ciclos formativos de grado superior.

En su art. 40, además, se recogen, los objetivos de dicha formación, sin embargo, para no desviarnos del foco de estudio, se toman como referencia los aquellos considerados relevantes para la justificación de lo que acontece.

Objetivos de la Formación Profesional en el sistema educativo:

1. Contribuirá a que el alumnado consiga los resultados de aprendizaje que le permitan:
  - a) Desarrollar las competencias propias de cada título de formación profesional.
  - b) Comprender la organización y las características del sector productivo correspondiente, así como los mecanismos de inserción profesional.
  - c) Conocer la legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.
  - d) Aprender por sí mismos/as y trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social, con especial atención a la prevención de la violencia de género.
  - e) Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de las personas con discapacidad, para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.

A continuación, se destacan aquellos objetivos que nos marca la normativa y que a su vez son el motor de arranque de la presente mejora:

- f) Trabajar en condiciones de seguridad y salud, así como prevenir los posibles riesgos derivados del trabajo.*
  - g) Desarrollar una identidad profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones a la evolución de los procesos productivos y al cambio social.*
  - h) Afianzar el espíritu emprendedor para el desempeño de actividades e iniciativas empresariales.*
  - i) Preparar al alumnado para su progresión en el sistema educativo.*
  - j) Conocer y prevenir los riesgos medioambientales.*
- Éste último bloque, que abarca desde el punto f, hasta el i, guiará la intervención que se propone.

## **2. Plan de trabajo, contexto y fundamentación teórica.**

### **2.1 Concretando en la propuesta, ciclo y módulo.**

#### *a) Contexto legislativo e histórico.*

La intervención ya ejecutada, se realiza en un centro público<sup>2</sup>, y en turno de tarde, por lo que el número de alumnado disminuye considerablemente con respecto a la mañana. El centro tiene algunas particularidades adquiridas en su recorrido histórico, en el Plan de Centro podemos ver su histórico en el cual nos indica que se funda en el año 1947, bajo el patrocinio de lo que se conocía como Organización Sindical y con el nombre de Institución Sindical de Formación Profesional. Pasó a depender del AISS (Presidencia de Gobierno) y del INEM (Ministerio de Trabajo). La Institución, perseguía la finalidad concreta de formar trabajadores cualificados y con la formación técnica necesaria para abastecer la industrialización del país.

Se creó a su vez una residencia para alojar a sus propios estudiantes y, en 1949, se estableció un Bachillerato Especial de carácter profesional. En 1970, aparece la Ley General de Educación que regulará las enseñanzas del sistema educativo de educación preescolar, educación general básica, bachillerato, educación universitaria, así como la de formación profesional y educación permanente de adultos. A la entrada de la democracia se producen cambios que conllevan una nueva organización y ordenación de todo el sistema educativo.

En 1985 aparece la primera Ley Orgánica (8/1985) Reguladora del Derecho a la Educación. En 1990 la Ley Orgánica General de Ordenación del Sistema Educativo (LOGSE).

La LOGSE modifica la configuración, organización y funcionamiento de los niveles educativos. La E.G.B., será sustituida por dos bloques pedagógicos, uno de educación primaria y otros de educación secundaria. También sufre cambios el sistema de B.U.P. que tenía una duración de tres años, y el curso de acceso a la Universidad, ambos se sustituyen

---

<sup>2</sup> Nota aclaratoria; por privacidad de datos se evita mencionar el nombre concreto del Centro Educativo

por nuevas modalidades de Bachilleratos de dos años de duración, y con una gran gama de materias a elegir, dirigidas a la formación universitaria o acceso a Ciclos Formativos adecuados a las necesidades laborales.

En cuanto a la Formación Profesional, que tenía una duración de cinco años, y estaba estructurada en dos bloques, primer y segundo grado, se sustituye por dos niveles de Ciclos Formativos, que serán el grado medio y el grado superior, de distinta duración para cada especialidad y nivel.

La LOGSE además, genera Programas de Garantía Social, con unas adaptaciones curriculares y técnicas específicas para el alumnado con dificultades que no supere los contenidos mínimos de la E.S.O. y el acceso a una formación laboral básica.

Con el desarrollo de la LOGSE, la Escuela de Formación Profesional se convierte en el Instituto de Enseñanza Secundaria, dando lugar al Instituto que conocemos hoy en el cual el desarrollado el proyecto. Con este cambio comienza a impartirse la Educación Secundaria Obligatoria, haciendo uso de las instalaciones del colegio de Educación Primaria adjunto al Centro para el primer ciclo.

Años posteriores se generan nuevas legislaciones que conllevan otra serie de cambios, y que suponen ciertos cambios en la Formación Profesional. En 2006 aparece la Ley Orgánica 2/2006 de Educación (LOE), y en 2007 se aprueba en el Parlamento Andaluz la Ley de Educación de Andalucía (LEA) marco de referencia de nuestro actual sistema educativo.

En lo que respecta a Formación Profesional, en el centro se imparte la modalidad dual. Ha sido uno de los centros pioneros en nuestra provincia, pues en el curso 2014/2015 se creó el título de grado medio de Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario, con opción dual. Durante el presente curso, 2018/2019, se han presentado seis títulos en esta modalidad, tres de grado superior y tres de grado medio correspondientes a cuatro familias profesionales diferentes.

En la modalidad dual existen dos variantes, las enseñanzas que ofertan vacantes todas sus plazas en alternancia y aquellos ciclos que sólo ofertan un número de plazas, y que son

cubiertas tras un proceso de selección. Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario, Diseño y Amueblamiento corresponden al primer grupo, siendo Diseño y Amueblamiento (DAM), el ciclo en el cual se centrará el trabajo al ser donde he desarrollado la experiencia. En los ciclos de Actividades Comerciales, Proyectos de Obra Civil, Obras de Interior y Decoración, y Organización y Control de Obras de Construcción, de momento se viene haciendo una selección del alumnado partícipe para la opción dual.

#### *b) El entorno y su realidad socio-económica y cultural*

El Centro se encuentra situado en la zona norte de la ciudad, y pertenece al distrito 5. Muy cerca, limitando con su margen derecho, se encuentra el río Guadalmedina, que divide la ciudad, dejando al norte la zona marginal y al sur una barriada humilde y obrera.

La residencia, forma parte del complejo educativo y se encuentra anexada a él. Aunque en sus inicios estaba en la periferia, rodeado de huertas y zonas sin edificar, en la actualidad forma parte del núcleo urbano.

Al norte se sitúa el barrio de Palma-Palmilla, en el que la mayor parte de los edificios son viviendas de protección oficial, por tanto, una población de renta baja. En sus orígenes, la población gitana era la que ocupaba la mayor parte de la barriada, en la actualidad se comparte con un gran número de población migrante. En la zona sur, se sitúan los barrios de Martiricos y La Roca, y su población se puede encuadrar en lo que se considera clase media trabajadora.

El Instituto, se encuentra integrado con su entorno, y según el Plan de Centro, el alumnado que cursa estudios, procede de todas las zonas de la ciudad (65%) e incluso de municipios cercanos (30%). Esto se debe a la variedad de la oferta educativa, y en consecuencia, las características socio-económicas, culturales y laborales son muy heterogéneas y notablemente diferenciadas.

La participación de los padres y madres del alumnado en la vida del Centro es muy baja o nula, puede deberse a que la gran mayoría del alumnado es mayor de edad.

Culturalmente no es un entorno participativo ni activo, pero la actuación vecinal se organiza a través de alguna asociación, que mantienen actividades de reivindicación ciudadana.

La principal característica, en cuanto a datos económicos, se basa en la capitalización de las actividades, a través de empresas de pequeño tamaño, terciarias y de carácter familiar, asistencial y enfocado a la demanda vecinal. Cabe destacar, el escaso número de entidades banqueras que acometen en el territorio. Cuenta con un tejido comercial que sirve para abastecer al barrio y subsiste con gran esfuerzo frente a la amenaza del Centro comercial cercano. Se observa, como pauta general, que las madres del alumnado tienen un bajo porcentaje de actividad fuera del hogar, y aproximadamente, la mitad se dedica al trabajo dentro de casa. Algunas de las personas no trabajadoras son jubiladas, lo que supone un indicador de la edad del alumnado.

### *c) Estructura del Centro y características del grupo.*

El Claustro, se compone por más de ciento cincuenta docentes, aproximadamente el 80% de la plantilla tiene un destino definitivo en el propio centro, el resto del personal tiene una plaza con carácter provisional.

El PAS, en el Centro se compone por un total de veinte personas entre conserjes, personal de limpieza, personal administrativo y de mantenimiento.

Su estructura física, se constituye sobre una parcela de unas 7 hectáreas, con una construcción de 8 edificaciones que abarcan, zonas deportivas, zonas verdes, aparcamientos, pabellones y talleres para la manipulación y práctica formativa, además de alguna otra construcción accesoria.

Todo el complejo, se encuentra aislado del exterior, generalmente por un muro con verja metálica, en algunas zonas el propio edificio ejerce de límite. Se pueden diferenciar dentro del recinto, zonas cerradas de interior y zonas de exterior, dando lugar a amplios espacios donde poder realizar actividades.

En lo que respecta a la población diana, se puede concretar que, la vivencia se ha llevado a cabo con dos grupos diferentes, sin embargo, para poder intervenir de una forma más

eficaz, se centró la intervención en uno de los grupo, por lo que las características más notables se valoran del grupo del cual se obtiene más información y por ende, del grupo con el que se interviene, siendo éste el de Diseño y Amueblamiento, (DAM).

Al comenzar la experiencia, hasta lograr una organización horaria y así poder ver la diversidad, se acude durante el primer periodo de prácticas tanto a las clases del ciclo de Dirección de Cocina y Servicio, (DS) como a las clases de DAM. Se observan algunas apreciaciones, las más destacables son cómo el grupo de DS, es más numeroso, aun así al ser en horario vespertino el número de alumnado desciende en comparación con el matinal. DS, se compone de un total de nueve personas entre alumnos y alumnas, sin embargo, en DAM aunque aparezcan matriculados siete, realmente son cinco quienes acuden con asiduidad. De la totalidad de los grupos se hace una descripción segregada de aquello más notorio.

En DS, el 60 % son mujeres, mientras que de hombres son un 40% y que acudan de forma continua son un 30%, la media de edad puede oscilar alrededor de los 26 o 27 años, siendo en concreto un hombre y una mujer quienes suben considerablemente la media de edad, ello se puede deber y según se percibe en clase a que se encuentran realizando funciones de hostelería desde hace bastante tiempo, sin embargo, requieren de la titulación superior para poder ascender de rango dentro de las empresas en las que ya se encuentran trabajando. El resto, parece perseguir un objetivo asequible debido a la afluencia turística que se da en la ciudad y por ende la repercusión en el sector laboral de la hostelería.

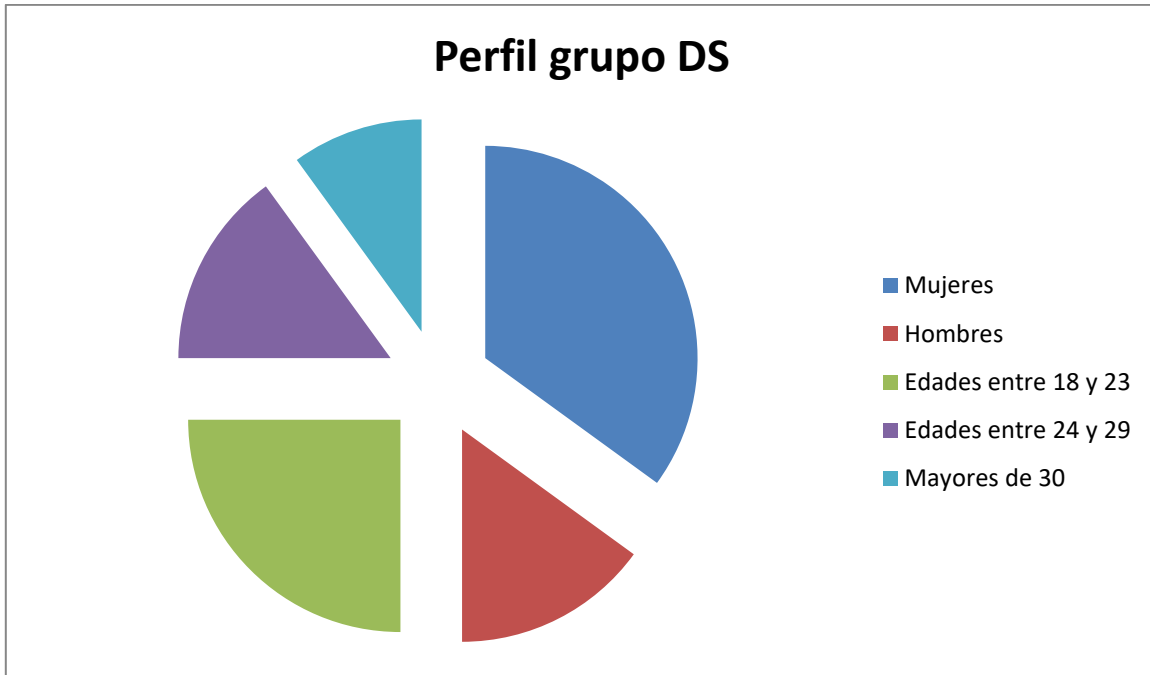
Dentro del grupo clase, hay un perfil concreto que considera tal formación un eslabón entre la herencia de negocio familiar y la profesión laboral.

El tiempo dentro del grupo de DS es acotado, por lo que no se perciben mayores características a destacar.

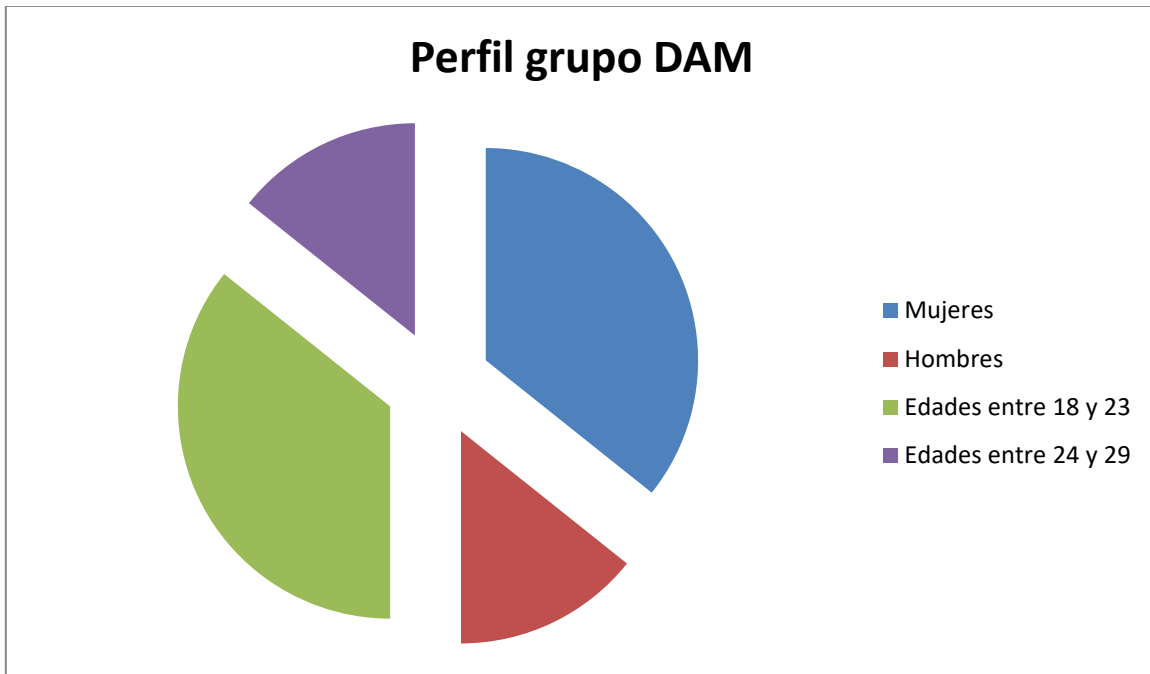
Con el grupo de DAM, se han compartido más vivencias e interacciones directas, por lo que se conoce con mayor precisión el contexto del grupo. El alumnado que acude con frecuencia son cuatro chicas y un chico, no existe gran diferencia de edades, con lo que la alumna más pequeña tiene 21 años de edad y la más mayor 24, comparten características

propias de la edad, algunas de ellas propias de ocio en conjunto, por lo que el grupo se encuentran bastante cohesionado.

Ambos grupos se pueden representar de la siguiente forma:



*Ilustración 1.* Perfil del grupo Dirección y Servicio.



*Ilustración 2.* Perfil del grupo Diseño y Amueblamiento.

Continuando con el perfil del alumnado y su contexto, se aprecia que sus orígenes, son familias humildes y trabajadoras, por lo que en algunos casos necesitan trabajar de forma alternativa para poder subsistir. Si se comprara el contexto socioeconómico de DAM con DS, se pueden sacar conclusiones llamativas, entre otras, como el hecho de trabajar en el sector de la hostelería en Málaga origina más posibilidades de desarrollo económico pues la mayoría ejerce ya de ello o bien procede de familias con empresas propias. En contraposición, el alumnado de DAM, no muestra tener un acceso tan inmediato al sector de la madera, ni parece ser remunerado de la misma forma, bien por no tener la turnicidad de la hostelería o bien, por no estar valorado de la misma forma por cualquier otro motivo.

Entre el grupo de DAM, se encuentra un alumnado muy homogéneo y cohesionado en el cual se aprecia un alto índice de compañerismo, no obstante, cabe destacar el rol de una de las componentes, pues sus habilidades sociales parecen bastante limitadas, no participa por iniciativa propia ni le gusta trabajar en grupo, sin embargo, sus compañeras y compañero facilitan mucho su integración, pues es el propio grupo quién la hace partícipe y procura integrarla dentro de la dinámica de clase.

De forma genérica el grupo muestra mucho interés en todo momento y participa de forma activa y con iniciativa propia, por lo que favorecen la integración de la compañera. Se destaca además que la chica ha sido derivada al orientador en alguna ocasión para trabajar la orientación profesional, pues sus habilidades no la hacen competente para el mercado profesional. En la actualidad se trata el tema entre su tutora y el diverso profesional docente que le da clase, pues tras esas carencias para interactuar existe una causa por la cual se pueda trabajar.

## 2.2 El autoconocimiento como hilo conductor.

Dentro del marco normativo, son muchas las leyes que amparan la propuesta que se viene desarrollando, pero, cerrando el nivel de concreción y acercándolo al ámbito específico del ciclo y el módulo en el que se ha trabajado, toca pues, centrarse en la Orden ECD/317/2012, de 15 de febrero, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al Título de Técnico Superior en Diseño y Amueblamiento. En dicha Orden, queda expuesta de manera concreta, los contenidos que se abordarán desde el módulo de FOL y que deben hacer del alumnado, un grupo de personas competentes en cuanto al conocimiento y puesta en práctica de la materia.

Con respecto a la intervención realizada, y de la cual se busca una mejora tras su evaluación, se debe señalar que la Unidad Didáctica (UD) en la que se trabajó, pertenece a la correspondiente en materia de *prevención laboral*. Para analizar los contenidos que competen a la UD, se analizan de forma concreta, los contenidos que aborda la Orden en materia de prevención:

e) Se pretende una evaluación de riesgos profesionales: Importancia de la cultura preventiva en todas las fases de la actividad profesional. *Valoración de la relación entre trabajo y salud*. Análisis y determinación de las condiciones de trabajo. El concepto de riesgo profesional. Análisis de factores de riesgo. La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva. Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad. Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales. *Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psicosociales*.

Conocimiento de los riesgos específicos en el sector de instalación de carpintería y mueble. Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador/a que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas.

f) Planificación de la prevención de riesgos en la empresa: Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales. Responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales. Gestión de la prevención en la empresa. Representación de los trabajadores/as en materia preventiva. Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales. Planificación de la prevención en la empresa. Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo. Elaboración de un plan de emergencia en una pequeña o mediana empresa del sector.

g) Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa: Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva. Protocolo de actuación ante una situación de emergencia. Primeros auxilios. Urgencia médica. Conceptos básicos. Aplicación de técnicas de primeros auxilios. Formación a los trabajadores/as en materia de planes de emergencia. *Vigilancia de la salud de los trabajadores.*

Llegado este punto, en el cual se ha hecho un recorrido por toda la normativa que rige el presente trabajo y el sistema educativo, concretando en la formación profesional, se puede poner el foco sobre la palabra clave que origina y da sentido al presente trabajo, siendo esta el *autoconocimiento*.

Resulta inconcebible entender el autoconocimiento como base de cualquier aprendizaje y a pesar de ello no tener espacio para el mismo. Herrán (2003) afirma: “El autoconocimiento quizá sea la dificultad mayor y peor diagnosticada, y el más desapercibido fracaso educativo del ser humano” (p.11).

En los centros educativos, el autoconocimiento, no parece ser algo a lo que se le otorgue tiempo ni espacio, sin embargo, las normativas en las que se amparan hace referencia indirecta sobre la importancia del mismo, pues si bien entendemos que el ser humano es un ser social y racional, debe entonces ser motivado por su propio pensamiento.

Siguiendo a Ausubel (1983), aprendemos a través de experiencias significativas modificando así nuestra conducta, pero si a ello además, le añadimos la posibilidad de generar un análisis crítico desde el autoconocimiento, haremos de la experiencia algo mucho más educativo. En consecuencia, nace la idea de hacer más obvio aquello que fuera transversal en cuanto al autoconocimiento se refiere. De ese modo, se dotará de oportunidades al alumnado que, por consiguiente, pueda conocer sus aptitudes ante el mercado laboral al que se enfrenta. Herrán (2003), esclarecía en su análisis, cómo los propios medios de comunicación, la creatividad y la educación, se suelen ocupar de lo que es objetual, epidérmico a la persona o perimétrico a la sociedad, y se apoltronan en ello. Casi todo lo que se dice pertenece al exterior. “Ni los medios se detienen, informan o analizan, ni la educación se ocupa preferentemente de la situación interior del ser humano, adoptándola como norte convergente” (p.14).

El autoconocimiento, debería ser el predecesor al resto de aprendizajes, pues una vez dado éste, tenemos mayores facilidades para favorecer un aprendizaje eficaz. Nietzsche, (1984) menciona: Cuando el hombre reconoce que algo es bueno y deduce enseguida que por lo mismo que es bueno debe hacerse, y por último, hace lo que ha reconocido que era justo y necesario, entonces la esencia de tal acto es moral. (Citado en Herrán, 2003, p.21).

El autoconocimiento es un proceso de varias etapas, pero en lo que acontece en la propuesta que se presenta, se pretende que el alumnado sea capaz de realizar una auto-observación de sí mismo. En segundo lugar, un análisis de aquello que ha observado, y en tercer lugar la acción desencadenada, pues para generar un avance personal de una forma holística, será fundamental poder realizar este análisis interno. No se tratará de una vía para buscar nuestros defectos o aptitudes negativas sino más bien se trata de focalizarnos en nuestras virtudes y, reemplazar los aspectos negativos por éstas.

A efectos prácticos y teniendo presente la UD en la que se basa la propuesta, conviene centrarse en aquellos valores objetivos a los que se atiende. La prevención de riesgos laborales se abre camino en la formación profesional con el objetivo claro de aminorar los posibles daños a la salud. Dentro de estos daños, nos encontramos aquellos que son derivados de las condiciones ergonómicas y que conllevan carga mental y física. Desde el autoconocimiento se busca minimizar los riesgos derivados de la carga mental y por tanto,

evitar la fatiga mental, siendo éste el objetivo general de la propuesta de mejora que se presenta.

Valorando además el ciclo en el que se sitúa la población diana, se analiza así su perfil profesional, y lo que se detecta es que las actividades son tanto productivas como de gestión empresarial. Sus funciones son tanto de diseño y amueblamiento como de jefes o jefas de carpintería. Tener un rango jerárquico superior, les dota además de ciertas responsabilidades en cuanto a la prevención de la empresa que gestionen, esto hace que se revalorice la idea de trabajar en el foco planteado.

A partir de las premisas expuestas, se tratará de elaborar una propuesta donde tenga cabida una metodología que permita analizar los factores de riesgo desde el análisis intrínseco del alumnado y que al finalizar las sesiones nos sirviesen de criterios de evaluación. Para contrastar con lo ya trabajado durante el periodo de prácticas, se expone una síntesis de dicha intervención, con ello, se pretende realizar cambios que faciliten la mejora propuesta.

### **2.3 Síntesis de la propuesta de intervención realiza durante el periodo de prácticas.**

#### *a) Objetivos generales del módulo*

El objetivo general que se pretendía alcanzar se corresponde con el expuesto en el punto O de la Orden, hace referencia a la importancia de la evaluación en situaciones de riesgo laboral.

o) Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención, personales y colectivas, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos del trabajo, para garantizar entornos seguros.

En lo referente a las Competencias Personales, Profesionales y Sociales, el módulo contribuye a alcanzar:

ñ) Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.

Para orientar la intervención y atendiendo a la legislación pertinente se toma como punto de partida los criterios de aprendizaje acordes a los bloques de contenidos que se trabajan. Por ello, conviene destacar los siguientes Resultados de Aprendizaje (RA).

- RA 5; El alumnado evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.
- RA 7; Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del Técnico Superior en Diseño y Amueblamiento

### *b) Contenidos*

#### **Bloque de contenidos 5**

##### **Evaluación de riesgos profesionales:**

- Valoración de la relación entre trabajo y salud. (Marco normativo, iría dentro)
- Análisis de factores de riesgo.
- La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva
- Riesgos específicos en el sector de la madera, mueble y corcho.
- Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas.
- Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva.

#### **Bloque de contenidos 7**

##### **Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa:**

- Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva.

### *c) Metodología*

En lo que a metodología respecta según el RD 1147/2011, art. 8.6. La metodología didáctica de las enseñanzas de formación profesional integrará los aspectos científicos, tecnológicos y organizativos que en cada caso correspondan, con el fin de que el alumnado adquiera una visión global de los procesos productivos propios de la actividad profesional correspondiente.

Por otra parte, la Ley Orgánica 2/2006, art. 6. Afirma que la metodología didáctica comprende tanto la descripción de las prácticas docentes como la organización del trabajo de los docentes.

La Orden de 13 de marzo de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Diseño y Amueblamiento, expone que la metodología será flexible y abierta, basada en el autoaprendizaje y adaptada a las condiciones, capacidades y necesidades personales del alumnado.

Teniendo en cuenta el contexto en el cual se desarrolla la Unidad Didáctica tanto de alumnado como el del propio Centro, resulta conveniente acogerse a la Programación General del Departamento de FOL del centro pertinente, la cual recoge la metodología y define la línea de actuación se deberá seguir. El análisis de tal programación queda recogido y adaptado a la intervención de la siguiente manera:

Se buscará un sistema en que el alumnado se encuentre motivado y participe en el proceso educativo. Para ello se utilizarán los métodos activos, conjugando la posibilidad de trabajo individual reflexivo y el de grupo de discusión y crítica. Se entiende la metodología, como un eje fundamental que determina la calidad de trabajo del equipo docente. Y se basará en una fundamentación teórica pedagógica que definan una línea de acción activa- participativa.

Como material motivador, se utilizará la *introducción a los contenidos*, que pueden servir para llamar la atención sobre un fenómeno y para guiar la información de un hecho y actividades sobre el tema, de modo que pueda indicar un lugar de consulta bibliográfica, practicar los conocimientos teóricos, así como verificar por sí mismo/a al alumno o alumna su propio aprendizaje en forma de auto-evaluación.

Atendiendo al planteamiento de Bruner (1986), con respecto al *aprendizaje por descubrimiento*, se proporcionarán los conocimientos de forma inductiva y enseñará a manejar lo que ya sabe para que el mismo pueda aprender descubriendo otras cosas, por lo que se busca el engranaje entre aprendizaje por descubrimiento y aprendizaje significativo.

En tercer lugar, resulta fundamental el *trabajo en grupo*, verdadero instrumento de participación y motivación del alumnado. Con él, el alumnado puede sentirse protagonista de la actividad educadora y, por lo tanto, aprender más fácilmente. Se toma como referente el planteamiento de González et al. (1997), en el que dice que la implicación del alumnado de forma activa aumenta la su autoestima y lo forma en la que éste se siente autocompetente.

Se seguirá un método activo de trabajo consistente en la explicación previa del profesorado, seguida de discusión y formación de grupos de trabajo y comentario de textos o resolución de casos prácticos.

En esta materia se realizarán actividades a través de la visión y comentario de material audiovisual, resolución de casos prácticos con manejo de documentación, legislación, periódicos, sentencias y material bibliográfico especializado.

En síntesis, la explicación de los contenidos se engloba con la realización de las siguientes actividades:

- Veo, pienso y me pregunto
- Lluvia de ideas
- La bomba. (Similar al juego de la silla pero con un objeto que se lanza, de ese modo se analiza la percepción del riesgo)
- Trabajo en grupo, (casos prácticos), seguido de debate. (casos prácticos)
- Actividades, donde el alumnado desarrollará las líneas de la explicación y, a su vez, contestarán a una serie de cuestiones que se les propone en éstas.
- Análisis de noticias de prensa.
- Casos prácticos.
- Técnica del 1,2, 4
- Folio giratorio

Se insiste en el aspecto práctico, por lo que de forma más concreta, se focaliza la intervención en herramientas basadas en la *gamificación*, *el aprendizaje dialógico* y *el aprendizaje cooperativo*, a ello se le suma que para fomentar la asistencia se avisa

previamente que para la evaluación se tiene en cuenta actividades que se llevan a la práctica en cada sesión.

#### *d) Procedimiento de evaluación, instrumentos y calificación*

Para evaluar, se buscan herramientas que puedan dar un valor al proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo que para medir los resultados que se pretenden y que estipula la Orden se comenzará evaluando la participación y cooperación dentro del aula. De forma más concreta se busca así incentivar la asistencia a clase calificando algunas de las actividades realizadas en el aula, por lo que desde la primera sesión se pondrá en conocimiento de ello al alumnado y se evaluará la realización de casos prácticos y la exposición de los mismos, valorando además las habilidades de comunicación a la hora de exponer las situaciones planteadas.

En la primera sesión uno de los pasos primerizos será la evaluación inicial con el objetivo claro de conocer los conocimientos previos que tiene el alumnado con respecto a la unidad que se trabaja, esto carece de calificación, es una valoración inicial para saber el punto de partida y poder comparar al finalizar la unidad aquellos cambios producidos. Se utilizará para ello, la técnica del 1, 2 y 4, de este modo también se podrá ver la cohesión del grupo.

En este caso, (1<sup>a</sup> sesión) la calificación corresponde a los *casos prácticos* que se elaborarán y su correspondiente exposición, se propone calificar esto y darle un valor máximo del 10%, usando además como instrumento evaluativo el *cuaderno del profesor*, en él se hará una anotación de las habilidades de exposición y se valorará la identificación de factores de riesgo. Se evalúa el desarrollo del propio caso práctico.

En las siguientes sesiones, la evaluación, será procesual y final, con el fin de valorar aquellos aspectos que puedan modificarse durante todo el proceso. Se pretende una adquisición de contenidos que les permita la realización de la práctica usando aquellos recursos con los que se ha trabajado, para ello, se evaluarán los análisis de vídeos, a través del “*veo, pienso y me pregunto*” que tendrá un valor del 5%, la resolución de problemas y casos prácticos de forma grupal a través de la técnica “1,2, 4”, y que se calificarán con un 10% cada uno y además se analiza de forma crítica y exponen datos de las gráficas

presentadas así como “*la noticia de prensa*” o “*en el punto de mira*” que se presenta, sumando ambas herramientas el total es de 15 %.

La calificación restante, pertenece al 60% y será la evaluación del test final en el cual se abarcan todos los contenidos en forma de supuesto prácticos, de modo que se pueda calificar de forma objetiva la comprensión de la unidad temática y no las definiciones en sí sino más bien el uso que se le da a la información con la que se ha trabajado.

#### **2.4 Breve descripción de las sesiones realizadas.**

La intervención se llevó a cabo en un total de 5 horas que dio lugar a 4 sesiones. Se detalla de forma más precisa pero resumida la intervención por sesiones.

En la primera sesión, se busca generar un clima relajado que facilite la participación del alumnado, para ello se pretenden abordar el contenido de “riesgo” a través de la gamificación. El juego que se plantea es “*La bomba*” mediante él, se analizarán los riesgos a los que nos exponemos y el hecho de que al existir el riesgo no siempre nos puede alterar, sino que más bien permanece latente y nos rodea incluso cuando no somos conscientes.

Se realizará una introducción al tema de forma visual, para que a través de una diapositiva puedan valorar los diferentes conceptos que se trabajarán y de forma paralela se hará una evaluación inicial de contenidos a través de la técnica del folio giratorio. A continuación, se entra en materia a través de una exposición basada en conceptos y ejemplos gráficos, se evoca de forma constante la participación de alumnado demandando ejemplos. Tras desarrollar contenidos específicos de salud y factores de riesgos laborales, se realizan supuestos prácticos en grupo. Para constatar la existencia de la Organización Mundial de la Salud, llama en adelante (OMS). Tras ver la definición de salud y lo que ello conlleva, cada cual se meterá en la web de la OMS para analizar los que puede abarcar.

La segunda sesión, es más larga, por lo que se procura que sea más dinámica, de modo que se comienza la clase con una lluvia de ideas de lo visto con anterioridad, esto a su vez, nos sirve para adentrarnos en materia, para ello, se presentan datos de siniestralidad que serán analizados por el grupos clase generando así un debate al respecto.

Se continua avanzando y nos adentraremos en los daños derivados del trabajo, por lo que, se hace un ponencia participativa del contenido. Para consolidar esto, se visualiza el corto específico de los factores de riesgos y los daños derivados de dichos factores en el sector de la madera. Una vez finalizado el vídeo, se realiza la técnica de *“Veo, pienso y me pregunto”* mediante la cual se pretende una reflexión de lo acontecido.

Dada la hora en la que acontece la clase, resulta importante dinamizar de forma constante, para ello, continuamos analizando de forma grupal y exponiendo ideas que se van trabajando. Se analizan las enfermedades profesionales desde la web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Para finalizar la clase y asentar los contenidos trabajados se llevarán a la práctica, supuestos prácticos desde el aprendizaje cooperativo.

En la tercera sesión, se comienza nuevamente realizando un resumen de lo abordado, acto seguido, se continua con los contenidos acerca de los riesgos laborales desde el punto de vista preventivo, una vez explicado, se presenta un cuadro donde se tipifica dicho contenido de forma visual y se realizan casos prácticos, pero esta vez es el alumnado el que debe de desarrollar esos casos prácticos, ellas y él tendrán que desarrollar casos prácticos que se pertenezcan a los distintos tipos conceptuales de accidentes desde el punto de vista preventivos, es decir, accidentes típicos, accidentes caso, accidentes blancos e incidentes.

Para finalizar, se lee y analiza una noticia de prensa actual, en la cual se pueden identificar una parte de los contenidos tratados hasta el momento, de ese modo, se realiza un repaso del contenido trabajado antes de la sesión final en la cual recae el porcentaje más alto de calificación.

En la última sesión, se hace entrega de varios documentos evaluativos, un primer documento consiste en un cuestionario de casos prácticos donde se evalúa la comprensión de los contenidos trabajados. Del mismo modo, se pretende evaluar la cooperación dentro del aula, por lo que se demandan aspectos positivos a destacar de las compañeras y el compañero que más hayan podido incidir en su aprendizaje. Para concluir, se hace una puesta en común de los errores que se han cometido y se procede a la resolución de los mismos entre la cooperación del grupo clase. De cara a una mejora en la intervención se les

hace entrega de una plantilla para realizar un análisis DAFO, se les explica y se trata así de que puedan identificar características y factores internos o externos que favorezcan u obstaculicen sus objetivos.

De una forma visual, se puede entender el cronograma atendiendo a la siguiente tabla:

Sesiones	Actividades
Sesión 1/ 1 hora: 22/04/2019	<p><u>Actividades de inicio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación del riesgo a través de “la bomba” ( gamificación)</li> <li>• Se realiza la técnica del folio giratorio para reflexionar sobre los conceptos previos a la UD.</li> </ul> <p><u>Actividades de desarrollo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Power Point, índice del tema. (Salud, factores de riesgos laborales, se inicia daños a la salud).</li> </ul> <p><u>Actividades de síntesis:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración y exposición de casos prácticos siendo el alumnado quien los elabora atendiendo a los factores de riesgo.</li> <li>• Análisis de OMS</li> </ul>
Sesión 2/ 2 horas 24/04/2019	<p><u>Actividades de inicio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se hace breve repaso de lo expuesto con anterioridad.</li> <li>• Se presenta ¿Sabías qué?; se exponen datos de siniestralidad y se debate sobre ello</li> </ul> <p><u>Actividades de desarrollo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lección magistral; (daños derivados del trabajo)</li> </ul>

- Visionado: “Toca madera”, se verán los factores de riesgo propios del sector.
- Tras el visionado se realiza veo, pienso y me pregunto.
- Análisis de tabla con enfermedades profesionales y gráficas de siniestralidad.

Actividades de síntesis:

- Realización de casos prácticos a través del aprendizaje cooperativo a través de la técnica: 1, 2, 4.

Sesión 3 /1 hora

29/04/2019

Actividades de inicio:

- Se hace breve repaso de lo expuesto con anterioridad.

Actividades de desarrollo:

- Se retoma el Power Point anterior sobre los contenidos restantes.
- Casos prácticos, se presentan varios casos y se analizan los accidentes desde el punto de vista de la prevención

Actividades de síntesis:

- “*El punto de mira*”; se debate una noticia de prensa.

Sesión 4/ 1 hora

06/05/2019

Actividades de Evaluación:

- Test evaluativo.
- Evaluación 360°
- Se corrige el test a través del trabajo en grupo y el debate

*Ilustración 3. Cronograma inicial.*

## 2.5 Evaluación de la planificación y desarrollo de la propuesta.

Para llevar a cabo una evaluación de la planificación, se han tenido en cuenta los diversos instrumentos utilizados para ello. Del mismo modo, se han contrastado los conocimientos previos a la UD del alumnado y los objetivos generales que se pretendían.

Retomando los objetivos que se persiguen y que estipula la normativa, se comprueba mediante los resultados de aprendizaje concretados y la evaluación de los mismos, que durante el proceso, se han ido adquiriendo los contenidos que contempla la UD, sin embargo, existe una carencia en la forma de reconocer factores de riesgos laboral propios y que puedan derivar en fatiga mental.

Para validar esto, se analizan los criterios de evaluación que se propusieron en la intervención y la calificación cuantitativa. Se realizó una evaluación diagnóstica para detectar los conocimientos previos que el alumnado tenía. También se ha llevado a cabo una evaluación procesual para ir paliando los posibles problemas relacionados con el desarrollo de las actividades, y una evaluación final, donde se tratará de ver de una forma más global la adquisición de contenidos y la capacidad de ponerlos en práctica. En la evaluación en general, se obtuvieron unas calificaciones muy positivas y elevadas en casi la totalidad del alumnado, en un caso concreto, la nota descendía y se derivaba de las faltas de asistencia y lo que ello conlleva, no obstante la calificación más baja rondaba una puntuación total de 6 puntos sobre 10.

Para evaluar, se buscan herramientas que puedan dar un valor al proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo que para medir los resultados que se pretenden y que estipula la Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, no 202 de 15 de octubre de 2010, se comienza evaluando la participación y cooperación dentro del aula. De forma más concreta, se busca así incentivar la asistencia a clase calificando algunas de las actividades realizadas en el aula, por lo que, desde la primera sesión, se pondrá en conocimiento de ello al alumnado y se evaluará la realización de casos prácticos y la exposición de los mismos, valorando además las habilidades de comunicación a la hora de exponer las situaciones planteadas.

Se pretende una adquisición de contenidos que les permita la realización de la práctica usando aquellos recursos con los que se ha trabajado, para ello, se evalúa el análisis de vídeos, a través del “veo, pienso y me pregunto” que tendrá un valor del 5%. La resolución de problemas y casos prácticos de forma grupal, que se califica con un 10% cada uno y además se analiza de forma crítica y exponen datos de las gráficas presentadas así como la noticia de prensa que se presenta, sumando ambas herramientas el total es de 15 %. La calificación restante, pertenece al 60% y será la evaluación del test final en el cual se abarcan todos los contenidos en forma de supuesto prácticos, de modo que se pueda calificar de forma objetiva la comprensión de la unidad temática y no las definiciones en sí sino más bien el uso que se le da a la información con la que se ha trabajado.

Todo ello, nos permite hacer un balance de las expectativas iniciales y los logros finales, en el caso concreto que acontece, se ha logrado el objetivo que se pretendía de forma genérica, como el que el alumnado sea capaz de evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención, personales y colectivas, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos del trabajo, para garantizar entornos seguros.

Aquello que puede dar luz verde a la propuesta de mejora, se origina más bien de las propias Competencias Personales, Profesionales y Sociales a las que contribuye el módulo. Pues aunque el alumnado sea capaz de evaluar situaciones de riesgos, esto es muy amplio, y no conlleva que sea capaz de identificar de forma personal, aquellos factores de riesgo individuales que puedan interferir en su ocupación.

Evaluar situaciones de riesgo, no se equipara a generar entornos seguros, y por ende, deja quizá al descubierto, lo que se pretende fomentar desde las competencias del propio módulo. Concretamente la competencia “ñ” en la que se hace especial mención a la necesidad de generar entornos seguros por parte del alumnado y futuro empleado/a y coordinadores/as de equipos.

Si recordamos el rol profesional que desempeñarán, su titulación les acredita para ser jefes y jefas de carpintería, por lo que la prevención no solo es fundamental para su protección,

sino que además, como responsables de un equipo, deben conocer las situaciones más vulnerables a fin de evitar accidentes entre su equipo de empleados y empleadas.

Otro de los focos que origina la nueva propuesta, nace a través de los resultados de aprendizaje que amparan los contenidos tratados, en este punto concreto, se determina que el resultado de aprendizaje del apartado 5 en la normativa y por consiguiente del bloque de contenidos 5, dice que el alumnado debe evaluar los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.

Hasta el momento, parece algo muy obvio y sencillo la detección de factores de riesgo, sobre todo si hablamos de los derivados de las condiciones físicas y tangibles, como puedan ser las que se originan en espacios de trabajo, equipos de trabajo, condiciones físicas y medioambientales, sin embargo, no resulta tan sencillo identificar todos los factores de riesgos, pues no todos son tangibles y fácilmente perceptibles.

Los factores de riesgo se clasifican en cuatro grandes bloques, tal y como aparece en los libros de texto que se utilizan en el Centro donde se ha llevado a cabo la experiencia, más concretamente se toma como referente a Sáez (2015), que resume como factores de riesgo, aquellos derivados de las condiciones de seguridad, (lugares de trabajo, instalaciones, equipos de trabajo...), y los derivados de las condiciones medioambientales, (agentes físicos; como ruido, radiación y similares, agentes biológicos; como virus, hongos y bacterias, y los agentes químicos; preparados químicos), estos bloques pueden ser los más fáciles de detectar pues su presencia es muy destacable. En contraposición y siguiendo clasificando dichos factores, nos encontramos con los que tiene su origen en condiciones ergonómicas y los derivados de condiciones psicosociales. Estos últimos son aquellos que se sitúan en el foco de acción de la nueva propuesta, pues al ser menos obvios, parecen generar más controversia a la hora de detectarlos.

Durante la intervención realizada, y con el análisis de los casos prácticos que se han llevado a cabo, se ha podido contrastar que aquellos contenidos que parecen ser más confusos o tediosos para el alumnado tiene su origen en los factores ergonómicos y psicosociales, pues estos, abarcan desde el grado de atención, la presión de tiempo en la toma de decisiones,

cantidad de información a procesar, organización del trabajo; monotonía, supervisión jerárquica, hasta las propias características personales de los trabajadores o trabajadoras y el grado de percepción que estos tienen del riesgo.

Para concretar con un ejemplo sencillo, en el caso de enfermedades derivadas del trabajo como pueda ser el estrés laboral, provoca cierta confusión, pues al ser situaciones subjetivas, que no afectan del mismo modo a las diferentes personas que componen el equipo profesional, evoca cierto grado de incompreensión. De ahí, la importancia del autoconocimiento como base fundamental preventiva en los riesgos denominados en prevención de “*condiciones ergonómicas*”, que ocasionan carga mental y todo lo que ello pueda conllevar.

En los debates que se han generado durante las sesiones impartidas, se ha podido analizar los riesgos existentes en nuestros entornos más cercanos, y una conclusión determinante para guiar la nueva propuesta, es que el propio alumnado, ha destacado como predominante en nuestra sociedad actual expuesta a continuos cambios y tiempo acelerados, que aquellos factores de riesgo más cercanos y habituales puedan ser aquellos que tiene su origen en factores psicosociales, sin embargo, a la hora de poner ejemplos concretos y/o personales, les provocaba cierta frustración no ser capaces de detectar de manera individual factores intrínsecos que evoquen riesgos en determinadas situaciones.

Tras la evaluación del proceso, haciendo hincapié en los debates generados en clase y sus inquietudes o incertidumbres, se plantea como mejora, una UD más enfocada a las características personales del alumnado y el autodescubriendo de ello, de ese modo se pretende no solo conseguir una mejora en la percepción de los riesgos laborales, sino que además el alumnado pueda “identificar aquellos comportamientos intensamente enraizados a su personalidad” (Fierro, 1994), y que puedan interferir en sus acciones y relaciones con el entorno.

Para poder verificar dicha observación de ciertas dificultades para un análisis introspectivo, no sólo se hace una evaluación de los registros de campo que se dejan impresos en el cuaderno de la profesora en prácticas, sino que además, se les muestra la herramienta del análisis DAFO.

Con algunas dificultades para comprender la diferencia entre los factores internos (debilidades y fortalezas) y externos (oportunidades y amenazas) que inciden sobre nuestras acciones, realizan el análisis, del cual se obtiene las siguientes conclusiones de los datos cualitativos expresados:

La mayor parte del alumnado muestra complejidad en la ejecución del mismo, pues se repetían de forma frecuente preguntas concretas sobre la categorización de características o situaciones, por ejemplo, no tener tiempo para estudiar, o no tener acceso al mercado laboral, lo cuestionaban y dudaban de tener su origen en factores personales o externos.

A pesar de las dudas, las conclusiones generales se basan en torno a la falta de autoestima, pues parecía resultar más fácil de detectar características negativas que aquellas positivas. En alguna ocasión, el alumnado se mostraba reacio a decir sus aptitudes, pues lo consideraba falta de humildad. Aceptaban con mayor facilidad las debilidades que las propias fortalezas. Los factores externos los analizaron con mayor intensidad y rapidez, sin embargo, necesitaron más tiempo para detectar factores internos, a pesar de ello, no mostraron gran cantidad de características sobre todo referentes a fortalezas. Algo muy destacable ha sido la dificultad mostrada para detectar esas fortalezas en contraposición con las debilidades. No toda la muestra se mostró interesada en tal análisis, un caso concreto, indicó su disconformidad ante tal análisis, se debe señalar que, no solo no quiso participar en ello, sino que además, se manifestó muy nerviosa ante tal situación, esto puede ser un indicador muy valioso en cuanto al miedo al análisis personal.

A golpe de vista estos han sido los resultados expresados entre debilidades y fortalezas:



A pesar de ese matiz, se puede comprobar que se ha identificado la falta de recursos como algo intrínseco, podría ser un indicador de las dificultades para identificar características personales y por tanto de falta de autoconocimiento, además, se observa que destacan los atributos negativos y que se repiten los mismos de forma continua, esto puede ser debido a similitudes individuales dentro del grupo, o complejidad en el análisis interno.

### **3. Nueva propuesta de trabajo.**

A partir de los datos expuestos; evaluación, legislación y fundamentación sobre el foco de atención (autoconocimiento), se replantea una intervención educativa que conserva alguna de las bases a la intervención piloto. En este punto se concretarán las modificaciones e implementaciones específicas, para ello, se tendrá en cuenta los objetivos nuevos y algunas modificaciones metodológicas.

#### **3.1 Objetivos**

En la nueva propuesta, los objetivos que se habían planteado inicialmente se conservarán, pues están constituidos en base a la normativa vigente, sin embargo, se añaden algunos objetivos específicos que se pueden englobar dentro de los objetivos generales que se plantearon en el punto 2.3: *a) Objetivos generales del módulo.*

Los objetivos que se propongan, a su vez generan nuevas formas de acción, por lo que conviene centrarse en aquello que se quiere abordar de forma más explícita. Desde el autoconocimiento, se busca minimizar los riesgos derivados de la carga mental, y por tanto, evitar la fatiga mental, siendo éste el objetivo general de la propuesta de mejora que se presenta, además se tiene presente en todo momento que el autoconocimiento podría ser el principio que nos predispone para conocer nuestra realidad.

Para esclarecer los contenidos, se concretan las ideas principales que se desarrollan como objetivos específicos del presente trabajo:

1. Minimizar los riesgos laborales, a través del conocimiento intrínseco personal.
2. Reconocer las aptitudes personales, de forma que el alumnado pueda ejercer un rol acorde a ellas. Ejemplo; ser responsable de departamento si se tiene tolerancia al estrés evitará la fatiga mental.

3. Promover el autoconocimiento entre el personal laboral contratado ayudará a combatir la fatiga mental.
4. Reconocer las capacidades ayuda a desplegarlas y obtener beneficios en diversos aspectos de nuestra vida, entre otros, el empleo.
5. Reconocer las emociones y sentimientos, nos ayuda a encontrar nuestra armonía con el contexto que nos rodea.
6. Ser conscientes de lo que nos sucede puede mitigar el efecto negativo de las emociones desbordadas que en ocasiones nos invaden.

### 3.2 Metodología

La forma en la que se procederá, tomará el mismo formato de metodología que en la anterior, con algunos cambios puntuales para poder abarcar los nuevos objetivos, para ello uno de los principales elementos que se introduce será el del uso del “*Monstruo de colores*” Llenas (2014). Buscando adecuarlo al contexto, se le llamará “*Frascos emocionales*”. En la primera sesión, como actividad de inicio, se les proporcionará unos frascos que se dejarán en el aula durante el trabajo de toda la UD, a fin de ser analizado de forma individual por el alumnado al finalizar la UD. Para poder tomar consciencia de las emociones que nos mueven y nos ayudan a tomar decisiones, cada día se tomará minutos de análisis emocional, a partir del mismo, el alumnado deberá introducir en el frasco que elija su trocito de madera o botón de color.

Cada frasco, representa un color, ese color a su vez, se asocia a una emoción, por lo que se dejarán pequeños objetos (botones o palitos de madera) con los colores de los frascos para que el grupo tenga la posibilidad de reflexionar sobre sus emociones y clasificarlas. Cada día, al final de clase, se analizará el color más predominante, y así en general, se hará durante todas las sesiones, de ese modo, se pretende que el grupo comience a prestar atención a sus emociones y a las acciones que éstas evocan.

En la última sesión, se hará una reflexión común y global sobre aquellas emociones que han predominado, así no solo se presta atención al foco emocional, sino que además servirá a la docente para reflexionar sobre el ambiente que predomina en sus clases.

Procurando que el cronograma se ajuste a los contenidos, y para incluir así los frascos, y presentarlos, en la primera sesión, se le restará tiempo a “*La bomba*” y se controlará con mayor precisión el tiempo empleado en la lluvia de ideas iniciales.

Para poder evaluar el nivel de análisis autocrítico a lo largo de toda la UD, será fundamental realizar un DAFO Inicial, en la primera sesión, de modo que se pueda contrastar con otro DAFO que se realizaría en la última sesión, se pretende así, valorar el punto en el que ha cambiado la concepción personal e individual de cada componente.

En la segunda sesión, se reducirá el tiempo en la lluvia de ideas y se deja opcional en función del tiempo, el análisis de las páginas webs de las distintas Entidades que abordan la prevención de riesgos laborales. Ese tiempo se le dedicará a “*La maleta*”. Se lleva una caja personalizada que representa una maleta, en ella se deben introducir cuatro objetos personales que les identifiquen y se les invita a reflexionar sobre qué meterían y por qué, una vez se le presenta, se demanda como trabajo para la próxima sesión. Serán protagonistas de su aprendizaje, expresando de forma individual al resto de la clase, aquello que les da identidad personal.

La sesión de este día, tal y como se dijo con anterioridad responde a dos sesiones, pues el cronograma se estructura en dos horas seguidas, por lo que realmente son dos sesiones. Aprovechando el tiempo del que se dispone se avanza con el resto de contenidos de la UD como estaba previsto, sin embargo, al finalizar esa primera hora que el alumnado estará más cansado, se introducirá un elemento dinámico que favorezca su atención y la consecución de los nuevos objetivos previstos. Se realizará el juego de “*La silueta*”, al ser un grupo muy reducido, tanto el tiempo como el espacio nos permite realizar la siguiente dinámica.

El alumnado se tumbará sobre papel continuo, y otro compañero o compañera se encargará de dibujar alrededor su silueta, todo el grupo seguirá el mismo procedimiento, por lo que cada cual tendrá su propia silueta, se dejarán en la pared del aula, e irán escribiendo cuando consideren oportuno sobre ellas aquellas características positivas a destacar de cada persona.

Para seguir trabajando en ello, se pide como parte evaluadora, un análisis interno a trabajar en casa, pues requiere un grado de intimidad importante. Se proponen dos ejercicios, uno confidencial que la docente no leerá respetando su intimidad a fin de que no se sientan coartados y coartadas redactando, se les invita a generar un documento en el cual se describan como si de otra persona se tratase, la redacción se hará en tercera persona.

La actividad propuesta anteriormente, servirá de guía para una segunda actividad, la cual será evaluada atendiendo a la profundidad y capacidad que tengan para responder. La guía a seguir girará en torno a una análisis descriptivo de aquello que más valoran, lo que se resignan a perder, lo que más les gusta de sí mismos/as, qué clase de persona les gustaría ser y en ese caso, qué necesitan superar para ello. La entrega de ese Portfolio se hará en la última sesión y se expondrá.

Llegada la última sesión, será el momento de sacar a la luz todas aquellas conclusiones de sus reflexiones, se generará un debate con las percepciones que han destacado y a ello se le buscarán causas objetivas de prevención en riesgo laborales. Por ejemplo, si una alumna mostró en el DAFO, que una de sus debilidades más destacadas era la desorganización y procrastinación, alejaremos esas cualidades de factores de riesgo a los que pueda ser vulnerable, como por ejemplo la gestión organizativa de la empresa, si por el contrario definía una fortaleza la adaptabilidad al cambio, podría ser poco vulnerable en entornos que conlleven cambios continuos y requieran flexibilidad.

Adquirir esa capacidad de análisis les supondrá ser más hábiles en la detección de factores de riesgo y además les dotará de herramientas organizativas a la hora de distribuir el personal en zonas de trabajo o en funciones concretas. Por ello, todo ello se debatirá y se buscarán conclusiones en esa última sesión. A continuación, se representa de forma sintetizada el cambio que se pretende.

a) *Tabla de modificaciones*

Sesión	Actividad	¿Qué modifica?
1 <sup>a</sup> (1 hora)	Frascos emocionales	Resta tiempo a la lluvia de ideas inicial y a “ La bomba”
1 <sup>a</sup> (1 hora)	DAFO inicial	Se resta tiempo a la exposición magistral.
2 <sup>a</sup> (2 horas)	La maleta	Se deja opcional (en función del tiempo) la indagación en las webs de interés, y se reduce el tiempo de exposición
2 <sup>a</sup> ( 2 horas)	La silueta	Se deja opcional (en función del tiempo) la indagación en las webs de interés, y se reduce el tiempo de exposición
3 <sup>a</sup> (1 hora)	Portfolio (Introducción)	Se resta tiempo del análisis de noticia de presa. Se modera el tiempo de debate.
4 <sup>a</sup> (1 hora)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación y exposición de las reflexiones personales y conclusiones del portfolio, los frascos emocionales y dinámica de la silueta.</li> <li>DAFO final</li> </ul>	<p>El cuestionario planteado en la primera intervención se resume a cuatro casos prácticos que engloben los contenidos tratados y el tiempo se reduce a 10 minutos, por lo que el resto de la hora queda libre para las exposiciones individuales y el debate de conclusiones grupales.</p> <p>Se corregirá de forma grupal el test si queda tiempo para hacerlo.</p>

*Ilustración 5.* Tabla de modificaciones. Representa las modificaciones concretas sobre la intervención realizada.

Una vez propuestos los cambios, se realiza un nuevo cronograma que incluye todas las actividades que se realizarán.

*b) Cronograma de propuesta de mejora.*

Sesiones	Actividades
Sesión 1/ 1 hora.	<p><u>Actividades de inicio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación Frasco Emocionales</li> <li>• DAFO inicial</li> <li>• Presentación del riesgo a través de “La bomba” ( gamificación)</li> <li>• Se realiza la técnica del folio giratorio para reflexionar sobre los conceptos previos a la UD.</li> </ul> <p><u>Actividades de desarrollo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Power Point, índice del tema. (Salud, factores de riesgos laborales, se inicia daños a la salud).</li> </ul> <p><u>Actividades de síntesis:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de casos prácticos siendo el alumnado quien los elabora atendiendo a los factores de riesgo.</li> </ul>
Sesión 2/ 2 horas	<p><u>Actividades de inicio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se hace breve repaso de lo expuesto con anterioridad.</li> <li>• Se presenta “ La maleta”</li> <li>• Se presenta ¿Sabías qué?; se exponen datos de siniestralidad y se debate sobre ello</li> </ul> <p><u>Actividades de desarrollo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lección magistral; (daños derivados del trabajo)</li> <li>• Se realiza “La silueta”</li> <li>• Visionado: “Toca madera”, se verán los factores de riesgo propios del sector.</li> </ul>

- Tras el visionado se realiza “*veo, pienso y me pregunto*”.
- Análisis de tabla con enfermedades profesionales y gráficas de siniestralidad. ( Si queda tiempo se analizará en grupo, de lo contrario se presentará sin más)

Actividades de síntesis:

- Técnica del “1, 2, 4” en la que se tratará dos preguntas claves de lo abordado.
- Se recordarán los frascos al finalizar, para analizar las sensaciones generadas durante la clase.

Sesión 3 / Actividades de inicio:

1 hora

- Se repasa muy brevemente los puntos trabajados
- Se presenta el Portfolio y las actividades de análisis introspectivo que ayudarán a su elaboración.

Actividades de desarrollo:

- Se retoma el Power Point anterior sobre los contenidos restantes.
- Casos prácticos, se presentan varios casos y se analizan los accidentes desde el punto de vista de la prevención

Actividades de síntesis:

- “*El punto de mira*”; se debate una noticia de prensa.

Sesión 4/ Actividades de Evaluación:

1 hora

- Test evaluativo.
- Exposición Portfolio
- Evaluación 360°
- DAFO final

*Ilustración 6. Cronograma de propuesta de mejora*

### 3.3 Procedimiento de evaluación; instrumentos y calificación.

Una vez se han propuesto cambios metodológicos, se adapta la evaluación a los cambios pertinentes, los principios evaluadores acordes al Plan de Centro y de la legislación vigente, no se modifica, pero se focaliza en algunos criterios de evaluación que llevan inmersos el foco de la nueva propuesta. Del mismo modo, la evaluación sigue siendo inicial, procesual y final, sin embargo, ahora recae mayor peso sobre la procesual, pues se valorará la implicación durante el proceso, pues conocerse es un camino que conlleva una implicación personal de tiempo indeterminado, y los ritmos para ello van de la mano de la madurez personal, por lo que se debe tener en cuenta que un proceso tan personal requiere de gran espacio temporal íntimo, siendo éste el motivo que determina la forma y no el resultado.

En la primera propuesta de intervención, se determinaron dos actividades de casos prácticos con un valor de calificación correspondiente al 10% cada una, en la nueva propuesta se pretende reducir esto a la mitad, por lo que en vez de sumar ambas un 20% sumaría ahora un 10%. El cuestionario que se planteó, tenía un valor cuantitativo del 60% de la nota, en la mejora que se presenta se reduce al 30% pues su contenido se reduce mucho y da espacio así al portfolio y a la exposición de conclusiones.

Con la implementación de actividades, se busca el equilibrio entre los contenidos objetivos y empíricos, y los que abarcan un ámbito más holístico. Se considera oportuno estructurar la nueva calificación abarcando así los nuevos instrumentos evaluativos.

#### *a) Tabla de instrumentos de evaluación y criterios de calificación*

<b>Instrumento evaluativo</b>	<b>Criterios de calificación</b>
DAFO	(Evaluación inicial no calificativa)
Frasco emocionales	(Evaluación inicial, procesual y final. No calificativa, contribuye a la realización del portfolio)
La bomba	No calificativa
La maleta	No calificativa
Casos prácticos/ Cuaderno de la profesora (se valora el desarrollo y presentación)	<b>10%</b>

Veo, pienso me pregunto (relacionado con el visionado del corto sobre PRL en el sector de la madera y el corcho)	<b>5%</b>
La silueta	No calificativa
En el punto de mira (análisis de noticias)	<b>5%</b>
Cuaderno de la profesora (se evalúa la capacidad de análisis)	
Folio giratorio	(Evaluación inicial no calificativa)
1,2, 4	<b>5%</b>
Cuestionario final	<b>30%</b>
Portfolio	<b>30%</b>
Exposición final (incluye el análisis de la silueta, los frascos emocionales y el portfolio) / Cuaderno de la profesora (se valora la capacidad de análisis, síntesis y comunicativa.)	<b>15%</b>
DAFO final	Sirve para evaluar el trabajo docente comparando con los iniciales
Evaluación 360°	Se evalúa la percepción que cada cual tiene del resto del grupo, del mismo modo, evalúa la acción docente. No tendrá calificación. Servirá para mejorar la metodología en cuanto al fomento de participación.

*Ilustración 7.* Tabla de instrumentos de evaluación y criterios de calificación.

### 3.4 Recursos nuevos que se integran en la propuesta.

Con la implementación de actividades, se requiere un nuevo material adicional, para el desarrollo de la ya expresada modificación, se hará uso de papel continuo, rotuladores, cajas y objetos personales (a aportar por el alumnado), seis frascos de cristal (uno para cada emoción básica), cada uno de un color diferente, botones de colores y palitos de madera de colores. El resto de material se especifica en la anterior intervención, se hace mención exclusiva de aquello novedoso.

## 4. Conclusiones

El foco al que se ha atendido ha sido fruto de una necesidad detectada, no solo en la intervención realizada, sino que, además se ha observado durante el periodo de prácticas en general, que el alumnado, en este caso de formación profesional, carece de habilidades para la toma de decisiones, del mismo modo, no se siente empoderado para acceder al mercado laboral, pues el desarrollo de otras unidades didácticas como hayan podido ser las referentes a la entrevista de trabajo o el CV, ha mostrado que el grupo no tiene las suficientes habilidades sociales para enfrentarse a una entrevista, ni tan siquiera poder optar cómo candidatos y candidatas postulando en determinadas ofertas de empleo, pues no reconocer sus capacidades es el principal límite que se encuentran a la hora de búsqueda de empleo. Esa falta de reconocimiento personal de capacidades se ve aún más mermada cuando se le suma la falta de autoestima, cuando son capaces de analizar sus características, destacan por encima de todo aquella visión negativa que tiene de sí mismos/as.

La percepción que se obtiene sobre la falta de autoconocimiento, es a su vez contrastada por la propia docente y experta en Formación y Orientación Laboral, ella además, ha sido una profesional de recursos humanos, y cuando se le pregunta su opinión, contesta que el alumnado se siente perdido ante el acceso al mundo laboral, y le suma una desorientación genérica, parece estar perdido en muchos ámbitos, pues no se detienen a interiorizar sino que, más bien, siguen la inercia. Cuando les preguntas sobre inquietudes futuras, perspectivas de trabajo, encuentran dificultades a la hora de contestar, pues cuánto más a la hora de tomar decisiones que conlleven una cierta responsabilidad laboral.

La posibilidad de abarcar los contenidos que se proponen nuevos, parecen viables pues la tutora del centro de prácticas así lo avala, además se considera oportuno trabajarlo de forma transversal desde la propia educación primaria, pues sería fundamental para ayudar a construir nuestra identidad desde los comienzos de la misma. Aunque ésta se vaya modificando y alterando según nuestro contexto, tener las herramientas necesarias para ser conscientes de nuestros propios cambios y lo que ello provoca es una estrategia de supervivencia y adaptación al entorno utilizando nuestros recursos intrínsecos extrapolándolos al hábitat que nos rodea.

Tal y como se vio al principio del trabajo, entre las finalidades de la Formación Profesional debe destacar la capacitación para la inserción al mundo laboral desde una educación integral, que abarque no solo conocimientos, sino además, valores y destrezas.

De nada sirve dotar al alumnado de esa educación integral si realmente no es capaz de identificarse en ella. O quizá esto nos abra otra línea de investigación, ¿sería realmente una educación integral aquella que dota de valores y destrezas pero que el alumnado no reconoce? Quizá existe un desequilibrio en lo que se entendería así por educación integral, pues las habilidades que no se muestran son aquellas que llevamos dentro y que no utilizamos hasta que la situación lo requiere o simplemente no las hemos interiorizado como esperábamos, pero sea cual sea la respuesta, siempre será necesario detenerse y mirar hacia el interior de forma individual para poder dar una respuesta.

La innovación en la propuesta nace tanto en su foco como en su formato, pues aunque parezca algo obvio y que incluye el sistema educativo, realmente no se toma el tiempo necesario para ello, la realidad es que lo que sucede día a día en los centros, es la persecución de objetivos conceptuales, que no van más allá de un currículum que responda a unos ítems de calidad teóricos, dejando de lado aquellos prácticos.

El autoconocimiento resulta determinante para el desarrollo personal, si retomamos el artículo 27 de la Constitución, recordamos que; *“la educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales.”*(art. 27 CE), sin embargo, a efectos prácticos, ello queda en la mayoría de los casos en el olvido, y así lo acredita la

experiencia personal y los diferentes autores y autoras que han fundamentado el presente trabajo.

La metodología que se propone, supone un impacto desde lo novedoso, pues no forma parte de la rutina diaria en cuanto a formación profesional se refiere, al menos en la experiencia vivida, se confirma que ha generado un cierto impacto, pues la propia tutora en ocasiones advertía del riesgo de frustración en el alumnado con el uso de dicha metodología, pues consideraba que al ser alumnado mayor de edad, pudiese sentir que algunas partes de la intervención no eran acordes a su edad, sin embargo, ello se quedó en un mero prejuicio que fue subsanando bajo los efectos que observó de la propia práctica.

### **5. Reflexión crítica y valoración personal.**

La experiencia íntegra, ha adquirido gran valor al finalizar el proceso, pues durante las primeras etapas del desarrollo de Máster parecía bastante vacío en cuanto contenido y a forma. Teniendo en cuenta el bagaje educativo personal, el primer cuatrimestre resultaba repetitivo y desmotivador, pues no parecía aportar mucho, a ello se le suma que en determinadas asignaturas predominaba la incoherencia entre los conceptos que se abordaban y la forma de hacerlo. Estas sensaciones fueron un motivo importante de desmotivación, a ello se le añade que al inicio de las prácticas no se tenía conocimiento alguno sobre los contenidos que se abordaban, y aunque esto fuese un aliciente para investigar de forma autónoma, la realización del propio Máster con la sobrecarga de tareas, asistencia, prácticas y trabajos, no propiciaba espacio para ningún tipo de inquietud personal.

Poco a poco, esto fue adquiriendo sentido, pues se empezaba a definir el hilo conductor entre lo trabajado en el primer cuatrimestre y lo que acontecía el segundo. La asignatura de innovación docente, fue determinante para generar una perspectiva de cambio en la experiencia docente, se debe hacer especial mención, al tedioso trabajo de programar, ha sido una labor dura y ambiciosa, sin embargo, ahora se puede contrastar que ha sido determinante para entender todo el contexto de las prácticas, además ha sido una gran herramienta para empoderar con vistas a unas futuras oposiciones.

El diseño de la programación ha sido el colofón educativo, pues ha recobrado el sentido de todo el proceso y ha abarcado el currículum íntegro, en ese momento han tomado valor todas las asignaturas restantes, pues se ha necesitado de una comprensión integral que abarcase, los procesos y contextos educativos, el desarrollo de la personalidad y el cómo aprendemos, la propia formación acorde a FOL para saber qué se aborda y la investigación educativa para desarrollar el método de investigación el cual nos deja en este punto final.

El paso por la asignatura de investigación educativa, me ha dotado de herramientas necesarias para poder emprender proyectos educativos con perspectivas de mejora, lo cual es un elemento fundamental no solo para ejecutar este trabajo, sino para motivar futuras acciones educativas.

Aquellas asignaturas más complejas de realizar y entender, han supuesto una implicación muy intensa, pero finalmente han sido las que más han ayudado a estructurar todo el caos anterior, poner nombre y forma para poder así interiorizarlo desde la propia ejecución y práctica. Se puede decir con énfasis, que el esfuerzo ha merecido la pena.

Además de ayudarme a sentirme motivada de cara a unas oposiciones y focalizar así mi futuro laboral, me ha dotado de herramientas para ello, pues otro de los conocimientos más destacables ha sido la importancia de la evaluación como proceso y perspectiva de mejora, una evaluación basada en la aceptación de cambios en el rol docente y no tanto en los educando, pues en la docencia no se trata de enseñar, sino de un continuo feedback de enseñanza-aprendizaje entre alumnado y profesorado.

Poder acudir a claustros de grandes dimensiones y estar presente en debates sobre líneas de acción y propuestas de mejora para el Centro, ha sido una experiencia muy positiva, pues me ha ayudado a conocer el Centro desde la raíz, su organigrama y funcionamiento, de tal forma que se ha generado una cercanía al entorno donde sentirse cómoda, lo que antes parecía algo ajeno y que, desde el desconocimiento, suponía lejanía y respeto, se ha convertido en una herramienta de empoderamiento tras el acercamiento y la seguridad al sentirme parte del entorno.

Con todo ello, trato de expresar en que la totalidad del proceso, evaluando con una mirada global, puedo asegurar que ha sido educativo, pues se han adquirido destrezas desde la

práctica y contenidos aplicables a ella desde la teoría, pero sobre todo una base fundamental para poder preparar unas futuras oposiciones. No puedo olvidar y dejar sin mencionar, el caos inicial que sería mejorable adecuando el acceso al Máster desde especialidades más afines al origen formativo, no obstante, ese mismo caos hizo que se ampliara el conocimiento sobre un ámbito desconocido como era el de FOL.

**Referencias bibliográficas:**

Álvarez, L., González, J.A., García, M., González, S., Núñez, J.C., Roces, C., González, M.C. (1998) Estrategias de aprendizaje, autoconcepto y rendimiento académico. *Psicothema*, Vol. 10, nº 1, pp. 97-109. [Consultado el 13 de mayo de 2019]. Disponible en: <http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/29244/1/Psicothema.1998.10.1.97-109.pdf>

Ausubel, D. (1983). *Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. 2º. México. Ed. Trillas.

Bauman, Z. (2005). *Vida líquida*. Editor digital: diegoan. [Consultado el 15 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://circulosemiotico.files.wordpress.com/2012/10/vida-liquida-zygmunt-bauman.pdf>

Bennett, M. (2008). *Autoconocimiento*. Barcelona, España. Ediciones I.

Bruner, J. (1986). *Realidad mental y mundos posibles. Los actos de la imaginación que dan sentido a la experiencia*. Barcelona, España. Gedisa.

Constitución Española. Boletín Oficial de Estado, 29 de diciembre de 1978, nº. 311. [Consultado el 11 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>

Decreto 436/2008, de 2 de septiembre, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas de la Formación Profesional inicial que forma parte del sistema educativo. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, no 182 de 12 de septiembre de 2008. [Consultado el 11 de mayo de 2019]. Disponible en <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2008/182/d1.pdf>

Fierro, A. (1994). *Manual de psicología de la personalidad*. Barcelona. Paidós. [Consultado el 26 de mayo de 2019]. Disponible en: <http://www.alfredofierro.es/manual/>

Frank, V. (1988). *La voluntad de sentido. Conferencias escogidas sobre logoterapia*. Barcelona. Ed. Herder. [Consultado el 15 de mayo de 2019]. Disponible en: [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=BAKIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT37&dq=viktor+frankl+logoterapia&ots=RmPtZgZXMs&sig=VFbBWhY\\_NEREMIJfDUawm6OzmTU#v=onepage&q=viktor%20frankl%20logoterapia&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=BAKIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT37&dq=viktor+frankl+logoterapia&ots=RmPtZgZXMs&sig=VFbBWhY_NEREMIJfDUawm6OzmTU#v=onepage&q=viktor%20frankl%20logoterapia&f=false)

González Piensa, Julio A., Núñez Pérez, J. Carlos, Glez. Pumariega, Soledad, García García, Marta S., Autoconcepto, autoestima y aprendizaje escolar. *Psicothema*, (1997), [Consultado el 24 de mayo de 2019]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/727/72709204.pdf>

Herrán, A. (2003). *Autoconocimiento y formación: Más allá de la educación en valores*. Dialnet. N° 8, pp. 13-42. [Consultado el 20 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1012015>

Instrucciones del 8 de marzo de 2017, por el que se establece la atención educativa ordinaria, y con el que se pretende dar respuesta y atender a la diversidad del alumnado en el ciclo formativo. [Consultado el 8 de abril de 2019]. Disponible en: [http://portals.ced.junta-andalucia.es/educacion/portals/delegate/content/fa188460\\_6105-46b1-a5d0-7ee9b19526df](http://portals.ced.junta-andalucia.es/educacion/portals/delegate/content/fa188460_6105-46b1-a5d0-7ee9b19526df)

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de Mayo de Educación, modificada por Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre para la mejora de la Calidad Educativa. Boletín Oficial del Estado, no 295 de 10 de diciembre de 2013. [Consultado el 13 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12886-consolidado.pdf>

Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, no 252 de 26 de diciembre de 2007. [Consultado el 11 de mayo de 2019]. Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2007/252/d1.pdf>

Llenas, A. (2014). *El monstruo de colores*. Barcelona. Ed; Flamboyant, S.L.

Martínez C, P., Pérez C., F. J. y González M., N. (2019). ¿Qué necesita el alumnado de la tutoría universitaria? Validación de un instrumento de medida a través de un análisis multivariante. *Educación XX1*, 22 (1), 189-213, doi: 10.5944/educXX1.21302. [Consultado el 24 de mayo de 2019]. Disponible en: <http://revistas.uned.es/c.php/educacionXX1/article/view/21302/18462>

Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, no 202 de 15 de octubre de 2010. [Consultado el 11 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://juntadeandalucia.es/boja/2010/202/boletin.202.pdf>

Orden ECD/317/2012, de 15 de febrero, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al Título de Técnico Superior en Diseño y Amueblamiento. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, nº 43 de 23 de febrero de 2012. [Consultado el 11 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/23/pdfs/BOE-A-2012-2621.pdf>

Pina, F., Martínez, C., Martínez, J., Monroy, F. (2009). Aprendizaje y competencias: una nueva mirada. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, Vol. 20, Nº 3, 2009 (Ejemplar dedicado a: Orientación para el desarrollo de competencias), pags. 312-319. [Consultado el 16 de mayo de 2019]. Disponible en: <http://www.uned.es/reop/pdfs/2009/20-3%20Fuensanta%20Hernandez%20Pina.pdf>

Plan de Centro, I.E.S La Rosaleda, curso 2018-2019. [Consultado el 17 de abril de 2019).

Disponible en:

<https://drive.google.com/file/d/1ZcRPytsBwUWJsN0IJZsH-hC4QEonXh-r/view>

Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. Boletín Oficial del Estado, no 182 de 30 de julio de 2011. [Consultado el 6 de mayo de 2019). Disponible en:

<https://www.boe.es/boe/dias/2011/07/30/pdfs/BOE-A-2011-13118.pdf>

Sáez, C (2015). *Formación y Orientación Laboral*. Madrid. Santillana Educación, S.L.

**Anexos:**

**1. Ejemplos de análisis DAFO.**

## Test de autoconocimiento/Análisis DAFO.

Sexo: Mujer Edad: 19  
(Femenina)

Escribe a continuación en el lugar que corresponda aquellas características personales que reconozcas de forma personal, puede servirte para reflexionar la siguiente gráfica:

<p><b>Fortalezas,</b> (aquellas características internas y personales que facilitan la consecución de tus objetivos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tener fuerza de <del>voluntad</del> <sup>voluntad</sup></li> <li>- Intentar superarme</li> <li>- Tener mucho amor propio</li> <li>- Ser constante</li> <li>- Aprender de mis <del>errores</del> errores</li> <li>- Tomarme todos los consejos bien y</li> </ul>	<p><b>Debilidades,</b> ( factores internos que interfieren de forma negativa en tus objetivos)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ser bastante tímida</li> <li>- No hacer cosas por miedo a hacer algo mal o provocar un desastre.</li> <li>- Asustarme por cualquier cosa que escucho que creo que es raro.</li> <li>- Mis inseguridades</li> </ul>
<p><b>Oportunidades,</b> (los factores externos que pueden apoyar tus fortalezas y facilitas tus logros personales)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El apoyo de mis padres</li> <li>- Las ventajas de poder realizar una FP Dual.</li> <li>- La motivación de algunos familiares.</li> </ul>	<p><b>Amenazas,</b> ( situaciones en las que factores externos obstaculizan nuestro desarrollo profesional y/o personal)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las pocas esperanzas sobre mí de algunas personas</li> <li>- La desmotivación de profesores del pasado.</li> <li>- No tener amigas con quien contar y apoyarme en ellas.</li> </ul>

→ intentar coger la parte buena de ellos.

Test de autoconocimiento/Análisis DAFO.

Sexo: *Hombre* Edad: *22*

Escribe a continuación en el lugar que corresponda aquellas características personales que reconozcas de forma personal, puede servirte para reflexionar la siguiente gráfica:

<p><b>Fortalezas,</b> (aquellas características internas y personales que facilitan la consecución de tus objetivos.)</p> <p><i>Adaptabilidad, inteligencia, y capacidad de trabajo, autonomía, capacidad autocrítica, capacidad crítica (ajena), sentido de la responsabilidad, resiliencia, paciencia, creatividad, capacidad organizativa y de análisis.</i></p>	<p><b>Debilidades,</b> ( factores internos que interfieren de forma negativa en tus objetivos)</p> <p><i>Pasividad, procrastinación, excentricidad, ansiedad social, desorganización, falta de meta clara, falta de concentración prolongada, perfeccionismo extremo, autocrítica excesiva, aversión al cambio (sobretudo si está fuera de mi control), torpeza, "sensibilidad"</i></p>
<p><b>Oportunidades,</b> (los factores externos que pueden apoyar tus fortalezas y facilitas tus logros personales)</p> <p><i>Cercanía al centro de estudio, apoyo económico <del>de mis padres</del> parental,</i></p>	<p><b>Amenazas,</b> ( situaciones en las que factores externos obstaculizan nuestro desarrollo profesional y/o personal</p> <p><i>Desmotivación generada por la administración de la empresa y <del>de</del> por desacuerdos con los profesores, estado <del>actual</del> social y personal actual.</i></p>

Test de autoconocimiento/Análisis DAFO.

Sexo: HUEN Edad: 22

Escribe a continuación en el lugar que corresponda aquellas características personales que reconozcas de forma personal, puede servirte para reflexionar la siguiente gráfica:

<p><b>Fortalezas,</b> (aquellas características internas y personales que facilitan la consecución de tus objetivos.)</p> <p><u>RESPONSABILIDAD Y DISCIPLINA</u></p>	<p><b>Debilidades,</b> ( factores internos que interfieren de forma negativa en tus objetivos)</p> <p><u>POCO ESPÍRITU DE SUPERACIÓN, LIDERAZGO Y POCO FE EN MI MISMA</u></p>
<p><b>Oportunidades,</b> (los factores externos que pueden apoyar tus fortalezas y facilitas tus logros personales)</p> <p><u>MI ESTADO DE ÁNIMO DEPENDE MUCHO DE SI TRABAJA O NO. CREO QUE RECORRERÍA SI TRABAJARA MÁS.</u></p>	<p><b>Amenazas,</b> ( situaciones en las que factores externos obstaculizan nuestro desarrollo profesional y/o personal)</p> <p><u>CREO QUE SERÍA UNA SITUACIÓN QUE OBSTACULIZA MI DESARROLLO EL NO TENER DINERO PARA SEGUIR AVANZANDO</u></p>