



Facultad de Ciencias de la Educación
TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN PEDAGOGÍA

**Programa de Orientación Profesional y Mejora de la
Empleabilidad para personas mayores de 45 años desde un
enfoque competencial**

**Professional Orientation and Employability Improvement
Program for people over 45 years of age from a competence
perspective**

Realizado por:

María del Carmen Vela Vela

Tutorizado por:

Monsalud Gallardo Gil

Curso 2019-20

TÍTULO: Programa de Orientación Profesional y Mejora de la Empleabilidad para personas mayores de 45 años desde un enfoque competencial

RESUMEN: El desempleo es una de las problemáticas con la que España tiene que lidiar cada día, siendo este uno de los países de la Unión Europea con mayor tasa de desempleo. Uno de los colectivos que se ve más afectado por ella, son las personas mayores de 45 años, pues se trata de un grupo de personas que socialmente se encuentran discriminadas y en desigualdad de oportunidades en comparación con otros colectivos, en lo que respecta al mercado laboral. Con motivo de erradicar o disminuir dicha problemática, se ha elaborado el siguiente Trabajo de Fin de Grado (TFG), el cual recoge un Proyecto de Intervención Autónoma que ha sido diseñado, desarrollado y mejorado desde un enfoque innovador con el objetivo de ayudar y guiar a sus destinatarios y destinatarias en la búsqueda y aprendizaje de una serie de competencias necesarias para mejorar su empleabilidad. Además de ello, dicho escrito hace un breve recorrido por aquellos aprendizajes realizados a lo largo del Grado de Pedagogía, así como aquellas teorías, metodologías y autores y autoras que han dirigido el rumbo de mi aprendizaje y lo han influenciado significativamente.

PALABRAS CLAVE: Desempleo, mayores de 45 años, Proyecto de Intervención Autónoma, empleabilidad y competencias.

TITLE: Professional Orientation and Employability Improvement Program for people over 45 years of age from a competence perspective

ABSTRACT: Unemployment is one of the problems that Spain has to deal with every day, being one of the countries of the European Union with the highest unemployment rate. One of the groups that is most affected by it is people over 45 years of age, which

is socially discriminated against and unequal in opportunities compared to other groups, in regards to the working market. In order to eradicate or reduce this problem the following Final Degree Project has been prepared, which includes an Autonomous Intervention Project that has been designed, developed and improved from an innovative approach to help and guide its recipients in the search and learning of necessary skills to improve their employability. In addition, this writing makes a brief tour of those learning carried out throughout the Degree of Pedagogy, as well as those theories, methodologies and authors who have directed the course of my learning and have significantly influenced it.

KEYWORDS: Unemployment, people over 45 years old, Autonomous Intervention Project, employability and competences.

**DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL
TRABAJO FIN DE GRADO**

D./ Dña. ___María del Carmen Vela Vela_____

Con DNI/Pasaporte_____

Alumno/a de la Titulación de Grado de __Pedagogía_____ de la
Facultad de Ciencias de la Educación, de la Universidad de Málaga.

DECLARO

Ser autor/a del texto entregado y que no ha sido presentado con anterioridad, ni total ni parcialmente (a excepción de trabajos presentados en los prácticums), para superar materias previamente cursadas en esta u otras titulaciones de la Universidad de Málaga o cualquier otra institución de educación superior u otro tipo de fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual, así como que las fuentes utilizadas han sido citadas adecuadamente.

Por último, declaro que soy conocedor de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Firma

En Málaga, a ___10___ de _____junio_____ de 2020

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| 1. REVISIÓN CRÍTICA Y ARGUMENTADA DE LOS APRENDIZAJES PRODUCIDOS DURANTE LAS PRÁCTICAS EXTERNAS 2 DE PEDAGOGÍA | 4 |
| 1.1. Rol como pedagoga en el centro de prácticas | 4 |
| 1.2. Otras actividades, experiencias, conocimientos y conceptos..... | 8 |
| 2. MARCO TEÓRICO | 8 |
| 2.1. Justificación de la temática elegida | 9 |
| 2.2. Causas y consecuencias del desempleo en personas mayores de 45 años..... | 14 |
| 2.3. Competencias y compromisos que se ponen en juego..... | 17 |
| 2.4. El papel de la Pedagogía en el ámbito laboral | 19 |
| 3. RESUMEN DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN AUTÓNOMA | 20 |
| 4. EVALUACIÓN DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN AUTÓNOMA | 22 |
| 5. DISEÑO DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA: PROPUESTA DE MEJORA DE LA INTERVENCIÓN AUTÓNOMA DESARROLLADA | 25 |
| 5.1. Finalidades educativas | 25 |
| 5.2. Competencias clave a desarrollar | 27 |
| 5.3. Contenidos | 30 |
| 5.4. Metodología..... | 33 |
| 5.4.1. <i>Actividades</i> | 34 |
| 5.4.2. <i>Recursos utilizados</i> | 35 |
| 5.4.3. <i>Temporalización</i> | 36 |
| 5.5. Espacios | 39 |
| 5.6. Estrategias e instrumentos de evaluación | 40 |
| 6. CONCLUSIONES | 43 |
| BIBLIOGRAFÍA | 50 |

| | |
|--|-----------|
| ANEXOS: | 57 |
| Anexo I: Proyecto de Intervención Autónoma | 57 |
| Anexo II: Actividades del Proyecto de Intervención Autónoma | 74 |
| Anexo III: Instrumentos y recursos materiales necesarios para la puesta en práctica del Proyecto de Intervención Autónoma..... | 116 |
| Anexo IV: Herramientas y estrategias de evaluación..... | 187 |
| Anexo V: Tabla de imágenes..... | 195 |
| Anexo VI: Diarios de prácticas..... | 203 |

Introducción

En el presente documento se ha realizado una recopilación de toda la información relativa a mi Trabajo de Fin de Grado (TFG), de aquellos aprendizajes adquiridos a lo largo de todo el Grado de Pedagogía y de las Prácticas Externas II, las cuales han sido llevadas a cabo en Formación S.L., una empresa malagueña que lleva siete años ofreciendo sus servicios por toda España, mediante el mentoring, diseño de estrategias para alcanzar el éxito empresarial, detección de necesidades de otros organismos a través de evaluaciones y al diseño, desarrollo y puesta en práctica de cursos de formación homologados.

Primero de todo considero importante resaltar que tanto el desarrollo del Practicum II, como del TFG se han visto totalmente afectados por una situación extraordinaria y cuanto menos peligrosa que nos ha tocado vivir durante los meses previos a la finalización del Grado de Pedagogía. Esta se trata de una pandemia inducida por el Covid-19, un virus que está arrasando con gran parte de la población y que a su paso va dejando grandes secuelas de tipo económico y social en numerosos países. Con motivo de la erradicación de esta crisis sanitaria, España decreta un estado de alarma el 14 de marzo, realizando un cese de cualquier actividad laboral presencial, entre otras cosas, y obligando a todas las personas del país a permanecer en cuarentena sin salir de casa. Es en este momento en el que mis prácticas acaban tomando un rumbo diferente para adaptarse a un contexto telemático.

En cuanto al Trabajo de Fin de Grado, este se inicia durante las Prácticas Externas 2, con la detección de una serie de necesidades latentes en la sociedad española y relativas a la alta tasa de desempleo que el país presenta. Con motivo de mitigar dichas necesidades, se decide diseñar y desarrollar un Proyecto de Intervención Autónoma el cual formaría una parte fundamental del TFG. En mi caso, después de barajar diferentes opciones, decidí decantarme por un programa de orientación profesional y mejora de la empleabilidad destinado a personas desempleadas mayores de 45 años y cuya temática se trabajase desde un enfoque competencial. La elección del

mismo se da debido al interés que me suscitaba trabajar temáticas nuevas y desconocidas para mí, tratar con otro tipo de colectivos, y sobre todo, con la idea de acercarme un poco más a alguna problemática actual que aconteciese en nuestro país.

El contenido del documento se encuentra dividido y organizado por bloques, que a su vez se encuentran seccionados, con la finalidad de lograr un aspecto más ordenado y una fácil lectura y comprensión de la información. En el primer bloque, se lleva a cabo una descripción del proceso de prácticas y un análisis crítico de los aprendizajes realizados y adquiridos durante los meses de prácticas. Para ello, he ido argumentando y justificando dicha información haciendo referencia a las teorías y opiniones de otros autores y autoras. Por lo tanto, se ha decidido dividir la información en tres bloques diferentes:

- 1) Rol como pedagoga en el centro de prácticas: En este bloque se han comentado cada uno de los roles propios que la persona profesional de la Pedagogía ejerce y que he ido asumiendo a lo largo de estos tres meses de práctica.

- 2) Actividades, experiencias, conocimientos y conceptos: En este, se lleva a cabo una recopilación genérica de todas las actividades, experiencias llevadas a cabo y de los conocimientos y nuevos conceptos aprendidos.

Dentro del segundo apartado, nos encontramos con el marco teórico en el que se expone información relativa a la temática elegida, sobre sus destinatarios, el motivo de elección de dicha temática y la importancia de la persona profesional de la Pedagogía en las diferentes acciones formativas, entre otras. Todo ello, desde un enfoque de análisis crítico y argumentado y haciendo referencias a otras teorías y autores y autoras.

En relación con el apartado tres, se ha plasmado un resumen bastante completo sobre el Proyecto de Intervención Autónoma (PIA) que he decidido diseñar y desarrollar; mientras que en el cuarto apartado, se ha llevado a cabo una evaluación del mismo, haciendo alusión a aquellos cambios que se han incluido para lograr que dicho programa se adapte mejor a las necesidades y exigencias de la propia sociedad y a aquellos cambios que habría hecho durante el proceso de trabajo, teniendo una visión global de todo lo realizado en estos meses.

El apartado quinto guarda una gran relación con los dos anteriores, ya que se trata del diseño de una propuesta de mejora del PIA previamente elaborado. En este, las reflexiones y mejoras deberían haber partido de la puesta en práctica del programa y de su posterior evaluación. Sin embargo, a pesar de no haber podido llevarse a cabo, sí que se han realizado una serie de mejoras realmente significativas para el sentido la acción formativa.

Por último y a modo de cierre, nos encontramos con unas conclusiones generales sobre aquellas teorías, metodologías y autores y autoras que han influenciado a mis aprendizajes adquiridos a lo largo del Grado de Pedagogía, y por supuesto, sobre aquellas competencias desarrolladas y reflexiones críticas realizadas relativas a todo el proceso de realización del TFG.

Además, cabe decir que este escrito incluye un apartado de “Referencias Bibliográficas” y “Anexos” que recogen algunos de los “Diarios de prácticas” citados, el “Proyecto de Intervención Autónoma” inicial completo, la redacción de las actividades y material creado para dicho PIA, “herramientas de evaluación del PIA” y una “Tabla de imágenes”, todos ellos pertenecientes al programa elaborado.

1. Revisión crítica y argumentada de los aprendizajes producidos durante las Prácticas Externas 2 de Pedagogía

Gracias a las Prácticas Externas II, he podido continuar formándome como pedagoga en el ámbito empresarial, aunque he de decir que debido a la problemática surgida a causa del Covid-19, estas no han resultado tan productivas como deberían haber sido, ya que con fecha del 14 de marzo, 2020, el gobierno español decretó un estado de alarma que implicó el cese de cualquier actividad laboral presencial, por lo que inmediatamente mis prácticas tuvieron que pasar a desarrollarse de forma obligatoria en un contexto telemático, trayendo como consecuencia que gran parte de los conocimientos y competencias a desarrollar se viesan perjudicados y obviados en algunos de los casos. Sin embargo, a pesar de todos los obstáculos que se me han ido presentando a lo largo de todo este proceso de aprendizaje, he podido continuar formándome y desarrollando competencias realmente útiles para mi futura labor como profesional de la Pedagogía y para desenvolverme en mi vida diaria.

1.1. Rol como pedagoga en el centro de prácticas

A lo largo de la historia, diversos autores y autoras, tanto clásicas como contemporáneas, han definido la “Pedagogía”, dando lugar a opiniones divididas sobre la concepción de la misma como ciencia, arte o disciplina, que tanta cantidad de saberes y conocimientos abarca.

Para Luzuriaga (1940, p. 33), la Pedagogía como ciencia de la educación, no está integrada por una serie heterogénea de hechos y leyes, sino que, como toda ciencia, constituye un conjunto organizado y sistemático de conocimientos, posee una estructura propia. En esta estructura pueden distinguirse, como se ha dicho, tres partes esenciales, prescindiendo de la parte histórica. Una es la

Pedagogía descriptiva [...] Otra es la Pedagogía normativa [...] Y otra, en fin, es la Pedagogía tecnológica [...]

Siguiendo esta línea, de una forma similar Larroyo (1949, pp. 42, 44) se refiere a la Pedagogía en su libro *La ciencia de la Educación* de la siguiente forma: “La Pedagogía sistemática comprende la ontología pedagógica, la axiología y teleología de la educación, la didáctica, la organización y administración educativas.” Y a su vez, Hernández y Tirado (1940, p. 45), apuestan por la definición en la que enmarca a la Pedagogía como “un campo científico cuya unidad está definida por el método. A la Pedagogía le incumbe, como tarea especial, separar y estudiar analíticamente los hechos referentes a la educación”.

No nos cabe la menor duda de que ésta posee diversas dimensiones, así como campos de actuación. Uno de los campos de actuación menos comunes del profesional de la Pedagogía es el del ámbito empresarial, ya que anteriormente las empresas solían basarse en un modelo organizacional tradicional en el que solo primaba la producción y no abarcaban otras cuestiones de índole educativa o pedagógica. Sin embargo, como bien comenta Sánchez Morales (2014), el desarrollo de nuestra sociedad ha logrado que muchas de las empresas, especialmente las que se encuentran en los países desarrollados, hayan decidido dejar atrás este modelo desfasado, para apostar por una visión de las mismas más renovada e innovadora, en la que la jerarquización vertical invierte su pirámide, posicionando el producto o servicio en la cúspide de la misma y empiezan a valorarse otras cuestiones alejadas del mero hecho de producir. Es entonces cuando “la empresa pasa a ser entendida como un organismo vivo en interacción con el medio que le rodea” (Sánchez, 2014, p.3); y, para ello, es el empleado o empelada la que asume un rol más poderoso en la empresa, precisando de una formación más integral y que favorezca su implicación y participación activa, con la intención de desempeñar su labor, mientras que a su vez aporta otros aspectos positivos al crecimiento de ésta. Aunque no siempre se da así, la persona que se encarga de la formación del personal de una empresa, se trata del profesional o la profesional de la Pedagogía. A demás de esta labor, la autora Moreno García (2009-2010) en su artículo

La empresa: Un reto para los profesionales de la Pedagogía, nos pone a nuestra disposición otras muchas labores que el pedagogo o pedagoga puede desempeñar en el ámbito empresarial como: Asesor o asesora pedagógica, consultor o consultora, diseñador o diseñadora de recursos tecnológicos, formando formadores y creando contenido pedagógico, entre otras.

En resumidas cuentas, Moreno García (2009) divide la labor de la persona profesional de la Pedagogía en dos grandes y diferentes áreas de intervención: por un lado el ámbito pedagógico-didáctico y por otro el organizativo.

- En este primer ámbito se desarrollan aquellas actividades dirigidas a la elaboración de planes de formación que implican un diagnóstico y detección de necesidades, un diseño de los planes de mejora o de formación y de estrategias metodológicas, una posterior implantación de las mismas y su correspondiente evaluación.
- En cuanto al segundo ámbito, se desempeñan acciones más concretas y relacionadas con el control, negociación, asesoría y orientación en lo que respecta a la formación.

Una vez conocidas todas las funciones que como pedagoga podría desempeñar en una empresa, cabe destacar que la principal tarea que ha marcado mis prácticas en la empresa Formación S.L., se trata de la **elaboración y creación de contenido pedagógico para cursos de formación**, en la que, por ejemplo, puedo destacar la elaboración del contenido del curso de “Frescos y frutos secos” o el curso de “Auxiliar de comercio”. En ellos, me he encargado de buscar información a través de la inconmensurable fuente de información que posee Internet, en la que he podido hacer uso de diversos manuales, artículos, páginas web y blogs personales. Por supuesto, para lograr un contenido más fiable y preciso, he ido realizando un barrido de toda la información que iba encontrando referente al tema que estuviese tratando, para acto

seguido cribarla contrastando toda la información que podía ser de mi interés (véase diarios del 2 de marzo, 6 de marzo, semana del 6 de abril al 10 de abril, 2020).

Otra de las funciones principales que han destacado en mis prácticas, ha sido el **transformar un contenido no pedagógico a pedagógico**, para ello, hice uso de la herramienta “Power Point” que la empresa me proporcionó con el que hice que la información lograra ser más visual y atrayente combinándola con imágenes, esquemas y símbolos. Esta es una de las tareas que más me ha agradado realizar para la empresa, ya que es algo que valoro y siempre me ha atraído y me ha ayudado a mostrarle a la empresa mis dotes artísticas. Algunos ejemplos son la transformación del material del curso de “Montessori para personas mayores con demencia avanzada” y el curso de “Frescos y frutos secos” (véase diario del 17 de febrero y 6 de marzo, 2020).

En cuanto a la **formación de empleados y empleadas**, tuve la gran oportunidad de desempeñarla durante dos días y resultó ser una labor muy satisfactoria para mí como pedagoga. Es frecuente que grupos de usuarios y usuarias visiten la sede de la empresa para recibir formación allí y durante mi corta estancia en la empresa, tuve la suerte de ver y formar parte de una acción formativa sobre “Atención a la clientela para personas mayores de 45 años de edad”, a través de la cual la docente pretendió transmitir los contenidos del curso de la forma más pedagógica posible. Aunque mis intervenciones fueron escasas, pude transmitir conocimiento y vivir un feedback por parte de las personas destinatarias. Algo que me resultó muy novedoso, fue que el colectivo al que tuve que formar se trataba de personas con edades superiores a los 45 años, lo cual me causó una expectación y deseo por embarcarme en este nuevo reto (véase diario del viernes 21 de febrero, 2020).

Por último, otras de las labores que desempeñé en la empresa como pedagoga durante uno de los días de prácticas, fue la **tutorización y orientación de alumnos y alumnas** en cursos online, a través de una de las dos plataformas de formación e-learning que posee la empresa. Esta es una plataforma que contiene una gran cantidad de cursos de formación a los que pueden acceder los usuarios y usuarias dependiendo

del curso en el que estén matriculados y matriculadas. Dentro del mismo, se encuentra todo el contenido que posee cada temática y sus actividades correspondientes y relativas a esta, para que los usuarios y usuarias puedan trabajar y aprender el contenido de una forma más pedagógica. La tarea que tuve que desempeñar fue realmente sencilla, ya que simplemente consistió en llevar un seguimiento de cada alumno y alumna, para ver cómo iban avanzando en el curso que estaban realizando, y en enviarles una serie de correos con sugerencias, información y mensajes de ánimo (véase diario del 11 de marzo, 2020).

1.2. Otras actividades, experiencias, conocimientos y conceptos

Además de todo lo mencionado en el apartado anterior, otras actividades que no guardan un vínculo tan estrecho con la labor de la persona profesional de la Pedagogía, pero que me han sido útiles, han sido: organizar documentos de la empresa, crear y fotocopiar diplomas, auditar entrevistas de trabajo, corregir tareas del alumnado de uno cursos de formación impartidos en la empresa e informarme sobre diferentes temáticas relativas a los cursos de formación desarrollados y sobre la redacción de la documentación de Formación S.L.

Por otro lado, gracias a la tutorización que he recibido en la empresa, he podido aprender una serie de conocimientos y conceptos que considero realmente útiles para mi futuro profesional, tales como: Formación Bonificada, formación de oferta y de demanda, licitaciones Públicas, la función del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal), concepto de “calidad empresarial” y Sistema Integrado de Gestión (SIG), entre otros.

2. Marco teórico

2.1. Justificación de la temática elegida

En el presente trabajo se llevará a cabo el diseño de un Proyecto de Intervención Autónoma, que consiste en un “Programa de Orientación Profesional y Mejora de la Empleabilidad para Personas Desempleadas Mayores de 45 Años desde un enfoque competencial”. El motivo de la elección de dicha temática se da debido al alto porcentaje de paro que existe actualmente en España y a las dificultades que las personas mayores de 45 años desempleadas presentan a día de hoy para encontrar un empleo, ya que se trata de un colectivo bastante vulnerable y con difícil acceso al mercado laboral, y no solo es debido a la edad, sino en muchos casos, al desfase que existe con respecto a las exigencias que viene planteando el mercado laboral, presentándose como riesgo de exclusión para este colectivo. Para ello, nos regiremos por las siguientes normativas:

- Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. (BOE, 8/2019, de 8 de marzo)
- Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo. (BOE, 1369/2006, de 24 de noviembre)
- Resolución de 12 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de marzo de 2019, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2019, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre. (BOE, 2019, 3/2015, de 23 de octubre)

Desde la última crisis de 2008, España se ha visto inmersa en una necesidad constante de crecimiento y recuperación económica, la cual decidió afrontar poniendo en práctica diferentes medidas, logrando así una mayor estabilidad en lo que respecta a

la economía del país. Sin embargo, es la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en su sección de Datos, Tasa de desempleo (2020) la que nos pone de cara a la realidad con su publicación sobre las Tasas de Desempleo a nivel mundial, en la que enmarca a España como el tercer país con mayor porcentaje de desempleo, en concreto el 13,9%.

Las personas paradas o desempleadas son aquellas personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. Se considera que una persona busca empleo de forma activa si:

- Ha estado en contacto con una oficina pública de empleo con el fin de encontrar trabajo.
- Ha estado en contacto con una oficina privada (oficina de empleo temporal, empresa especializada en contratación, etc.) con el fin de encontrar trabajo.
- Ha enviado una candidatura directamente a los empleadores.
- Ha indagado a través de relaciones personales, por mediación de sindicatos, etc.
- Se ha anunciado o ha respondido a anuncios de periódicos.
- Ha estudiado ofertas de empleo.
- Ha participado en una prueba, concurso o entrevista, en el marco de un procedimiento de contratación.
- Ha estado buscando terrenos o locales.
- Ha realizado gestiones para obtener permisos, licencias o recursos financieros.

- También se consideran paradas a las personas que ya han encontrado un trabajo y están a la espera de incorporarse a él, siempre que verifiquen las dos primeras condiciones.

(Instituto Nacional de Estadística, Sección prensa / Encuesta de Población Activa (EPA), Definiciones de la EPA, 2020)

De acuerdo con el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo procedente del BOE (BOE, 31/1984, de 2 de agosto), la situación legal de desempleo se acreditará de la siguiente forma:

1) Cuando se extinga la relación laboral:

- Por resolución de la autoridad laboral autorizando el traslado del trabajador y certificación del empresario de que aquel ha optado por la extinción del contrato.
- Por certificación del empresario de haber sido aceptada por los representantes legales de los trabajadores la modificación sustancial de las condiciones de trabajo prevista en las letras a), b) y c) del número 2 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y de que el trabajador afectado ha optado por la extinción del contrato. Cuando no exista acuerdo con los representantes legales de los trabajadores se acompañará resolución de la autoridad laboral.
- Por resolución judicial definitiva declarando extinguida la relación laboral por alguna de las causas previstas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

- Por presentación de la copia del contrato de trabajo o comunicación del cese, cuando no fuese obligatorio el contrato por escrito, en los casos de expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
 - Por comunicación escrita del empresario resolviendo el contrato durante el período de prueba.
 - Por comunicación del empresario extinguiendo el contrato de trabajo cuando el trabajador haya sido declarado incapaz permanente total para su profesión habitual. En caso de desaparición de la Empresa, bastará la resolución de la Entidad Gestora de la Seguridad Social reconociendo tal incapacidad.
- 2) Cuando se extinga la relación administrativa, por certificación de la Administración Pública correspondiente acreditando tal extremo.
- 5) Cuando los trabajadores fijos discontinuos dejen de prestar servicios por haber finalizado o haberse interrumpido la actividad intermitente o de temporada de la Empresa, mediante la presentación de la copia del contrato o de cualquier otro documento que acredite el carácter de la relación laboral y comunicación escrita del empresario acreditando las causas justificativas de la citada finalización o interrupción. En el supuesto de suspensión de la actividad por causas económicas, tecnológicas o por fuerza mayor, se estará a lo previsto en el número 3.

- 6) En los supuestos en los que la situación legal de desempleo se acredite por comunicación, notificación escrita o certificación del empresario, de la Administración empleadora o de la cooperativa, la causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberá figurar en el certificado de empresa considerándose documento válido para su acreditación.

(Art. 1 BOE, 31/1984, de 2 de agosto)

Según el Informe Mercado de Trabajo Estatal de los Mayores de 45 años (2019), la sociedad española envejece de forma inevitable cada año, aumentando en miles de personas y representando a día de hoy casi la mitad del total de españoles y españolas, en concreto el 47,43% de la población.

Tal es el incremento de la población mayor de 45 años, que éste ha arrastrado a su mercado laboral consigo, haciendo del mismo uno más envejecido. Siendo así, el motivo por el cual la cifra de contratos a personas mayores de los 45 años ha aumentado y mejorado considerablemente en comparación con los últimos años. Sin embargo, aunque se trata de un valor positivo para el funcionamiento del país, todavía el porcentaje de personas mayores de 45 años desempleadas sigue siendo elevadamente abrumador y peligroso para la estabilidad del bienestar y la economía española (Fundación Adecco, apartado “El envejecimiento del mercado laboral”, n.d.).

Considerando los datos recogidos en dicho informe, podemos ver claramente una distinción y discriminación por géneros en cuanto a la empleabilidad que las personas mayores de 45 años poseen. Pues a pesar de que el porcentaje mayor de la totalidad de la población corresponde al sector femenino, y siendo este, el sector que posee un mayor porcentaje de personas desempleadas que demandan empleo, es el sector masculino el que más se beneficia de cara al mercado laboral, ya que es el que

presenta mayor índice de ocupados afiliados a la Seguridad Social y de contrataciones (Informe de Mercado de Trabajo Estatal de los Mayores de 45 años, 2019).

Sin duda los datos expuestos no deben pasarse por alto, pues necesitan ser estudiados y tratados con la misma importancia que otras problemáticas, ya que afecta de forma directa a la ciudadanía y, en concreto, a las personas que poseen más de 45 años de edad: Un colectivo que se ve constantemente agredido y en desigualdad con otros colectivos en lo que respecta a la obtención de empleo.

2.2. Causas y consecuencias del desempleo en personas mayores de 45 años

En cuanto a las causas por las que este colectivo se ve inmerso en una situación tan dificultosa, como lo es la carencia de práctica laboral, Izquierdo Ruz (2005) expone que uno de los aspectos más comunes que se reflejan en las personas desempleadas mayores de 45 años es la ausencia de una formación básica como consecuencia de la carencia de legislación referida al empleo en las décadas de los 50, 60 y 70. En la mayor parte de los casos los individuos e individuos decidieron abandonar la formación en edades tempranas (entre los 12 y 14 años) para empezar a formar parte del mercado laboral sin llegar a lograr una titulación en los niveles obligatorios de la educación. Normalmente el abandono escolar se daba por parte de los niños y niñas que procedían de familias obreras.

Otro de los aspectos que expone el autor Izquierdo Ruz (2005), es que, por lo general, los trabajadores y las trabajadoras de edades más avanzadas poseen una menor cualificación que los jóvenes y las jóvenes de hoy en día. Es, por ello, por lo que las estrategias que se están llevando a cabo consisten en la sustitución de personas trabajadoras mayores por otras más jóvenes, en vez de formarlas. Alejándose así de la estrategia que la Unión europea apoya en su “Informe conjunto de 2015 del Consejo y de la Comisión sobre la aplicación del marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (ET 2020) (2015)” en el que afirma que: “El

aprendizaje de adultos es la base para la mejora de las capacidades, el reciclaje profesional, la ciudadanía activa y la cohesión social” (Apartado 2.1. La calidad y la pertinencia de los resultados del aprendizaje son fundamentales para el desarrollo de las capacidades y las competencias, párrafo 7), y apuesta por una formación flexible que pueda coordinarse con la distintas responsabilidades y la búsqueda activa de un empleo.

Durante muchos años se ha estudiado si existe una relación entre el desempleo y la salud mental de la persona carente de trabajo. En 1897, el historiador europeo Emile Durkheim observó que los suicidios parecían ocurrir con mayor frecuencia durante los cambios económicos que perturbaban el "tejido social" de la sociedad. “Desde principios de la década de 1970, se han ido publicando diversos estudios sobre la aparente relación entre los índices de recesión económica y las tasas generales de mortalidad en los países occidentales” (Jin, Shah y Svoboda, 1997, p.530), evidenciando el impacto que supone la pérdida del empleo en la salud física y mental de las personas.

Es importante que tengamos en cuenta que, en los países desarrollados, el desempleo representa para el individuo un cambio en la estructura social a la que ya estaba habituado, y es evidente que el individuo humano necesita un sentido de estructura y una finalidad o ideal para poder vivir; ideal y estructura que para la inmensa mayoría de la gente deriva y procede de su trabajo (Buendía, 1990, pp.22, 23).

El deterioro que se produce en la salud debido al desempleo es mayor durante los primeros meses del desempleo, hasta que llega a un punto en el que comienza a estabilizarse; algunos autores y autoras dividen este proceso de desempleo en distintas etapas psicológicas (Buendía, 1990). Cabe destacar que las personas de mediana edad son las que muestran mayores signos de deterioro en su salud mental frente al

desempleo. Esta problemática puede explicarse a causa de la rápida y brusca pérdida de aportes psicosociales, como puedan ser la pérdida de habilidades y competencias laborales, disponibilidad económica, seguridad física y posesión de una posición social valorada y la imposibilidad de predecir y planificar su futuro (Warr, 1987).

Los efectos de la pérdida o falta de empleo no se limitan estrictamente al ámbito psicológico, sino que también se extiende al ámbito de la salud física. Carvajal (2014) nos pone a disposición a través de su investigación algunas de las consecuencias negativas que pueden manifestar las personas exentas de la práctica laboral:

- Baja autoestima
- Sentimiento de inutilidad
- Ansiedad
- Mal humor
- Insomnio
- Aburrimiento
- Desestructuración temporal
- Sentimiento de inferioridad

Por otro lado, Urbanos Garrido y González López Valcárcel (2013) apuntan que el desempleo tiene como efecto precoz la disminución de ingresos que pueden llegar a manifestarse como dificultad para llevar una dieta adecuada y rica en nutrientes, impactando así, en la salud de la persona. También, la incertidumbre que genera el desempleo frente a la situación laboral futura puede desembocar en cambios psicológicos y alteraciones de los hábitos de vida inducidos por el estrés causado y con impacto negativo en la salud. Algunas de estas alteraciones de los hábitos de vida pueden ser el consumo de alcohol y otras adicciones que creen desinhibición ante la problemática presentada, o un aumento del aislamiento social.

Es el autor Buendía (1990) el que, además de hacer referencia a todas las consecuencias que han sido expuestas anteriormente, afirma que la situación de desempleo también afecta con frecuencia a las relaciones interpersonales, como resultado del deterioro de las relaciones familiares y la disminución de contactos sociales. Del mismo modo Buendía encuadra en su investigación el concepto del “autoconcepto”, un objeto de estudio básico e imprescindible para la psicología, pues considera que el desempleo hace que la persona observe y analice la situación en la que se encuentra, cómo responde ante ella y cómo es vista por los demás, teniendo así como respuesta una nueva información que le induce a modificar su autoconcepto.

Existe evidencia suficiente para que la reducción de los efectos adversos del desempleo en la salud sea una prioridad. Y es por ello que deben probarse diferentes estrategias de prevención y de disminución del desempleo. Existen algunos recursos y ayudas tanto financieras como formativas que ofrecen diversas entidades para aquellas personas mayores de 45 años que se han quedado sin empleo; por ejemplo, el SEPE en el apartado de prestaciones (2018), ofrece Prestaciones Contributivas, Renta Activa de Inserción y Subsidios por desempleo, siempre que la persona demandante cumpla con los requisitos establecidos en cada una de las ayudas. O, por otro lado, el Sistema Andaluz de Empleo (SAE) oferta diversos programas o acciones formativas, tales como: “Programa para la contratación indefinida de mayores de 45 años”, “Programa de Recualificación Profesional (PREPARA)”, Plan de Choque por el Empleo” y “Subvenciones para la reinserción laboral”, entre otras (Junta de Andalucía, sección Otras ayudas para desempleados y Empleo para mayores de 45 años).

2.3. Competencias y compromisos que se ponen en juego

El programa que se ha diseñado decide afrontar la reducción del alto porcentaje de desempleo en las personas mayores de 45 años a través de la mejora de su empleabilidad, con la finalidad de capacitarlas para lograr una óptima inserción en el mercado laboral y para que puedan desempeñar diferentes funciones y labores dentro de la propia sociedad. Para ello, se ha realizado un estudio exhaustivo de las necesidades

que presentan los destinatarios y las destinatarias y de aquellas competencias que son básicas y necesarias para la adquisición de un empleo y para que cada individuo e individua pueda desenvolverse dentro del mercado laboral, teniendo en cuenta el escaso nivel de formación que la mayoría de los destinatarios y destinatarias presentan.

El SAE, en su manual “Análisis de la Empleabilidad de Personas Desempleadas Mayores de 45 Años” manifiesta que el concepto de “empleabilidad” hace referencia a la capacitación para adaptarse a diversos y cambiantes entornos laborales y a las diferentes posibilidades que tiene un individuo o individua para obtener o encontrar un empleo digno que se adecue a sus competencias (SAE, n.d.).

El análisis de la empleabilidad se apoya en el conocimiento de la situación del individuo e individua en lo que respecta a las competencias que demande el mercado laboral (SAE, n.d.). Es por ello que se ha decidido abordar la problemática trabajando en estrategias de aprendizaje que se encuadren en un marco actual y que apuesten por un enfoque innovador y competencial.

Como ya se ha expuesto, durante la puesta en práctica de dicho programa, se trabajarán diversos tipos de competencias que según DeSeCo (2003) se definen como: “la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada” y “supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones, y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz”; y se hará especial hincapié en las competencias transversales, ya que según Educaweb (2015), estas “influyen directamente en la empleabilidad y son uno de los principales puntos de atención en entrevistas de trabajo y procesos de selección”.

Pero para lograr una inserción laboral no basta solo con llevar a cabo una formación en todos esos conocimientos, destrezas y habilidades, también es necesario que el sujeto o la sujeto posea actitudes positivas ante el aprendizaje y el cambio. Es por

ello, por lo que se atraerá e incentivará a la persona a través de sus gustos y motivaciones y se le transmitirá un sentimiento de confianza e interés por la misma.

Todo el contenido del programa se reúne en una serie de actividades y dinámicas organizadas por bloques temáticos de acuerdo con las necesidades del colectivo. Además, todas ellas se llevarán a cabo en un espacio acondicionado y con los recursos necesarios para favorecer la concentración y el aprendizaje de las personas.

Planteamos algunas hipótesis o premisas que pretendemos verificar una vez trabajada y puesta en práctica el presente programa:

- Con las sesiones los destinatarios y las destinatarias adquirirán un pensamiento crítico.
- Mejorarán sus habilidades comunicativas.
- Conocerán y mejorarán sus competencias.
- Aprenderán competencias nuevas.
- Se concienciarán sobre la discriminación del género femenino.
- Aprenderán a utilizar diferentes plataformas para la obtención de empleo.
- Elaborarán su propio Curriculum Vitae.
- Aprenderán a llevar a un adecuado manejo de sus emociones en situaciones problemáticas.

2.4. El papel de la Pedagogía en el ámbito laboral

Para finalizar cabe destacar que a menudo se percibe que la labor de la Pedagogía únicamente se limita al ámbito escolar, sin embargo, numerosas evidencias nos demuestran que esta disciplina es totalmente necesaria en otros sectores de la sociedad, como lo pueda ser en el ámbito empresarial. Pues el cambio de la estructura horizontal a una más flexible donde las ventas y el producto o servicio cobran mayor importancia, como bien dice Pablo J. Sánchez Morales (2014), hace que:

Sitúe a la Pedagogía laboral en una posición aún más protagonista como vehículo para mejorar la competitividad y la sostenibilidad en las actuales organizaciones empresariales. La formación pasa de convertirse en un gasto (organizaciones tradicionales), a convertirse en una inversión necesaria.

Como ya sabemos, la formación no tiene una función solamente instrumental, pues además de buscar un aumento de la productividad, posee fines más ambiciosos que abarcan una mejora de la empleabilidad de las personas, tanto pertenecientes a la organización, como desvinculadas de esta, apostando por modelos más integradores, que pretendan elevar la sostenibilidad de las empresas. Son los profesionales y las profesionales de la Pedagogía las que deben asumir y asumen la gran responsabilidad de indagar y conocer las necesidades de las empresas y del mercado laboral en el que estas se sumergen; deben saber guiar la enseñanza-aprendizaje en función de las necesidades, intereses y objetivos prefijados, de detectar las amenazas, debilidades, fortalezas y oportunidades que se le plantea a estas empresas; y, por supuesto, de poseer un “ojo clínico” que le oriente hacia el rumbo que deberá tomar su labor para aumentar la empleabilidad de cada una de las personas pertenecientes a la plantilla de trabajo de la empresa y mejorar las condiciones y productividad de esta; todas ellas resumiéndose en el logro de alcanzar una mejora en la calidad de los productos y servicios ofrecidos a la sociedad.

3. Resumen del Proyecto de Intervención Autónoma

El desempleo es una problemática que lleva definiendo a la sociedad española desde hace ya unos años, pues pese al interés de crecimiento y mejora por parte de la misma, España sigue siendo uno de los países de la Unión Europea con la tasa de desempleo más elevada. Sin duda, dicha problemática afecta a toda la sociedad, pero sobre todo tiene una especial incidencia en el colectivo de personas mayores de 45 años,

ya que se trata de un grupo que, claramente, muestra una gran dificultad para la inserción al mercado laboral, debido a la discriminación y desigualdad de oportunidades con las que tienen que lidiar en este ámbito.

Una vez conocido el predominante grado de desempleo que posee el país y las consecuencias negativas que este acarrea para la salud física y psicológica de las personas, con motivo de erradicar o disminuir la problemática, se decide elaborar un programa de orientación profesional y de mejora de la empleabilidad destinado al colectivo de personas de las que venimos hablando, haciéndose desde un enfoque competencial.

El siguiente trabajo consta de un Proyecto de Intervención Autónoma el cual ha sido diseñado, desarrollado y mejorado con la finalidad de ayudar y guiar a sus destinatarios y destinatarias en la búsqueda y aprendizaje de una serie de competencias necesarias para mejorar su empleabilidad. El programa consta de un total de 60 horas presenciales que se distribuirán en tres días a la semana (lunes, miércoles y jueves), durante un mes completo y constarán de una serie de sesiones de actividades y dinámicas que irán recogidas en diferentes bloques de aquellas temáticas que la acción formativa pretende abarcar.

Se ha buscado que el programa se alejase de la educación tradicional, en la medida de lo posible, dándole un enfoque más atractivo e innovador para sus destinatarios y destinatarias. Es por ello que la metodología con la que se trabajará será de tipo grupal, activa y participativa, en la que predominará la libertad de expresión, el debate y el trabajo en equipo. Tanto las sesiones como los bloques están pensados minuciosamente, siguiendo una lógica y un orden con la intención de que los usuarios y usuarias logren un máximo aprovechamiento de su proceso de aprendizaje y sean capaces de desarrollar sus competencias para conseguir una posterior incorporación o reincorporación al mercado laboral.

El Proyecto de Intervención Inicial se encuentra recogido de forma completa y desarrollada en el “Anexo I”, en el apartado de “Anexos”, mientras que el diseño y desarrollo de la Propuesta de mejora de dicha intervención podemos encontrarlo en el

apartado cinco (Diseño de Intervención Educativa: Propuesta de mejora de la intervención autónoma desarrollada) de este trabajo. Además, para conocer cada una de las actividades, así como los recursos de los que estas precisan y su duración y objetivos, véase “Anexo II” y “Anexo III”. Por otro lado, para conocer las “herramientas y estrategias de evaluación” véase “Anexo IV”.

4. Evaluación del Proyecto de Intervención Autónoma

Al surgir la problemática del Covid-19, no solo mi Practicum II se vio afectado por ella, sino que también repercutió negativamente en mi Trabajo de Fin de Grado, ya que con motivo de la crisis sanitaria mundial que estaba aconteciendo, el día 14 de marzo de 2020, el gobierno español decide suspender cualquier actividad laboral presencial para evitar un aumento de contagios por este desconocido virus. Por lo tanto, dicho panorama hizo que tampoco pudiese llevar a la práctica el programa que había diseñado y desarrollado como Proyecto de Intervención Autónoma para mi TFG.

En busca de alguna solución para remediar este nuevo reto, se me dio la opción de transformar dicho proyecto presencial en uno que contemplase el trabajo on-line en su totalidad. Sin embargo, después de sopesar las posibilidades de la propuesta, me di cuenta de que realizar ese cambio llevaría al programa a un empobrecimiento del mismo, pues de esta forma perdería su esencia, la cual reside en el trabajo en equipo de forma cooperativa, en las relaciones físicas entre los usuarios y usuarias y en el manejo de las diferentes emociones para alcanzar un aprendizaje. Desde mi punto de vista, considero que se perdería gran parte de las finalidades de enseñanza-aprendizaje planteadas y no se alcanzarían todos los objetivos prefijados de una forma innovadora y creativa. Es por lo que pensé que la decisión más acertada sería mantener mi Proyecto de Intervención Autónoma dirigido a un contexto presencial, pero analizando e introduciendo todas las mejoras oportunas que se derivaran de la evaluación de mi tutora profesional, mi tutora académica y mi propia autoevaluación.

En este sentido, a pesar de no poder llevarlo a cabo, sí que he podido diseñar una propuesta de mejora de la intervención autónoma desarrollada, ya que en principio para evaluar el programa y a los usuarios y usuarias del mismo, además de utilizar la mera observación y escucha activa por parte de la persona dinamizadora (pedagoga), diseñé un examen de inglés para evaluar los conocimientos adquiridos en base al contenido de nociones básicas de la lengua inglesa impartido en clase, que se llevaría a cabo en la última semana del curso. También como autoevaluación, evaluación del curso, de la persona dinamizadora, de los contenidos impartidos y de todo lo aprendido, etc., se decidió que los usuarios y usuarias hiciesen una redacción libre sin límites de extensión que contemplasen todas estas cuestiones citadas. Una vez finalizada la acción formativa, los usuarios y usuarias se citarían con la persona dinamizadora para llevar a cabo entrevistas individuales, con el fin de comentar y aclarar algunas de estas cuestiones o temas relacionados con el curso, recogidos en las diferentes redacciones y para que a través de las cuales la persona dinamizadora pudiese realizar una evaluación más completa del curso y del grupo formativo.

Una vez que mi tutora académica leyó mi Proyecto de Intervención Autónoma, me sugirió que utilizase algún recurso de evaluación más para lograr llevar a cabo una valoración más clara y certera. Es por ello que decidí crear una rúbrica con ítems sobre cuestiones que abarcasen toda la acción formativa y que facilitasen la evaluación. Esta rúbrica se compone de un total de 30 ítems, a través de los cuales el alumnado de forma anónima deberá mostrar su grado de satisfacción con respecto a cada una de las cuestiones.

Echando la vista atrás en estos meses de trabajo, he de decir que el proceso de creación de mi Proyecto de Intervención Autónoma, me ha resultado un camino muy duro lleno de esfuerzo, sacrificios y dificultades, pero, sobre todo de aprendizajes. Esto es debido, principalmente, al hecho de haber tenido que trabajar en unas condiciones excepcionales provocadas por el Covid-19, pues vivir en cuarentena, sin poder salir de casa en un largo periodo de tiempo ha afectado negativamente a mi estado emocional, a mi lucidez a la hora de pensar y a mi capacidad de concentración. Pese a todos condicionantes negativos que se me fueron presentando, también he de decir que en

ningún momento cesaron mis ganas por seguir aprendiendo y seguir perfilando mis aprendizajes.

Otra de las dificultades que marcaron el proceso de diseño y desarrollo de mi Proyecto de Intervención Autónoma, es la escasa información que encontré sobre la temática del mismo (Desempleo en personas mayores de 45 años). Es por ello que, después de realizar largas búsquedas de documentación relativamente nueva, solo pude encontrar algunos artículos que fuesen de utilidad para mi foco de estudio, así que tuve que optar por utilizar documentos de una antigüedad mayor o documentos clásicos para fundamentar mi propuesta. Esta búsqueda de información se me extendió bastante en el tiempo, pero sin duda aprendí muchísimo sobre el tema, ya que, cuando decidí embarcarme en este proyecto, no era consciente de mi ignorancia y falta de conocimientos sobre el mismo.

En principio no cambiaría nada sustancial de mi Proyecto de Intervención, pues considero haber trabajado con el objetivo de hacerlo lo mejor posible, depositando todo mi esfuerzo en este y atendiendo a cada detalle. Además, he procurado que con el programa los usuarios y usuarias trabajen una serie de temáticas que resulten útiles para desarrollar las competencias necesarias para su futuro laboral, haciendo que cada una de sus actividades y dinámicas sigan un orden y una lógica y partiendo de lo sencillo hacia lo más complejo. Creo que una vez que tenga la oportunidad de llevar a la práctica dicha acción formativa, será entonces cuando conozca y evalúe realmente todas las mejoras o cambios que debería llevar a cabo para que este Proyecto de Intervención Autónoma se adapte a la perfección a las necesidades y demanda social.

En cambio, algo que sí que mejoraría en el diseño y desarrollo del Proyecto sería mi organización de los tiempos de trabajo, ya que, sin ser consciente de ello, terminé elaborando un programa mucho más extenso de lo que me esperaba, con el que me vi bastante saturada, teniendo que entregarme a este trabajo por completo y dedicándole muchas más horas para poder sacarlo en la fecha acordada. Por eso creo que, si hubiese organizado mejor el tiempo de trabajo, habría sido más llevadero para mí.

Por lo general me siento bastante satisfecha con el proceso y resultado final de mi Proyecto de Intervención Autónoma, ya que, aun sabiendo todo el trabajo que me esperaba por hacer cada día, siempre me mantuve interesada y motivada ante este grandísimo aprendizaje. Desde el principio quise desarrollar una propuesta que persiguiese el objetivo de trabajar en base a una problemática que verdaderamente aconteciese en la sociedad española actual y que se esté obviando, con vistas a darle una posible utilidad en el futuro, para que no cayese todo el trabajo de tres intensos meses en un saco roto; sin duda, desde mi punto de vista, creo que he cumplido satisfactoriamente con dicho objetivo.

Para finalizar, me gustaría decir que cada situación a la que nos enfrentamos cada día es una oportunidad de aprender algo nuevo; y, sin duda alguna, el trabajar este programa en unas condiciones excepcionales, me han hecho vivir la experiencia del Trabajo de Fin de Grado de una forma más intensa, aprendiendo tanto contenidos teóricos como competencias profesionales útiles para mi futuro laboral, de las cuales destaco la resiliencia, la resolución de problemas, la toma de decisiones y la capacidad “camaleónica” de adaptación.

5. Diseño de Intervención Educativa: Propuesta de mejora de la intervención autónoma desarrollada

A continuación, en este apartado se plasmará la propuesta de mejora de la Intervención Autónoma desarrollada, destacando aquellos cambios y mejoras introducidas a lo largo del trabajo.

5.1. Finalidades educativas

El motivo de llevar a cabo este programa es lograr una serie de finalidades que definan nuestra intención con respecto a la implantación del mismo, para así posteriormente evaluar el grado de competencias adquiridas por parte de los destinatarios y destinatarias.

Se ha decidido fijar tanto finalidades educativas generales como específicas.

- **Finalidades Educativas Generales:**

Asesorar, orientar y formar a los destinatarios y destinatarias (personas mayores de 45 años desempleadas) ofreciéndoles aquella información, contenidos, estrategias y recursos convenientes con la finalidad de capacitarlos y capacitarlas y hacer que adquieran y mejoren las diferentes competencias que actualmente exige el mercado laboral con motivo de lograr una óptima inserción en el mismo y así poder disminuir el alto porcentaje de desempleados mayores de 45 años existente en el país.

- **Finalidades Educativas Específicas:**

- Ser conscientes de sus actitudes y aptitudes.
- Obtener la información necesaria para tratar con solvencia cuestiones relacionadas con el mercado laboral.
- Conocer la situación de desempleo actual en el país.
- Adquirir un nivel básico de la lengua inglesa en materia relacionada con la temática.
- Crear vínculos afectivos entre los destinatarios y las destinatarias del programa.
- Aprender, desarrollar y mejorar las competencias personales y profesionales de los destinatarios y destinatarias.
- Realizar un análisis DAFO.
- Fomentar el espíritu crítico.

- Conocer los rasgos de su personalidad.
- Fomentar su autonomía, autoestima y conductas vocacionales.
- Mejorar la capacidad en la toma de decisiones favorables.
- Mantener una buena conducta.
- Participar y respetar las opiniones ajenas.
- Desarrollar habilidades sociales.
- Aprender a trabajar en equipo.
- Adquirir competencias digitales.
- Hacer un Curriculum Vitae.
- Manejarse con solvencias por las plataformas virtuales del SEPE y de obtención de empleo.
- Conocer las diferentes alternativas de búsqueda de empleo y ayudas para personas desempleadas mayores de 45 años que se ofrecen.
- Trabajar el autoconcepto.
- Concienciar sobre el sexismo en el ámbito laboral.
- Desarrollar la capacidad argumentativa.

5.2. Competencias clave a desarrollar

Con la finalidad de que los individuos e individuos alcancen la plenitud en cuanto a su desarrollo personal, profesional y social y sean capaces de adaptarse a las demandas del mundo cambiante y exigente en el que vivimos, la Unión Europea aboga por la importancia de desarrollar y adquirir una serie de competencias claves en el Sistema Educativo Español, la cuales se encuentran plasmadas en la Orden ECD/65/2015, de 21 de enero. En dicho programa se trabajan las siguientes competencias claves:

- La competencia en comunicación lingüística (CCL):

A través de esta competencia, se trabajará el componente socio-cultural, ya que se situará al destinatario y destinataria de cara a la realidad presente sobre el desempleo

en España y como este está afectando a la sociedad. En cuanto al componente estratégico, el individuo e individuo podrá realizar dinámicas y actividades que lo acerque y la acerque a dicha realidad, con el fin de resolver satisfactoriamente las diferentes problemáticas que se vayan exponiendo o que vayan surgiendo. Para ello, tendrá que hacer uso de destrezas vinculadas con la lectura, escritura, escucha activa, habla, tratamiento de la información y producción de contenido, etc. En definitiva, herramientas para lograr una comunicación eficiente. Además, todo este aprendizaje se verá reforzado con la actitud, la motivación y rasgos de personalidad; aspectos que tendrán un elevado peso en cada una de las sesiones de trabajos.

Por otro lado, cabe destacar que la comunicación lingüística también se trabajará mediante la enseñanza de nociones básicas de un segundo idioma, que en este caso será la lengua inglesa, pues este se convierte en un requisito indispensable para hacer frente a la multiculturalidad efervescente que existe en la actualidad.

- **La competencia digital (CD):**

Actualmente se nos hace imposible concebir nuestra sociedad sin la digitalización de la misma, es por lo que este programa apuesta por una formación básica en competencias digitales. Estas competencias requieren un uso crítico, creativo y seguro de la tecnología y de la información proveniente de la misma, precisando de una serie de conocimientos relacionados con un lenguaje específico tecnológico básico. Para adquirir la competencia digital, es necesario también que el destinatario y la destinataria sea capaz de utilizar habitualmente los recursos tecnológicos disponibles, con la finalidad de resolver las problemáticas que se le presente, además de, seleccionar y evaluar otras fuentes. Así que, en este programa los destinatarios y destinatarias podrán hacer uso de varios recursos digitales y aprender su manejo durante las sesiones destinadas al trabajo de la competencia.

Como consideramos que la adquisición de la competencia digital precisa de una actitud y valores positivos que logren una adaptación y aceptación del cambio por parte de los destinatarios y destinatarias, se llevarán a cabo diferentes sesiones motivacionales y de trabajo colaborativo que despierten en los usuarios y usuarias una actitud positiva frente a las nuevas tecnologías.

- **Aprender a aprender (CPAA):**

Gracias al análisis DAFO y a otras estrategias que se llevarán a cabo en el programa, el individuo e individuoa podrá conocer y detectar tanto sus puntos fuertes, como sus puntos débiles, consiguiendo que este o esta se vuelva más consciente de su propio aprendizaje, de lo que ya sabe y de lo que tiene que mejorar ampliando sus conocimientos. También realizarán actividades de resolución de problemáticas a través de las cuales desarrollarán su capacidad crítica, sintiéndose así, protagonistas de su propio aprendizaje y pudiendo realizar evaluaciones del resultado y de los procesos llevados a cabo en él.

Una vez que vayan viendo una evolución en ellos mismos y ellas mismas, conseguirán motivarse y tener la necesidad y curiosidad suficiente para seguir aprendiendo sobre el tema y sobre otras temáticas que les despierten el interés.

- **Competencias sociales y cívicas (CSC):**

En un programa como este es muy importante la transmisión de valores. Hay que tener en cuenta que el colectivo al que va diseñada esta acción formativa es muy variado culturalmente, por ese motivo trabajaremos la inclusión, la multiculturalidad y otros conceptos como igualdad, tolerancia, comunidad, solidaridad, prejuicios, etc., mediante la convivencia diaria en el aula y libertad de debate de forma democrática. También haremos especial hincapié en la inclusión de género propiciando una enseñanza basada en la Igualdad de Género, ya que la discriminación hacia el género

femenino es una problemática que se ha ido transmitiendo con el paso de las generaciones y que nos concierne a toda la población española. Existen múltiples evidencias de que la discriminación del género femenino se encuentra latente en cualquier tipo de contexto, y obviamente, también lo hace en el mercado laboral, sin llegar más lejos, se ha visto reflejado en los datos presentados en el “Informe Mercado de Trabajo Estatal de los Mayores de 45 años”.

- **Sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor (SIE):**

Es importantísimo que cada uno de los destinatarios y destinatarias se vaya a casa con un sentimiento de satisfacción y motivación por el programa, por ello, se animará en la medida de lo posible a las personas a través de dinámicas de cohesión grupal y de autoconocimiento y manteniendo siempre una posición de cercanía e interés hacia el educando. De esta forma el sentido de iniciativa e implicación aumentará en cada una de las sesiones. Además, le mostraremos a la persona el amplio abanico de oportunidades que tienen las personas mayores de 45 años para las actividades personales, profesionales y sociales. Todo ello se hará desde una perspectiva lo más innovadora y creativa posible.

- **Conciencia y expresiones culturales (CEC):**

En cada una de las sesiones predominará el diálogo y el debate, y como ya hemos dicho en el apartado de *Competencias sociales y cívicas*, desde el primer momento los destinatarios y destinatarias tendrán libertad de expresión, pues se fomentará el respeto por la diversidad cultural, diversidad de género y la aceptación de la diferencia de pensamiento.

5.3. Contenidos

Con la puesta en práctica de la Propuesta de Intervención se trabajarán los siguientes contenidos:

Contenidos conceptuales

- Números en inglés del 0-100
- Abecedario en inglés
- Formas de saludar en inglés
- Presente simple y presente continuo de los verbos más comunes y relacionados con las actividades laborales
- Nociones básicas sobre la atención al cliente y clienta en inglés y español
- Artículos determinados e indeterminados en inglés
- Pronombres personales en inglés
- Preposiciones en inglés
- Vocabulario de colores, profesiones, comidas y alimentos
- Definición de desempleo, competencias, educación emocional, autoconcepto, sexismo
- Análisis DAFO
- Tipos de emociones
- Habilidades sociales
- Toma de decisiones
- Trabajo en equipo
- Scape room
- Sexismo y roles en el trabajo

Contenidos Procedimentales

- Aprender a comunicarse a través de la lengua inglesa de forma oral y escrita
- Elaboración de un análisis DAFO y un Curriculum Vitae

- Elaboración de un perfil propio a través de las competencias y habilidades de la persona
- Adoptar habilidades sociales
- Capacidad de liderazgo
- Toma decisiones de una forma acertada mediante el estudio de los pros y contra
- Trabajo en equipo y colaborativo
- Utilización de plataformas para la obtención de trabajo
- Entrega de currículums a través de plataformas virtuales
- Manejo de las plataformas del SEPE y SAE
- Estudio de situaciones problemáticas
- Participar en un Scape Room

Contenidos Actitudinales

- Poseer una actitud positiva al aprendizaje
- Mantener el interés
- Aceptar la diversidad de cualquier tipo
- Aceptar críticas y halagos
- Tomar buenas decisiones
- Detectar necesidades propias y de otras personas
- Trabajar de forma cohesionada y colaborativa
- Reconocer capacidades, debilidades y fortalezas propias
- Actitud de mejora
- Ser paciente
- Tener buen trato y respeto hacia las demás personas
- Trabajo en equipo a través del compañerismo
- Querer ayudar en los demás ante cualquier necesidad

Contenidos emocionales

- Análisis de las propias emociones
- Trabajo en equipo y colaborativo
- Aceptar las propias emociones
- Detección de las propias emociones
- Enfrentarse a cualquier emoción de forma positiva

5.4. Metodología

La metodología que se llevará a cabo con la puesta en práctica del programa será grupal, en la que primará la participación, cooperación y el diálogo entre los alumnos y alumnas a través de la asamblea. Para ello, se trabajará en la medida de lo posible a través del debate y la libertad de cualquier tipo de expresión (oral, escrita, artística), con la que todos los participantes y las participantes podrán convertirse en dueñas de su propio aprendizaje interviniendo en cada una de las sesiones. Para lograr que esta metodología sea eficiente y se consiga mantener a los destinatarios y las destinatarias receptivas y motivadas ante su aprendizaje, se llevarán a cabo, con ayuda del docente o la docente, tareas de lo más variadas e innovadoras, como debates, cuestionarios, dinámicas de cohesión grupal y autoconcepto y otras actividades que acerquen al grupo a la realidad, suscitando en el mismo la necesidad de crear e innovar de forma creativa. Por supuesto, estas tareas han sido seleccionadas y organizadas de una forma lógica y siguiendo la línea de la temática escogida con la finalidad de alcanzar los objetivos previamente fijados.

De la misma forma, es de vital importancia el papel de la persona dinamizadora o guía en las sesiones, ya que se encargará de adaptar el contenido y las dinámicas al ritmo y a las necesidades de la clase. Estas necesidades variarán con el desarrollo del programa, es por lo que también deberá ejercer de observadora con motivo de captar los déficits o carencias y subsanarlas lo más rápido posible. Además, antes de trabajar el contenido del programa, la persona dinamizadora deberá evaluar los conocimientos previos que posee su alumnado, así como, su interés por saber y aprender, pues pueden

ser de verdadera utilidad, ya que el aprendizaje del grupo podrá encaminarse en función de los conocimientos anteriormente adquiridos y de las preferencias de este grupo.

La intención de llevar a cabo una metodología como esta es desarrollar de forma personal y profesional a las personas mayores de 45 años desempleadas, mediante la puesta en prácticas de diferentes acciones formativas y el uso de herramientas que faciliten el aprendizaje y una posterior inserción en el mercado laboral. Tratándose así de un programa de desarrollo, ya que aunque existe una necesidad que deberá ser corregida (desempleo en España en personas mayores de 45 años), solo a la larga se podrá apreciar cómo esta intervención logra los resultados y finalidades esperadas.

5.4.1. Actividades

Para la transmisión de todos los contenidos y competencias planteadas, se han elaborado una serie de actividades y dinámicas que se han agrupado en diferentes bloques en función de las temáticas abordadas y los objetivos que se pretenden alcanzar. En total, el programa constará de once bloques que se irán trabajando a lo largo de las cuatro semanas de duración del curso y que constarán de las siguientes temáticas:

- Bloque de idiomas, donde se trabajarán nociones básicas de la lengua inglesa para que la persona pueda desenvolverse en el área de atención a la clientela, Habilidades sociales, Toma de decisiones, Trabajo en equipo, Atención al cliente y clienta, Entrevistas, Sexismo y roles en el trabajo, Curriculum Vitae, Competencias digitales, Cierre y Entrevista final.

Todas las actividades están previamente meditadas y diseñadas para lograr un aprendizaje relevante basado en las emociones y en el interés del alumnado. Es por ello que se han elaborado diferentes dinámicas donde los alumnos y alumnas son los protagonistas de su propio proceso de aprendizaje. Además, en la medida de lo posible, la mayoría de las actividades están pensadas para ser trabajadas en disposición de

asamblea para que el flujo de la comunicación entre las personas sea más eficaz y se ha pretendido que todas estas actividades se puedan llevar a cabo en la misma aula sin necesidad de desplazamiento para una mayor accesibilidad del programa.

5.4.2. Recursos utilizados

Recursos Humanos:

- Una persona dinamizadora, que en este caso será una pedagoga.

Recursos materiales:

- Mesas
- Sillas
- Una Caja
- Folios
- Cuestionarios de satisfacción
- Siete Ordenadores
- Un proyector
- Dos camisetas
- Supuestos de situaciones laborales reales
- Tres plantillas para hacer un cubo
- Tres tijeras
- Cuatro rollos de cinta adhesiva
- Dos pegamentos
- Lápices, bolígrafos, ceras de colores y rotuladores
- Altavoces
- Velas
- Power Point sobre tips y consejos para afrontar una entrevista

- Power point sobre los tips y consejos necesarios para la atención al cliente o clienta
- Seis tablets
- Altavoces
- Hojas con supuestos
- Relato sobre el autoconcepto
- Ocho Cartulinas
- Pinturas de colores
- Pinceles
- Un ovillo de lana
- Fotocopias de los ejercicios y de la teoría del bloque de inglés
- Power Point sobre la teoría del bloque de inglés

5.4.3. Temporalización

Dicha propuesta de intervención consta de 60 horas de trabajo presencial que se llevarán a cabo durante todo el mes de mayo, en concreto, cuatro semanas y tres días a la semana (lunes, miércoles y jueves).

Tendrá un horario de mañana, de 9:00 de la mañana a 14:00 del mediodía con la finalidad de que aquellas personas que tengan hijos e hijas menores de 18 años y que asistan a centros educativos se sientan con la libertad de poder venir al curso. Además, el curso constará de uno o dos descansos dependiendo del día, uno de 30 minutos a media mañana y otro de 10-15 minutos más tarde.

- Cronograma:

| |
|------------------|
| MAYO |
| 1ª Semana |

| Bloque | Actividades | Lunes | Miércoles | Jueves |
|----------------------------------|--|-------|-----------|--------|
| Idioma | Inglés | | X | X |
| Presentación y cohesión de grupo | Presentación | X | | |
| | Telaraña Conectiva | X | | |
| | ¿Y tú que buscas? | X | | |
| | La esperada confesión | X | | |
| | Análisis DAFO | X | | |
| Emociones | Reconexión | | X | |
| | Me enfrento a mis emociones | | X | |
| | Un artista fiel a su interior | | X | |
| Autoconcepto | Cara a cara | | | X |
| | Autoconcepto | | | X |
| | El árbol de la vida | | | X |
| | Yoga | | | X |
| 2ª Semana | | | | |
| Bloque | Actividades | Lunes | Miércoles | Jueves |
| Idioma | Inglés | X | X | X |
| Habilidades sociales | A partir de ahora hago lo que me apetece | X | | |
| | Habilidades sociales | X | | |
| | Perdidos por la selva | X | | |
| | Adivina que te estoy diciendo | X | | |
| | Yoga | X | | |

| | | | | |
|-------------------------------|-------------------------------|--------------|------------------|---------------|
| Toma de decisiones | Como yo no hay dos | | X | |
| | Buenas decisiones | | X | |
| | Supuestos reales | | X | |
| Trabajo en equipo | Cadena humana | | | X |
| | La torre de papel | | | X |
| | Scape room | | | X |
| 3ª Semana | | | | |
| Bloque | Actividades | Lunes | Miércoles | Jueves |
| Idioma | Inglés | X | X | X |
| Atención al cliente y clienta | Si quiero te lo vendo todo | X | | |
| | Supuestos reales | X | | |
| | Atención al cliente y clienta | X | | |
| Entrevistas | Mi Yo público y privado | | X | |
| | Cómo afrontar una entrevista | | X | |
| | Yoga | | X | |
| Sexismo y roles en el trabajo | El cubo perfecto | | | X |
| | Sexismo y Roles | | | X |
| 4ª Semana | | | | |
| Bloque | Actividades | Lunes | Miércoles | Jueves |
| Idioma | Inglés | X | X | X |
| | El tren más | X | | |

| | | | | |
|-------------------------|--|--|---|---|
| Curriculum Vitae | rápido | | | |
| | Análisis DAFO | X | | |
| | Elaboración del Curriculum Vitae + Redacción final | X | | |
| Competencias digitales | Aprender a utilizar plataformas de trabajo y echar curriculums | | X | |
| | Manejo de plataformas + Entrega de reflexión final | | X | |
| Cierre | Repaso examen de inglés | | | X |
| | Examen de inglés | | | X |
| | Cuestionarios de satisfacción | | | X |
| | Lo que veo en ti | | | X |
| Entrevista final | | Se llevará a cabo en cualquier día acordado entre los usuarios y la persona dinamizadora posterior de la finalización del curso. | | |

5.5. Espacios

El programa se llevará a cabo en una de las aulas de Formación S.L., una empresa privada que se ubica cerca del centro de la provincia de Málaga, a escasos metros de su casco antiguo y en concreto, en una de las calles próximas a la estación de autobuses “María Zambrano”.

La sede se encuentra en una zona buena y accesible para las personas, ya que se puede llegar a pie, mediante transporte privado, propio o haciendo uso del autobús de línea de la ciudad. Esta forma parte de un paisaje en el que priman los bloques de edificios que en su mayoría son utilizados como viviendas, y una gran diversidad de comercios locales que hacen que exista un continuo flujo de actividad humana.

En cuanto al aula donde se desarrollará dicha acción formativa, esta estará acondicionada con todos los recursos necesarios de los que se precise, con la finalidad de que el programa se pueda llevar a cabo de una forma satisfactoria.

5.6. Estrategias e instrumentos de evaluación

Mora Vargas (2004), hace alusión a la definición que González y Ayarza (1996) le dan al concepto de evaluación, en la que afirman que la evaluación no solo se centra en el grado de logros y deficiencias que un plan de estudios o de desempeño profesional posee, sino que también es útil para recibir una retroalimentación, con la finalidad de lograr una mejora personal y académica en las personas docentes y en los estudiantes y las estudiantes, y por supuesto, de la institución educativa. Esta puede considerarse como una estrategia o instrumento para facilitar la innovación y sensibilizar las acciones académicas.

Para llevar a cabo la evaluación de los usuarios y usuarias del curso se ha decidido seguir a grandes rasgos la diversificación que el autor Morales Artero (2001) hace para definir los distintos tipos de evaluación, considerando a la evaluación una

acción que engloba diferentes factores como las finalidades que pretende, el objeto y la temporalización, entre otras. Distinguimos tres tipos de evaluación:

Evaluación inicial o diagnóstica: Se llevará a cabo al comienzo del programa y servirá como guía para conocer el tipo de personas destinatarias con las que se va a tratar, así como las competencias, actitudes, habilidades y conocimientos previos que posee el grupo sobre las temáticas que se trabajará y las expectativas que posee cada persona sobre el curso. Con la finalidad de adaptar el proceso de enseñanza-aprendizaje a las necesidades y preferencias del grupo. Para ello, se han diseñado concretamente tres actividades que se encuentran agrupadas en el bloque de “Presentación”, en las que los usuarios y las usuarias a través del debate y la expresión escrita, expresarán toda la información necesaria para el curso.

Además, para realizar esta evaluación inicial o diagnóstica, la persona dinamizadora se encargará de realizar observaciones que complementarán a las actividades para lograr una evaluación inicial más precisa.

Evaluación orientadora o formativa: Este tipo de evaluación nos permitirá saber si los usuarios y usuarias van logrando aquellas finalidades que han sido propuestas y si no es así, la persona dinamizadora podrá hacer modificaciones en el programa durante el proceso. Para llevarla a cabo se precisará de la mera observación por parte de la persona dinamizadora, la cual tendrá en cuenta el grado de participación de los usuarios y usuarias, la disposición por el trabajo y por su aprendizaje y el interés por la realización de las diversas dinámicas y actividades planeadas para alcanzar los objetivos de aprendizaje deseado.

Evaluación final o sumativa: La finalidad de este tipo de evaluación consiste en conocer si se han cumplido de forma satisfactoria los objetivos previamente fijados y los usuarios y usuarias han conseguido lograr las competencias necesarias para la reinserción laboral. Para esta evaluación, las personas deberán realizar una redacción

que contenga una autoevaluación y una evaluación del curso según su opinión, sobre los contenidos que han aprendido, las competencias y habilidades que han adquirido y si se sienten satisfechas o por el contrario, harían alguna modificación del curso de cualquier tipo, etc. Tendrán una semana para entregarlo y deberán acordar una fecha concreta posterior a las cuatro semanas de duración del curso, para la realización de “entrevistas”. Estas entrevistas también forman parte de la evaluación final y consistirán en reuniones que la persona dinamizadora hará con los usuarios y usuarias de forma individual. En ellas, la persona dinamizadora les hará a los usuarios y usuarias diversas cuestiones relativas al curso y hablarán de ciertos puntos de la redacción previamente entregada, que la persona dinamizadora considere que son necesarios para comentar. De esta forma, cada usuario y usuaria tendrá la oportunidad de hablar de forma más íntima y relajada y de clarificar ciertos aspectos que hayan podido suscitar algún tipo de duda en la lectura de las redacciones.

Por otro lado, para evaluar el contenido aprendido de las nociones básicas de la lengua inglesa, se realizará una prueba escrita que tendrá lugar el último día del curso con una duración de una hora y media, la cual constará de un total de nueve preguntas, de las cuales, ocho serán de respuesta corta y solamente una será de respuesta larga para que los usuarios y usuarias puedan mostrar mediante su redacción gran parte de los aprendizajes obtenidos durante las clases de inglés.

Además de todo ello, después de llevar a cabo una evaluación del proyecto y observar que era necesario utilizar alguna estrategia o instrumento más para evaluar al alumnado y al programa, ya que este se había quedado un tanto escueto, se decidió elaborar una rúbrica de 20 ítems diferentes sobre diversas cuestiones relativas al curso, en las que los alumnos y alumnas deberán rodear o marcar una “X” en la opción que más se aproxime al grado de satisfacción que posean en relación a cada ítem. De esta forma, podremos saber con más exactitud aquellos aspectos del programa que deberán ser modificados y mejorados para que se aproxime más a la demanda social.

Cabe destacar que para llevar a cabo los tres tipos de evaluación se han utilizado las técnicas e instrumentos que se ha considerado que concuerdan más con el programa y que abarcan diferentes formas de expresión.

*Para conocer las herramientas y estrategias de evaluación que se han creado y utilizado, véase “Anexo IV”.

6. Conclusiones

Después de hacer intensas investigaciones sobre el desempleo en España, nos percatamos de que se trata de una problemática que define a nuestra sociedad y que perjudica en gran medida al colectivo de personas mayores de 45 años. Lo que nos hace ser más conscientes del gran trabajo y trayectoria que nos queda por recorrer si deseamos alcanzar una sociedad donde primen valores tan necesarios como la igualdad e inclusión, entre otros.

Como profesional de la pedagogía me siento en la obligación y necesidad de buscar posibles soluciones para las problemáticas que acontecen en la sociedad actual, considerando la educación como la mejor arma para el crecimiento y evolución de la misma. El concepto de educación hace referencia a la construcción del conocimiento individual a través de la internalización y aprendizaje de una serie de pautas propia de la cultura, en la que los conocimientos se comparten entre los sujetos (Parra Dussan, 2010). Luego, la educación inclusiva se define como: “Un proceso de fortalecimiento de la capacidad del sistema educativo para llegar a todos los educandos; por lo tanto, puede entenderse como una estrategia clave para alcanzar la EPT” (Educación para todos y todas). Esta “debería orientar todas las políticas y prácticas educativas, partiendo del hecho de que la educación es un derecho humano básico y el fundamento de una sociedad más justa e igualitaria” (UNESCO, 2009, p.8).

Es por ello, que el principal propósito que se persigue con la elaboración del Proyecto de Intervención Autónoma que se ha expuesto anteriormente, es llevar la educación a otros colectivos desfavorecidos con motivo de crear una sociedad más justa en igualdad de oportunidades. Dándole al mismo un carácter inclusivo y adaptable a diferentes contextos, para que pueda ser reutilizado en diferentes realidades que comparten la misma necesidad.

El diseño y desarrollo de dicho programa me ha supuesto un proceso complejo de creatividad y búsqueda de metodologías y técnicas para la transmisión de aquellos contenidos que fueron previamente seleccionados de forma minuciosa y considerados como imprescindibles e útiles para el desarrollo integral de los destinatarios y destinatarias, desde un enfoque competencial. La formación en competencias es “lenta, requiere participación, sistematicidad, comunicabilidad, operatividad, adaptabilidad” (del Valle, 2009) y combina de forma holística diversos conocimientos, destrezas, actitudes y aptitudes entre el individuo o individuo y el contexto que le rodea. Es por lo que es de vital importancia que los usuarios y usuarias se muestren abiertos al aprendizaje y al cambio, y si no es así, la persona dinamizadora jugará un rol esencial durante todo el proceso de la acción formativa, pues deberá atraer e incentivar a su alumnado.

Después de los numerosos estudios realizados a lo largo de los años sobre la posible relación entre los procesos de aprendizaje y las emociones y en base al concepto de “aprendizaje diferencial”, se llega a la conclusión de que las emociones interfieren significativamente en el aprendizaje, la memoria y otras dimensiones como la atención, percepción y pensamiento de la propia persona. Lo que viene a decirnos el “aprendizaje diferencial” es que dependiendo de cómo sea la emoción, se logrará alcanzar un aprendizaje más o menos relevante. Las emociones positivas contribuyen a un aprendizaje sano y significativo, en el que el individuo o individuo disfruta del mismo; mientras que las emociones negativas se encargan de limitar la capacidad de aprender y deterioran el rendimiento de la persona (Moreno, 2015). Es por ello que, además de la labor motivacional de la persona dinamizadora, el programa en cada una de sus sesiones

consta de un fuerte componente emocional que estimulará en los usuarios y usuarias su entusiasmo ante el aprendizaje y ante el curso.

Por otro lado, cabe destacar que en la medida de lo posible, se ha pretendido que el proyecto sea innovador, alejándose lo máximo posible de la educación tradicional. Entendiendo la innovación en educación, no como una concepción funcionalista, en la que se incorpora a la enseñanza una práctica, idea o recurso novedoso; sino como un proceso multidimensional y globalizado en el que se produce un cambio intencionado en el curriculum, en las relaciones de poder dentro del aula, en los contenidos, metodología y evaluación, entre otros (Vogliotti et Macchiarola, 2003). Asimismo, este programa lucha por mantener y valorizar la “Educación permanente”, de la misma forma en la que revaloriza a la sociedad y sus competencias. La educación permanente trata de llevar la educación a todos los niveles y etapas de desarrollo de la vida de la persona, independiente de la edad que se posea (Ibáñez, n.d.). Esta abarca una meta pedagógica ambiciosa, tratando de lograr una alfabetización general, pues la educación llevada a lo largo de toda la vida constituye una base fundamental en la actividad y la empleabilidad de la ciudadanía. Para llevar a cabo esta forma de educación integral es imprescindible que se encuentre presente la figura de la persona profesional de la Pedagogía en todos los procesos de aprendizaje, ya que será la encargada de que adapte este aprendizaje a las necesidades de cada etapa de desarrollo de la persona de una forma individualizada.

En cuanto a la problemática causada por el Covid-19, esta ha hecho que se replanteasen tanto el formato del Practicum II, como el del Proyecto de Intervención Autónoma, barajándose la posibilidad de llevarlo de un contexto presencial a uno telemático, cosa que finalmente no se llevó a cabo. Pues, en base a la teoría del Constructivismo Social de Vigotsky (1896-1934), los procesos de enseñanza-aprendizaje se entienden como la expresión de una actividad social en la que la persona toma un papel activo en el aprendizaje, con doble condición, pues esta se convierte en objeto de enseñanza y a su vez, sujeto de su propio aprendizaje. En resumidas cuentas, esta teoría plantea que el desarrollo del individuo o individuo es el producto de sus relaciones sociales, a través del cual se logra una asimilación de experiencias “histórico-

social” (Ribera, 2016). Es por lo que considero que el hecho de pasar el proceso formativo del programa de un contexto presencial a un entorno virtual, hace que este pierda “calidad”. Entendiéndose dicho concepto en educación como la posibilidad de responder adecuadamente a la demanda social actual, ya sea global o específica, alimentando al sistema político, educativo, cultural y social con los valores que estos reclaman (Aguerrondo, n.d.).

Haciendo un balance general sobre la asignatura del TFG, esta ha resultado todo un desafío para mí, debido a la situación extraordinaria que nos ha tocado vivir, que aunque ha arrastrado muchos condicionantes negativos, también le ha brindado aprendizajes muy positivos a mi desarrollo integral. Por otro lado, cuando echo la vista atrás en el tiempo y observo todo lo que he aprendido tanto personal como profesionalmente a lo largo de estos cuatro intensos años del Grado de Pedagogía, veo una persona nueva en mí, más madura, segura de sí misma, con una visión totalmente cambiada de la educación y con una gran cantidad de aprendizajes y experiencias que le acompañarán durante el resto de su vida.

Si no hubiese decidido estudiar este grado, es muy probable que mi concepción sobre la Pedagogía y sobre la educación se hubiese inclinado por una postura tradicional y totalmente alejada del aprendizaje relativo, pues no es difícil observar cómo este pobre intento de enseñanza lleva apropiándose y calando en la cultura española desde la historia de nuestro país. A mi parecer, la sociedad es el reflejo de la educación que se lleva a cabo en ella, y a su vez, la educación es un muy poderoso vehículo para llegar a los lugares o metas que decidamos alcanzar, es por ello que si deseamos que un país prospere y crezca, será necesario focalizar nuestra atención en las cuestiones de índole educativa por las que estamos apostando y debatirnos si son las más adecuadas para hacer de la sociedad una mejor.

A lo largo de estos cuatro años de involucramiento con la Pedagogía he podido conocer multitud de teorías, autores y autoras y conceptos referentes a la disciplina, los cuales han hecho que mis pensamientos y conocimientos fuesen madurando y

dirigiéndose hacia el rumbo que consideraba más apropiado. También he podido vivir en primer plano diferentes experiencias y metodologías y experimentar cuales de ellas se acercaban más a mis preferencias y necesidades, pero para ello, tuve que mantenerme abierta al cambio, que, aunque en principio parecía una tarea bastante difícil, con el paso del tiempo me fue resultando cada vez más sencilla de realizar. En multitud de ocasiones he tenido y sigo teniendo que montar y desmontar pensamientos, creencias y conocimientos que se encontraban arraigados en mi interior o que ya había construido anteriormente, por el mero hecho de acercarme un poquito más a la persona y profesional que me gustaría ser en un futuro.

Después de indagar y conocer diferentes definiciones sobre el concepto de la Pedagogía, para mí, esta abarca un todo, ya que se encuentra en cada rincón de la sociedad y es la base de todo proceso educativo, por ello, creo que la verdadera dificultad de la labor de la educación realmente reside en la intención y el interés por perseguir y lograr que la transmisión de conocimientos se haga desde un enfoque pedagógico, moldeando el contenido para que este se adapte a las necesidades de cada una de las personas, para que puedan tener un aprendizaje relevante y basado en su disfrute y reflexión. Para alcanzar este punto, considero primordial no encasillarse en una sola teoría, metodología o autor o autora, sino construir una red de saberes que entrelacen lo mejor de estas, y por este motivo, he tratado de darle una utilidad a todas las aportaciones que he recibido a lo largo del Grado de Pedagogía, incluso de las opiniones y experiencias de mis compañeros, compañeras y docentes, las cuales han sido realmente valiosas y provechosas para mí, y por supuesto, de mis propias experiencias.

Mi ideal de Pedagogía y de los procesos de enseñanza-aprendizaje se basa claramente en la Teoría del Conocimiento Constructivista, pues es la propia persona la dueña y operadora de su propio aprendizaje, haciendo del mismo que sea dinámico, interactivo y participativo. La cual la encabeza Jean Piaget, con su propuesta evolutiva que apuesta por que el aprendizaje de la persona parta de sus experiencias con el entorno (interacción entre sujeto y objeto), y le suceden otros autores y autoras que perfilan y matizan sus teorías y a los que les tengo un especial cariño por acompañarme

en todo este proceso de crecimiento, revelación y aprendizaje constante y personal. Destaco, Lev Vigotsky, con su Teoría del Aprendizaje Social, ya comentado anteriormente; y María Montessori, con su metodología en la que se propicia el interés y la libertad en el aprendizaje a través de un entorno preparado (Xantala, 2014). Por otro lado, no quiero dejar atrás a otros autores que han calado en mí, como Paulo Freire, con su Pedagogía de la Liberación, en la que enmarca a la educación como un proceso de diálogo y continua reflexión, Célestin Freinet con la educación cooperativa y la democrática de John Dewey.

En cuanto a mi experiencia durante los cuatro años matriculada en el Grado de Pedagogía, sin duda alguna destaco los dos últimos años: Tercero tiene un fortísimo contenido emocional para mí, ya que durante su primera mitad, pude realizar por primera vez prácticas como pedagoga en un centro de educación infantil y primaria gracias a la asignatura de Practicas Externas I. Los procesos de aprendizaje-enseñanza se basaban íntegramente en la metodología Montessori, por lo que pude aprender de ella de la forma más práctica y relevante posible. Mientras que durante su segunda mitad, tuve la grandísima suerte y oportunidad de vivir durante unos meses la experiencia del proyecto Erasmus+ en Italia, concretamente Bolonia, casualmente ciudad natal de María Montessori. Gracias a la oportunidad que me brindó la Universidad de Málaga pude cumplir un sueño y lograr un gran crecimiento personal, aprendiendo de la interculturalidad efervescente en aquella ciudad y de todas las experiencias vividas allí.

Por otro lado, en el cuarto curso he sentido que mis competencias, aprendizaje y desarrollo tanto personal como profesionalmente han alcanzado el punto exponencial de todo mi recorrido educativo hasta el día de hoy, ya que gracias a la ayuda de algunos y algunas docentes he conseguido explotar mis competencias e hilar la teoría con la práctica, todo ello desde una posición crítica y autocrítica. Durante este año he podido conocer más a fondo la rama empresarial y de organizaciones de la Pedagogía gracias a asignaturas como *Gestión y Control de la Calidad en las organizaciones* y *Gestión y Liderazgo Pedagógico en las organizaciones*, ambas impartidas desde un enfoque innovador basado en la asamblea y las comunidades de aprendizaje. Sin duda alguna, destaco el libro *Reinventar las organizaciones* del autor Federic Laloux (2015),

trabajado en algunas de las clases, en las que se ofrece una visión totalmente novedosa para mí sobre las empresas y las organizaciones, apostando por un cambio del poder vertical a uno horizontal, en el que todas las personas tengan el mismo valor y deban trabajar mediante equipos autogestionados.

En suma, cabe decir que la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación encuadra en el Libro Blanco. Volumen 2. Título de Grado en Pedagogía y Educación Social (2005), una serie de Competencias Generales y Específicas (“saber” y “saber hacer”) a alcanzar que debemos desarrollar a lo largo de Grado de Pedagogía, las cuales considero haber desarrollado satisfactoriamente como:

- Formadora de personas adultas y personas mayores
- Especialista en atención educativa a la diversidad
- Evaluadora de sistemas, instituciones y políticas educativas
- Orientadora (Personal, académica, profesional, familiar y laboral)
- Diseñadora y evaluadora de procesos de enseñanza-aprendizaje
- Diseñadora y evaluadora de recursos didácticos y tecnológicos (NTIC) y multimedia
- Formadora de formadores y formadoras

Para finalizar, no quería cerrar este apartado sin antes agradecer a mi tutora Monsalud por acompañarme durante estos dos últimos años en mi proceso de aprendizaje personal, por haber sabido explotar al máximo mis competencias, ayudarme a sacar a delante de forma muy satisfactoria esta aventura llamada TFG y además de todo esto, porque gracias a ella me encuentro un pasito más cerca de convertirme en la futura profesional que me gustaría llegar a ser.

Bibliografía

Aguerrondo, I. (n.d.) *La calidad de la educación: Ejes para su definición y evaluación*.

http://formaciondocente.com.mx/Bibliotecadigital/18_TemasEducacion/La%20Calidad%20de%20la%20Educacion.pdf

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2005). *Libro Blanco, Título del Grado en Pedagogía y Educación Social, Volumen 2*. (Madrid).
https://www.uv.es/graus/OPE/ANECA/lilibres_blanco/libroblanco_pedagogia2.pdf

Buendía, J. (1990). *Psicopatología del desempleo*. Anales de Psicología.
<https://revistas.um.es/analesps/article/view/28121/27231>

Carvajal Suarez, A. (2014). *Las consecuencias del desempleo: Análisis en el contexto andaluz*.
https://acmpublicaciones.revistabarataria.es/wp-content/uploads/2017/05/21.2014.Alm_.Carvajal.407_424.pdf

Del Valle López, A. (2009). *Formación del educador: Enfoque competencial. Tendencias Pedagógicas*.
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-FormacionDelEducador-3003320.pdf>

Educaweb (2015, 16 de abril). *Las competencias transversales y su importancia en la empleabilidad*. Educaweb.
<https://www.educaweb.com/noticia/2015/04/16/competencias-transversales-su-importancia-empleabilidad-16406/>

Esteban Ibáñez, M. (n.d.) *La Educación Permanente y las Nuevas Tecnologías ante las necesidades educativas actuales*.
http://www.quadernsdigitals.net/datos_web/hemeroteca/r_1/nr_633/a_8586/8586.html

Fundación Adecco (n.d.). *La Fundación Adecco analiza las principales claves del Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años elaborado por el SEPE*.
<https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2019/08/310719NDP-An%C3%A1lisis-Mercado-trabajo-Mayores-de-45.pdf>

Hernández Ruiz, S. y Domingo Tirado, B. (1940). *La ciencia de la Educación*. Atlante.

Instituto Nacional de Estadística (2020). *Sección prensa / Encuesta de Población Activa (EPA)*. INE. https://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm

Izquierdo Rus, T. (2005). *Actitudes hacia el trabajo de los desempleados mayores de 45 años. Tesis doctoral, Universidad de Granada*.
<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/824/15796164.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jin, R.L., Shah, C.P., Svoboda, T.J. (1997). The impact of Unemployment on Health. A Review of the evidence. *Journal of Public Health Policy*, 18, 3, 275-301.

Junta de Andalucía (n.d.). *Temas. Empleo para mayores de 45 años*. Servicio de Empleo Andaluz.
<https://www.juntadeandalucia.es/temas/trabajar/busqueda/mayores.html>

Junta de Andalucía (n.d.). *Temas*. Otras ayudas para desempleados. Servicio de Empleo Andaluz.
<https://www.juntadeandalucia.es/temas/trabajar/busqueda/mayores.html>

Lafuente Delgado, X. (2014). *Metodologías innovadoras bajo un enfoque constructivista de la educación*. (Trabajo de fin de Máster / Universidad Cardenal Herrera).
https://repositorioinstitucional.ceu.es/bitstream/10637/6967/1/Lafuente%20Delgado%20C%20Xantala_Metodolog%C3%ADas%20innovadoras%20bajo%20un%20enfoque%20constructivista%20de%20la%20educaci%C3%B3n.pdf

Laloux, F. (2015). *Reinventar las organizaciones* (Edición 1). Arpa Editores

Larroyo, F. (1949). *La ciencia de la educación*. Porrúa.

Luzuriaga, L. (1940). *Pedagogía*. Losada.

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2018). Servicio Público de Empleo Estatal. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones.html>

Morales Artero, J.J. (2001). *La evaluación en en Área de Educación Visual y Plástica en la Eso*.
[file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Prácticas%20+%20TFG/evalu%20%20\(1\).PDF](file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Prácticas%20+%20TFG/evalu%20%20(1).PDF)

Mora Vargas, A.I. (2004). *La evaluación educativa: Concepto, períodos y modelos*. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*.
<https://www.redalyc.org/pdf/447/44740211.pdf>

Moreno García, M.S. (2009-2010) *La empresa: Un reto para los profesionales de la pedagogía*.
<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/54615/La%20empresa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

OCCMundial. (2018, 7 de diciembre). *¿Sabes que son las competencias transversales?* [Definición de Competencias Transversales].
<https://www.occ.com.mx/blog/que-es-y-para-que-sirve-el-infonavit/>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2020). *Datos de la OECD, Tasas de desempleo*. OECD. <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>

Parra Dussan, C. (2010). *“Educación inclusiva: Un modelo de educación para todos*. *Isees*. n° 8. 73-84. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EducacionInclusivaUnModeloDeEducacionParaTodos-3777544.pdf>

Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-21239>

Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-8124>

Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3481

Resolución de 12 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de marzo de 2019, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2019, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre. [https://www.boe.es/eli/es/res/2019/03/12/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2019/03/12/(1))

Sánchez Morales, P.J. (2014). *El papel de la pedagogía en la formación empresarial*. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/9723-29841-1-SM.pdf

SEPE (n.d.) *Análisis de la Empleabilidad de personas desempleadas mayores de 45 años*. <https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/An%C3%A1lisis%20de%20la%20empleabilidad%20de%20personas%20desempleadas%20Mayores%20de%2045%20a%C3%B1os..pdf>

SEPE (2019). *Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años. Estatal. Datos 2018*. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/imt2019_datos2018_mayores45%20(3).pdf

UNESCO (2009). *Directrices sobre políticas de inclusión en la educación*. (2009/WS/31). file:///C:/Users/Usuario/Downloads/177849spa.pdf

Urbanos Garrido, R.M; González López-Valcárcel, B. (2013). *Desempleo y salud: Un análisis de la repercusión de la crisis económica sobre la salud de los*

Vogliotti, A. et Macchiarola V. (2003). *Teorías implícitas, innovación educativa y formación profesional de docentes.*

[https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/53075069/8-Teorias_implicitas_innovacion_educativa.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DUNIVERSIDAD_NACIONAL_DE_SAN_LUIS_CONGRES.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=ASIATUSBJ6BAGEOV5464%2F20200529%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20200529T005215Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEIj%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIQD5ysaGNoMSE03c0bvlxUeD3BNI0p53FvMHXZC2puydewIgAvVXAA7rTKKcvEJnXDNW11gkeBb9wAnfnanhQIQWOXMqvQMI4f%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FARAAGgwyNTAzMTg4MTEyMDAiDMGxrHMcpnKJfKx1CqRA3yGq2UrBsWqUdaNJLC0XW3YQSaz6Gc2DDaOWIrvZBLZSa4sRIAUOQtLlw8A05GjINJgCamBqj1kcRBWoPda5YKOUZww3wEzgJ%2B55IvU157ZtZmjYdjpMNfm%2B5JtnScojciBgZdiKP4g6%2F%2F0m0pwk%2BA2CzTDdd50teGBvlpCrpXy1s49tQLsLMzFp3qXlSeQwt%2FTcpTi81OdNQts15n%2B7ztrDg2mNCVlpqKMRXe8jLpuGSaweVqPfMIJ29AAnJchoCufF18zhR9GAfZY12aRPQcf8%2BHC237uqYCbDIWaj%2BSP4XiAV4gsivL3hCgFFbr0eqZSZEy%2FTnUWTPwcx1eipmy3Jz4RG31QZd7njmefBdOU27SdYMftTqbbj3zySJ78MWJONZl1i34Du4YESMLPHggRcdtJhlNaNia3SgroxrWpGjfbUJEf6JdvxWoqnLPyzMxJxzqIL1F12r3hcwx4qmkb%2Be5ZUto0X%2Bwy6a8rRJ8Sqqcpd3vVq1iBMMIgAAWbtSsAt4jwDLrjz3wXfDwsTT%2FMNKawfYFOusBVwcQKl%2B7%2Fwm3mdMXahQcxes0DZQY1Qvk4tuoZVi3Y3DRc2dzfX3ZMnCayIOcEyepUPR0YjNugYG1mHV8GHM4B5nzFmj8wIR43EKB1zOV4%2BzHZ98UIPcs%2Bcdl74p%2BcqIkgecvor8HPPD131QOvSIr%2BGsyFLCoUNOpaqXXJr%2Feka%2F2dOIIhwZgh0JTY1cVleejnpEYKKV0TlmyjIriyrWULBPqljctasJLYWzYRn1oeqU8GhVaayvln1s4nZr2NYGJTGAUP9%2FvilAMHASfGTyOLNilC%2BxStAht1sgUuyo3E9hEDgInHprJ8yFfw%3D%3D&X-Amz-Signature=8ff453727f7650099dd1fc1c7a955b1406d113bbcf27e03993104ba09e4f956d](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/53075069/8-Teorias_implicitas_innovacion_educativa.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DUNIVERSIDAD_NACIONAL_DE_SAN_LUIS_CONGRES.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=ASIATUSBJ6BAGEOV5464%2F20200529%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20200529T005215Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEIj%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIQD5ysaGNoMSE03c0bvlxUeD3BNI0p53FvMHXZC2puydewIgAvVXAA7rTKKcvEJnXDNW11gkeBb9wAnfnanhQIQWOXMqvQMI4f%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FARAAGgwyNTAzMTg4MTEyMDAiDMGxrHMcpnKJfKx1CqRA3yGq2UrBsWqUdaNJLC0XW3YQSaz6Gc2DDaOWIrvZBLZSa4sRIAUOQtLlw8A05GjINJgCamBqj1kcRBWoPda5YKOUZww3wEzgJ%2B55IvU157ZtZmjYdjpMNfm%2B5JtnScojciBgZdiKP4g6%2F%2F0m0pwk%2BA2CzTDdd50teGBvlpCrpXy1s49tQLsLMzFp3qXlSeQwt%2FTcpTi81OdNQts15n%2B7ztrDg2mNCVlpqKMRXe8jLpuGSaweVqPfMIJ29AAnJchoCufF18zhR9GAfZY12aRPQcf8%2BHC237uqYCbDIWaj%2BSP4XiAV4gsivL3hCgFFbr0eqZSZEy%2FTnUWTPwcx1eipmy3Jz4RG31QZd7njmefBdOU27SdYMftTqbbj3zySJ78MWJONZl1i34Du4YESMLPHggRcdtJhlNaNia3SgroxrWpGjfbUJEf6JdvxWoqnLPyzMxJxzqIL1F12r3hcwx4qmkb%2Be5ZUto0X%2Bwy6a8rRJ8Sqqcpd3vVq1iBMMIgAAWbtSsAt4jwDLrjz3wXfDwsTT%2FMNKawfYFOusBVwcQKl%2B7%2Fwm3mdMXahQcxes0DZQY1Qvk4tuoZVi3Y3DRc2dzfX3ZMnCayIOcEyepUPR0YjNugYG1mHV8GHM4B5nzFmj8wIR43EKB1zOV4%2BzHZ98UIPcs%2Bcdl74p%2BcqIkgecvor8HPPD131QOvSIr%2BGsyFLCoUNOpaqXXJr%2Feka%2F2dOIIhwZgh0JTY1cVleejnpEYKKV0TlmyjIriyrWULBPqljctasJLYWzYRn1oeqU8GhVaayvln1s4nZr2NYGJTGAUP9%2FvilAMHASfGTyOLNilC%2BxStAht1sgUuyo3E9hEDgInHprJ8yFfw%3D%3D&X-Amz-Signature=8ff453727f7650099dd1fc1c7a955b1406d113bbcf27e03993104ba09e4f956d)

Signature=8ff453727f7650099dd1fc1c7a955b1406d113bbcf27e03993104ba09e4f956d

Warr, P.B. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health. England*, Oxford
Scienced Publications.

Anexos:

Anexo I: Proyecto de Intervención Autónoma

1. Finalidades educativas

El motivo de llevar a cabo este programa es lograr una serie de finalidades que definen nuestra intención con respecto a la implantación del mismo, para así posteriormente evaluar el grado de competencias adquiridas por parte de los destinatarios y destinatarias.

Se ha decidido fijar tanto finalidades educativas generales, como específicas.

- Finalidades Educativas Generales:

Asesorar, orientar y formar a los destinatarios y destinatarias (personas mayores de 45 años desempleadas) ofreciéndoles aquella información, contenidos, estrategias y recursos convenientes con la finalidad de capacitarlos y capacitarlas y hacer que adquieran y mejoren las diferentes competencias que actualmente exige el mercado laboral con motivo de lograr una óptima inserción en el mismo y así poder disminuir el alto porcentaje de desempleados mayores de 45 años existente en el país.

- Finalidades Educativas Específicas:

- Ser conscientes de sus actitudes y aptitudes.
- Obtener la información necesaria para tratar con solvencia cuestiones relacionadas con el mercado laboral.

- Conocer la situación de desempleo actual en el país.
- Adquirir un nivel básico de la lengua inglesa en materia relacionada con la temática.
- Crear vínculos afectivos entre los destinatarios y las destinatarias del programa.
- Aprender, desarrollar y mejorar las competencias personales y profesionales de los destinatarios y destinatarias.
- Realizar un análisis DAFO.
- Fomentar el espíritu crítico.
- Conocer los rasgos de su personalidad.
- Fomentar su autonomía, autoestima y conductas vocacionales.
- Mejorar la capacidad en la toma de decisiones favorables.
- Mantener una buena conducta.
- Participar y respetar las opiniones ajenas.
- Desarrollar habilidades sociales.
- Aprender a trabajar en equipo.
- Adquirir competencias digitales.
- Hacer un Curriculum Vitae.
- Manejarse con solvencias por las plataformas virtuales del SEPE y de obtención de empleo.
- Conocer las diferentes alternativas de búsqueda de empleo y ayudas para personas desempleadas mayores de 45 años que se ofrecen.
- Trabajar el autoconcepto.
- Concienciar sobre el sexismo en el ámbito laboral.
- Desarrollar la capacidad argumentativa.

2. Competencias clave a desarrollar

Con la finalidad de que los individuos e individuos alcancen la plenitud en cuanto a su desarrollo personal, profesional y social y sean capaces de adaptarse a las demandas del mundo cambiante y exigente en el que vivimos, la Unión Europea aboga por la importancia de desarrollar y adquirir una serie de competencias claves en el Sistema Educativo Español, la cuales se encuentran plasmadas en la Orden

ECD/65/2015, de 21 de enero. En dicho programa se trabajan las siguientes competencias claves:

- La competencia en comunicación lingüística (CCL):

A través de esta competencia, se trabajará el componente socio-cultural, ya que se situará al destinatario y destinataria de cara a la realidad presente sobre el desempleo en España y como este está afectando a la sociedad. En cuanto al componente estratégico, el individuo e individuoa podrá realizar dinámicas y actividades que lo acerque y la acerque a dicha realidad, con el fin de resolver satisfactoriamente las diferentes problemáticas que se vayan exponiendo o que vayan surgiendo. Para ello, tendrá que hacer uso de destrezas vinculadas con la lectura, escritura, escucha activa, habla, tratamiento de la información y producción de contenido, etc. En definitiva, herramientas para lograr una comunicación eficiente. Además, todo este aprendizaje se verá reforzado con la actitud, la motivación y rasgos de personalidad; aspectos que tendrán un elevado peso en cada una de las sesiones de trabajos.

Por otro lado, cabe destacar que la comunicación lingüística también se trabajará mediante la enseñanza de nociones básicas de un segundo idioma, que en este caso será la lengua inglesa, pues este se convierte en un requisito indispensable para hacer frente a la multiculturalidad efervescente que existe en la actualidad.

- La competencia digital (CD):

Actualmente se nos hace imposible concebir nuestra sociedad sin la digitalización de la misma, es por lo que este programa apuesta por una formación básica en competencias digitales. Estas competencias requieren un uso crítico, creativo y seguro de la tecnología y de la información proveniente de la misma, precisando de una serie de conocimientos relacionados con un lenguaje específico tecnológico básico.

Para adquirir la competencia digital, es necesario también que el destinatario y la destinataria sea capaz de utilizar habitualmente los recursos tecnológicos disponibles, con la finalidad de resolver las problemáticas que se le presente, además de, seleccionar y evaluar otras fuentes. Así que, en este programa los destinatarios y destinatarias podrán hacer uso de varios recursos digitales y aprender su manejo durante las sesiones destinadas al trabajo de la competencia.

Como consideramos que la adquisición de la competencia digital precisa de una actitud y valores positivos que logren una adaptación y aceptación del cambio por parte de los destinatarios y destinatarias, se llevarán a cabo diferentes sesiones motivacionales y de trabajo colaborativo que despierten en los usuarios y usuarias una actitud positiva frente a las nuevas tecnologías.

- Aprender a aprender (CPAA):

Gracias al análisis DAFO y a otras estrategias que se llevarán a cabo en el programa, el individuo e individuoa podrá conocer y detectar tanto sus puntos fuertes, como sus puntos débiles, consiguiendo que este o esta se vuelva más consciente de su propio aprendizaje, de lo que ya sabe y de lo que tiene que mejorar ampliando sus conocimientos. También realizarán actividades de resolución de problemáticas a través de las cuales desarrollarán su capacidad crítica, sintiéndose así, protagonistas de su propio aprendizaje y pudiendo realizar evaluaciones del resultado y de los procesos llevados a cabo en él.

Una vez que vayan viendo una evolución en ellos mismos y ellas mismas, conseguirán motivarse y tener la necesidad y curiosidad suficiente para seguir aprendiendo sobre el tema y sobre otras temáticas que les despierten el interés.

- Competencias sociales y cívicas (CSC):

En un programa como este es muy importante la transmisión de valores. Hay que tener en cuenta que el colectivo al que va diseñada esta acción formativa es muy variado culturalmente, por ese motivo trabajaremos la inclusión, la multiculturalidad y otros conceptos como igualdad, tolerancia, comunidad, solidaridad, prejuicios, etc. Mediante la convivencia diaria en el aula y libertad de debate de forma democrática. También haremos especial hincapié en la inclusión de género propiciando una enseñanza basada en la Igualdad de Género, ya que la discriminación hacia el género femenino es una problemática que se ha ido transmitiendo con el paso de las generaciones y que nos concierne a toda la población española. Existen múltiples evidencias de que la discriminación del género femenino se encuentra latente en cualquier tipo de contexto, y obviamente, también lo hace en el mercado laboral, sin llegar más lejos, se ha visto reflejado en los datos presentados en el “Informe Mercado de Trabajo Estatal de los Mayores de 45 años”.

- Sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor (SIE):

Es importantísimo que cada uno de los destinatarios y destinatarias se vaya a casa con un sentimiento de satisfacción y motivación por el programa, por ello, se animará en la medida de lo posible a las personas a través de dinámicas de cohesión grupal y de autoconocimiento y manteniendo siempre una posición de cercanía e interés hacia el educando. De esta forma el sentido de iniciativa e implicación aumentará en cada una de las sesiones. Además, le mostraremos al sujeto y a la sujeto el amplio abanico de oportunidades que tienen las personas mayores de 45 años para las actividades personales, profesionales y sociales. Todo ello se hará desde una perspectiva lo más innovadora y creativa posible.

- Conciencia y expresiones culturales (CEC):

En cada una de las sesiones predominará el diálogo y el debate, y como ya hemos dicho en el apartado de Competencias sociales y cívicas, desde el primer momento los destinatarios y destinatarias tendrán libertad de expresión, pues se fomentará el respeto por la diversidad cultural, diversidad de género y la aceptación de la diferencia de pensamiento.

3. Contenidos

Con la puesta en práctica de la Propuesta de Intervención se trabajarán los siguientes contenidos:

Contenidos conceptuales

- Números en inglés del 0-100
- Abecedario en inglés
- Formas de saludar en inglés
- Presente simple y presente continuo de los verbos más comunes y relacionados con las actividades laborales
- Nociones básicas sobre la atención al cliente y clienta en inglés y español
- Artículos determinados e indeterminados en inglés
- Pronombres personales en inglés
- Preposiciones en inglés
- Vocabulario de colores, profesiones, comidas y alimentos
- Definición de desempleo, competencias, educación emocional, autoconcepto, sexismo
- Análisis DAFO
- Tipos de emociones
- Habilidades sociales
- Toma de decisiones
- Trabajo en equipo

- Scape room
- Sexismo y roles en el trabajo

Contenidos Procedimentales

- Formación de frases en inglés
- Conjugación verbos en inglés
- Elaboración de un análisis DAFO y un Curriculum Vitae
- Análisis de las propias emociones
- Elaboración de un perfil propio a través de las competencias y habilidades de la persona
- Adoptar habilidades sociales
- Capacidad de liderazgo
- Toma decisiones de una forma acertada mediante el estudio de los pros y contra
- Trabajo en equipo y colaborativo
- Utilización de plataformas para la obtención de trabajo
- Entrega de currículums a través de plataformas virtuales
- Manejo de las plataformas del SEPE y SAE
- Estudio de situaciones problemáticas
- Participar en un Scape Room

Contenidos Actitudinales

- Poseer una actitud positiva al aprendizaje
- Mantener el interés
- Aceptar la diversidad de cualquier tipo
- Aceptar críticas y halagos
- Tomar decisiones
- Detectar necesidades propias y de otras personas
- Trabajar de forma cohesionada y colaborativa

- Aceptar las propias emociones
- Detección de las propias emociones
- Enfrentarse a cualquier emoción de forma positiva
- Reconocer capacidades, debilidades y fortalezas propias
- Actitud de mejora
- Ser paciente
- Tener buen trato y respeto hacia las demás personas
- Trabajo en equipo a través del compañerismo
- Querer ayudar en los demás ante cualquier necesidad

4. Metodología

La metodología que se llevará a cabo con la puesta en práctica del programa será grupal, en la que primará la participación, cooperación y el diálogo entre los alumnos y alumnas a través de la asamblea. Para ello, se trabajará en la medida de lo posible a través del debate y la libertad de cualquier tipo de expresión (oral, escrita, artística), con la que todos los participantes y las participantes podrán convertirse en dueñas de su propio aprendizaje interviniendo en cada una de las sesiones. Para lograr que esta metodología sea eficiente y se consiga mantener a los destinatarios y las destinatarias receptivas y motivadas ante su aprendizaje, se llevarán a cabo, con ayuda del docente o la docente, tareas de lo más variadas e innovadoras, como debates, cuestionarios, dinámicas de cohesión grupal y autoconcepto y otras actividades que acerquen al grupo a la realidad, suscitando en el mismo la necesidad de crear e innovar de forma creativa. Por supuesto, estas tareas han sido seleccionadas y organizadas de una forma lógica y siguiendo la línea de la temática escogida con la finalidad de alcanzar los objetivos previamente fijados.

De la misma forma, es de vital importancia el papel de la persona dinamizadora o guía en las sesiones, ya que se encargará de adaptar el contenido y las dinámicas al ritmo y a las necesidades de la clase. Estas necesidades variarán con el desarrollo del programa, es por lo que también deberá ejercer de observadora con motivo de captar los

déficits o carencias y subsanarlas lo más rápido posible. Además, antes de trabajar el contenido del programa, la persona dinamizadora deberá evaluar los conocimientos previos que posee su alumnado, así como, su interés por saber y aprender, pues pueden ser de verdadera utilidad, ya que el aprendizaje del grupo podrá encaminarse en función de los conocimientos anteriormente adquiridos y de las preferencias de este grupo.

La intención de llevar a cabo una metodología como esta es desarrollar de forma personal y profesional a las personas mayores de 45 años desempleadas, mediante la puesta en prácticas de diferentes acciones formativas y el uso de herramientas que faciliten el aprendizaje y una posterior inserción en el mercado laboral. Tratándose así de un programa de desarrollo, ya que aunque existe una necesidad que deberá ser corregida (desempleo en España en personas mayores de 45 años), solo a la larga se podrá apreciar cómo esta intervención logra los resultados y finalidades esperadas.

5. Actividades

Para la transmisión de todos los contenidos y competencias planteadas, se han elaborado una serie de actividades y dinámicas que se han agrupado en diferentes bloques en función de las temáticas abordadas y los objetivos que se pretenden alcanzar. En total, el programa constará de once bloques que se irán trabajando a lo largo de las cuatro semanas de duración del curso y que constarán de las siguientes temáticas:

- Bloque de idiomas, donde se trabajarán nociones básicas de la lengua inglesa para que la persona pueda desenvolverse en el área de atención a la clientela, Habilidades sociales, Toma de decisiones, Trabajo en equipo, Atención al cliente y clienta, Entrevistas, Sexismo y roles en el trabajo, Curriculum Vitae, Competencias digitales, Cierre y Entrevista final.

Todas las actividades están previamente meditadas y diseñadas para lograr un aprendizaje relevante basado en las emociones y en el interés del alumnado. Es por ello que se han elaborado diferentes dinámicas donde los alumnos y alumnas son los protagonistas de su propio proceso de aprendizaje. Además, en la medida de lo posible, la mayoría de las actividades están pensadas para ser trabajadas en disposición de asamblea para que el flujo de la comunicación entre las personas sea más eficaz y se ha pretendido que todas estas actividades se puedan llevar a cabo en la misma aula sin necesidad de desplazamiento para una mayor accesibilidad del programa.

6. Recursos utilizados

Recursos Humanos:

- Una persona dinamizadora, que en este caso será una pedagoga.

Recursos materiales:

- Mesas
- Sillas
- Una Caja
- Folios
- Cuestionarios de satisfacción
- Siete Ordenadores
- Un proyector
- Dos camisetas
- Supuestos de situaciones laborales reales
- Tres plantillas para hacer un cubo
- Tres tijeras
- Cuatro rollos de cinta adhesiva

- Dos pegamentos
- Lápices, bolígrafos, ceras de colores y rotuladores
- Altavoces
- Velas
- Power Point sobre tips y consejos para afrontar una entrevista
- Power point sobre los tips y consejos necesarios para la atención al cliente o clienta
- Seis tablets
- Altavoces
- Hojas con supuestos
- Relato sobre el autoconcepto
- Ocho Cartulinas
- Pinturas de colores
- Pinceles
- Un ovillo de lana
- Fotocopias de los ejercicios y de la teoría del bloque de inglés
- Power Point sobre la teoría del bloque de inglés

7. Temporalización

Dicha propuesta de intervención consta de 60 horas de trabajo presencial que se llevarán a cabo durante todo el mes de mayo, en concreto, cuatro semanas y tres días a la semana (lunes, miércoles y jueves).

Tendrá un horario de mañana, de 9:00 de la mañana a 14:00 del mediodía con la finalidad de que aquellas personas que tengan hijos e hijas menores de 18 años y que asistan a centros educativos se sientan con la libertad de poder venir al curso. Además, el curso constará de uno o dos descansos dependiendo del día, uno de 30 minutos a media mañana y otro de 10-15 minutos más tarde.

- Cronograma:

| MAYO | | | | |
|----------------------------------|-------------------------------|--------------|------------------|---------------|
| 1ª Semana | | | | |
| Bloque | Actividades | Lunes | Miércoles | Jueves |
| Idioma | Inglés | | X | X |
| Presentación y cohesión de grupo | Presentación | X | | |
| | Telaraña Conectiva | X | | |
| | ¿Y tú que buscas? | X | | |
| | La esperada confesión | X | | |
| | Análisis DAFO | X | | |
| Emociones | Reconexión | | X | |
| | Me enfrento a mis emociones | | X | |
| | Un artista fiel a su interior | | X | |
| Autoconcepto | Cara a cara | | | X |
| | Autoconcepto | | | X |
| | El árbol de la vida | | | X |
| | Yoga | | | X |
| 2ª Semana | | | | |

| Bloque | Actividades | Lunes | Miércoles | Jueves |
|----------------------|--|-------|-----------|--------|
| Idioma | Inglés | X | X | X |
| Habilidades sociales | A partir de ahora hago lo que me apetece | X | | |
| | Habilidades sociales | X | | |
| | Perdidos por la selva | X | | |
| | Adivina que te estoy diciendo | X | | |
| | Yoga | X | | |
| Toma de decisiones | Como yo no hay dos | | X | |
| | Buenas decisiones | | X | |
| | Supuestos reales | | X | |
| Trabajo en equipo | Cadena humana | | | X |
| | La torre de papel | | | X |
| | Escape room | | | X |

| 3ª Semana | | | | |
|-----------------------|----------------------------|-------|-----------|--------|
| Bloque | Actividades | Lunes | Miércoles | Jueves |
| Idioma | Inglés | X | X | X |
| Atención al cliente y | Si quiero te lo vendo todo | X | | |
| | Supuestos reales | X | | |

| | | | | |
|-------------------------------|-------------------------------|---|---|---|
| cliente | Atención al cliente y cliente | X | | |
| Entrevistas | Mi Yo público y privado | | X | |
| | Cómo afrontar una entrevista | | X | |
| | Yoga | | X | |
| Sexismo y roles en el trabajo | El cubo perfecto | | | X |
| | Sexismo y Roles | | | X |

| 4ª Semana | | | | |
|------------------------|--|-------|-----------|--------|
| Bloque | Actividades | Lunes | Miércoles | Jueves |
| Idioma | Inglés | X | X | X |
| Curriculum Vitae | El tren más rápido | X | | |
| | Análisis DAFO | X | | |
| | Elaboración del Curriculum Vitae + Redacción final | X | | |
| Competencias digitales | Aprender a utilizar plataformas de trabajo y echar | | X | |

| | | | | |
|-------------------------|--|--|---|---|
| | curriculum | | | |
| | Manejo de plataformas + Entrega de reflexión final | | X | |
| Cierre | Repaso examen de inglés | | | X |
| | Examen de inglés | | | X |
| | Cuestionarios de satisfacción | | | X |
| | Lo que veo en ti | | | X |
| Entrevista final | | Se llevará a cabo en cualquier día acordado entre los usuarios y la persona dinamizadora posterior de la finalización del curso. | | |

8. Espacios

La Propuesta de Intervención se llevará a cabo en una de las aulas de Formación S.L., una empresa privada que se ubica cerca del centro de la provincia de Málaga, a escasos metros de su casco antiguo y en concreto, en una de las calles próximas a la estación de autobuses “María Zambrano”.

La sede se encuentra en una zona buena y accesible para las personas, ya que se puede llegar a pie, mediante transporte privado, propio o haciendo uso del autobús de línea de la ciudad. Esta forma parte de un paisaje en el que priman los bloques de edificios que en su mayoría son utilizados como viviendas, y una gran diversidad de comercios locales que hacen que exista un continuo flujo de actividad humana.

En cuanto al aula donde se desarrollará dicha acción formativa, esta estará acondicionada con todos los recursos necesarios de los que se precise, con la finalidad de que el programa se pueda llevar a cabo de una forma satisfactoria.

9. Estrategias e instrumentos de evaluación

Mora Vargas (2004), en su artículo hace alusión a la definición que González y Ayarza (1996) le dan al concepto de evaluación, en la que afirman que la evaluación no solo se centra en el grado de logros y deficiencias que un plan de estudios o de desempeño profesional posee, sino que también es útil para recibir una retroalimentación, con la finalidad de lograr una mejora personal y académica en las personas docentes y en los estudiantes y las estudiantes, y por supuesto, de la institución educativa. Esta puede considerarse como una estrategia o instrumento para facilitar la innovación y sensibilizar las acciones académicas.

Para llevar a cabo la evaluación de los usuarios y usuarias del curso se ha decidido seguir a grandes rasgos la diversificación que la autora hace para definir los distintos tipos de evaluación, considerando a la evaluación una acción que engloba diferentes factores como las finalidades que pretende, el objeto y la temporalización, entre otras. Distinguimos tres tipos de evaluación:

Evaluación inicial o diagnóstica: Se llevará a cabo al comienzo del programa y servirá como guía para conocer el tipo de personas destinatarias con las que se va a tratar, así como las competencias, actitudes, habilidades y conocimientos previos que posee el grupo sobre las temáticas que se trabajará y las expectativas que posee cada persona sobre el curso. Con la finalidad de adaptar el proceso de enseñanza-aprendizaje a las necesidades y preferencias del grupo. Para ello, se han diseñado concretamente tres actividades que se encuentran agrupadas en el bloque de “Presentación”, en las que los

usuarios a través del debate y de forma escrita los usuarios expresarán toda la información necesaria para el curso.

Además, para realizar esta evaluación inicial o diagnóstica, la persona dinamizadora se encargará de realizar observaciones que complementarán a las actividades para lograr una evaluación inicial más precisa.

Evaluación orientadora o formativa: Este tipo de evaluación nos permitirá saber si los usuarios van logrando aquellas finalidades que han sido propuestas y si no es así, la persona dinamizadora podrá hacer modificaciones en el programa. Para llevarla a cabo se precisará de la mera observación por parte de la persona dinamizadora, la cual tendrá en cuenta el grado de participación de los usuarios y usuarias, la disposición por el trabajo y por su aprendizaje y el interés por la realización de las diversas dinámicas y actividades planeadas para alcanzar los objetivos de aprendizaje deseado.

Evaluación final o sumativa: La finalidad de este tipo de evaluación consiste en conocer si se han cumplido de forma satisfactoria los objetivos previamente fijados y los usuarios y usuarias han conseguido lograr las competencias necesarias para la reinserción laboral. Para esta evaluación, las personas deberán realizar una redacción que contenga su opinión sobre el curso, los contenidos que han aprendido, las competencias y habilidades que han adquirido y si se sienten satisfechos o por el contrario harían algún tipo de modificación del curso de cualquier tipo. Los usuarios y usuarias tendrán una semana para entregarlo y deberán acordar una fecha concreta posterior a las cuatro semanas de duración del curso, para la realización de entrevistas. Estas entrevistas también forman parte de la evaluación final y consistirán en reuniones que la persona dinamizadora del curso hará con los usuarios de forma individual. En ellas, la persona dinamizadora le realizará a los usuarios varias preguntas y tendrán la oportunidad de hablar de forma más íntima y relajada sobre diversos aspectos del curso y haciendo referencia a la redacción previamente hecha y leída por la persona dinamizadora.

Por otro lado, para evaluar el contenido aprendido de las nociones básicas de la lengua inglesa, se realizará una prueba escrita que tendrá lugar el último día del curso con una duración de una hora y media, la cual constará de un total de nueve preguntas, de las cuales ocho serán de respuesta corta y solamente una será de respuesta larga para que los usuarios y usuarias puedan mostrar mediante su redacción gran parte de los aprendizajes obtenidos durante las clases de inglés.

Anexo II: Actividades del Proyecto de Intervención Autónoma

En todas las actividades que precisen de mobiliario, este se dispondrá en forma de asamblea, para romper con la estructura tradicional y para que se puedan ver todos los usuarios y usuarias mientras hablan.

Lunes (1ª Semana, mayo): Presentación y cohesión de grupo

Actividad 0: Presentación

Esta actividad será una mera presentación de la persona dinamizadora y sobre todo del programa, en la que se explicarán los contenidos que se van a ver durante las próximas 4 semanas y la metodología que se llevará a cabo. Será un momento de adaptación e introducción de las personas en el programa.

- No se necesitarán recursos materiales.
- Recursos humanos: Persona dinamizadora
- Duración: 15 minutos.
- Objetivo: Introducir al grupo al curso que va a realizar, así como los contenidos y metodología que se llevará a cabo durante las próximas semanas.

Actividad 1: Telaraña conectiva

Se trata de una actividad muy sencilla, pues los usuarios y usuarias deberán colocarse formando un círculo y a uno o una de ellos y ellas se le dará un ovillo de lana que tendrá que ir lanzándose entre sus compañeros y compañeras hasta que todos y todas hayan tenido el ovillo en sus manos, pero con la condición de que antes de que cada persona lo lance con una mano, tendrá que agarrar un trozo de lana con la otra mano con la finalidad de ir creando una red. La persona que tenga el ovillo deberá decir su nombre y explicar lo que le apetezca, como por ejemplo, qué suelen hacer durante la tarde, si tienen algún hobby, que es lo que les hace más feliz, cuál es su plato de comida favorito. El motivo de contar algo suyo es para que se vayan conociendo y se vayan soltando un poco.

Una vez que el ovillo ha pasado por las manos de todas las personas y cada una se ha presentado y ha contado algo breve, el dinamizador explicará que con la actividad se ha creado una red de unión que mantendrá unidas a todas las personas durante todo el programa y una vez que este acabe, durante el tiempo que ellos y ellas quieran seguir sosteniendo los hilos de lana. Desde este momento pasarán a formar parte de una comunidad con el objetivo de crecer profesional y personalmente y de compartir buenos momentos.

- Recursos Materiales: Ovillo de lana.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: 45 minutos.
- Objetivo: Que los usuarios y usuarias conozcan a los demás compañeros y compañeras. Crear vínculos entre las personas y empezar a crear cohesión de grupo.

Actividad 2: ¿Y tú que buscas?

En forma de asamblea, la persona dinamizadora repartirá post-its donde cada usuario y usuaria tendrá que escribir lo que esperan del curso y lo que quieren aprender con el mismo. Una vez que se haya escrito, se pegarán todos estos post-its en dos cartulinas diferentes, de las cuales, una será destinada a lo que se espera del curso y la otra a lo que quieren aprender. Cuando se hayan pegado todas, se colocarán ambas cartulinas en un sitio visible de la pared y una persona se encargará de leer todas las opiniones para ponerlas en común con todo el grupo. La persona dinamizadora posteriormente los releerá tranquilamente y en horario fuera de clase con el objetivo de adaptar o saber cómo enfocar los distintos aprendizajes que se lleven a cabo, ya que como bien sabemos, es necesario que el contenido se adecue a las necesidades del grupo.

- Recursos materiales: Dos cartulinas, sillas, mesas y rotuladores de colores.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Una hora.
- Objetivo: Conocer las necesidades e intereses del grupo y que este sea consciente de ello. De esta forma y a su vez, el aprendizaje que se de en el curso se hará de una forma más consciente. El trabajar en equipo con un mismo objetivo, se fomenta la cohesión de grupo.

Actividad 3: La esperada confesión

Esta actividad consiste en crear un pequeño debate o conversación en el que la persona dinamizadora explicará la realidad en la que se encuentran inmersas las personas mayores de 45 años desempleadas. Se mostrarán datos reales sobre el desempleo en España y las consecuencias que trae consigo en la sociedad. Además, se hablará sobre las causas y las consecuencias que provoca la falta de empleo en la salud de las personas mayores de 45 años y a su alrededor de una forma sutil. El motivo de

esta actividad no es desanimar a los usuarios y usuarias, sino mostrarles la realidad y trabajar en base a ella y siendo conscientes de la misma. Se irá debatiendo cada aspecto que vaya comentándose si los usuarios y usuarias se ven animados y animadas para hacerlo; y además, podrán contar experiencias propias. Será una sesión para soltar y dejar ir.

Una vez hecho el coloquio, la persona dinamizadora se encargará de repartir folios en los que cada usuario y usuaria deberá redactar aquello que le suscita el estar desempleadas teniendo una edad más avanzada, sus miedos y sus incertidumbres a través de palabras y frases simples. Una vez que lo hayan escrito, deberán doblar los papeles e introducirlos en una caja cerrada que se irá pasando por cada compañero y compañera. La caja con las confesiones se guardarán para el próximo día.

- Recursos materiales: Caja de cartón, folios, presentación power point, ordenador y proyector, mesas y sillas.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Una hora.
- Objetivos: Acercar a los usuarios y usuarias a la realidad en la que se encuentran. Concienciar a estas personas de la peligrosidad de la discriminación de cualquier tipo. Que los usuarios y usuarias sean capaces de externalizar sus sentimientos con respecto al desempleo de forma escrita para posteriormente poder trabajarlas de forma tanto directa como indirecta.

Actividad 4: Análisis DAFO

Esta será la última actividad de la sesión. Se explicará en que consiste un análisis DAFO y tendrán que hacer uno sobre ellos y ellas mismas. Con esta actividad podrán pensar sobre las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que poseen de cara al mercado laboral. Finalmente todos los análisis DAFO se guardarán para usarlos a final de curso.

- Recursos materiales: Folios, bolígrafos, mesas y sillas.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Una hora.
- Objetivo: Es una actividad muy interesante ya que trabaja el autoconcepto y puede hacer ver a la persona dinamizadora algunas características del grupo. Además los usuarios y usuarias podrán conocer y ser conscientes de las debilidades, oportunidades, amenazas y fortalezas que poseen.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Miércoles (1ª Semana, mayo): Emociones

Actividad 5: Reconexión

Esta será una actividad de activación para el grupo y de cohesión grupal. Consiste en que la persona dinamizadora pondrá diferentes tipos de música alegre que irán cambiando, y mientras tanto, los usuarios y usuarias deberán ir dando vueltas por toda la sala caminando. Cuando la persona dinamizadora haga una señal con una palmada, los usuarios y usuarias deberán parar su movimiento y durante unos segundos deberán mirar a los ojos de la persona que tengan más cerca. Cuando vuelvan a escuchar la señal deberán seguir su camino. Se hará el mismo procedimiento tantas veces como escuchen la palmada, pero los gestos se irán variando: primero se mirará a los ojos de la otra persona durante unos segundos, la segunda vez los usuarios y usuarias tendrán que mirarse a los ojos y sonreírse durante unos segundos, la tercera vez tendrán que hacer lo mismo pero además se agarrarán del brazo y la cuarta y última vez, tendrán que volver a repetir lo anterior e incluir un choque de pies con la persona más cercana.

- Recursos materiales: Ordenador y altavoces.
- Recursos humanos: Persona dinamizadora.
- Duración de la actividad: 30 minutos.
- Objetivo: Lo interesante de esta actividad es que los usuarios y usuarias podrán detener su actividad normal y diaria y dedicar un pequeño tiempo a mantener contacto con otras personas y ser conscientes de ello. Es importante sonreírles a otras personas, pues la sonrisa y el buen humor, al igual que otras emociones, se contagian fácilmente. Además el hecho de tener contacto físico con otras personas aporta seguridad y apoyo en la otra persona. Es importante activar nuestro cuerpo para afrontar los días de una forma más activa, enérgica y positiva.

Además, con esta actividad se pretende activar al grupo y reforzar los vínculos afectivos entre las personas y su la cohesión grupal.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Actividad 6: Bloque de Inglés

A partir de hoy se trabajará todas las mañanas a primera hora una segunda lengua, el inglés. Hoy, en concreto, se trabajará en clase el abecedario y los números del 1 al 100.

- Recursos materiales: Pizarra, rotulador de pizarra, fotocopias con los ejercicios del abecedario y números del 1-100, proyector, bolígrafos, mesas, sillas, Power Point sobre los contenidos de inglés y un ordenador.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Una hora y media.

- Objetivo: Aprender el abecedario y los números del 1 al 100 en inglés, tanto de forma oral, como de forma escrita. Introducir al grupo a un nuevo idioma, el inglés.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Actividad 7: Me enfrento a mis emociones

Para esta actividad rescataremos la caja que llenamos ayer sobre miedos, incertidumbres y todo aquello que les suscita el desempleo a los usuarios y usuarias del programa y se desvelarán en público. Una vez hecho esto, se pasará a hablar de algunas de estas emociones y sentimientos que son negativos, pero necesarios para vivir. Se explicará que tenemos que aceptar como nos encontramos y si se trata de un estado negativo, también aceptarlo y entender que deben formar parte de nuestra vida y por eso no tenemos que renegar de ellos. Los sentimientos y emociones negativas son imprescindibles para las personas, pues las avisan de que algo va mal y que tienen que trabajar en ello.

- Recursos materiales: Caja con las confesiones, mesas y sillas.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: 25-30 minutos
- Objetivo: Conocer las diferentes emociones y sentimientos e identificarlos en ellos y ellas mismas. Diferenciar las emociones de los sentimientos. Eliminar el tabú de hablar de emociones y sentimientos con otras personas. Conocer cuáles son las preocupaciones del grupo a lo que respecta a la situación de desempleo. Mejorar la cohesión de grupo a través de las emociones y sentimientos.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Actividad 8: Un artista fiel a su interior

Se explicará a los usuarios y usuarias que al igual que los artistas expresan sus emociones a través del arte, ellos y ellas también van a hacerlo a través de la pintura. Normalmente, es muy común que las personas muestren dificultad para expresar sus sentimientos de forma oral, por ello, hacerlo a través de la pintura es una forma muy innovadora y que puede traer muy buenos resultados.

Antes de empezar con la dinámica, la persona dinamizadora hará referencia a una cita de Albert Einstein: “El arte es la expresión de los más profundos sentimientos por el camino más sencillo”, y colocará en la pared esta cita escrita en una cartulina. Una vez hecho esto, a través del método de cabezas numeradas se formará cinco grupos de tres integrantes y a cada grupo se le asignará una emoción diferente. Se repartirá una cartulina para cada grupo en la que tendrán que plasmar dicha emoción libremente.

Una vez hecho esto, cada grupo expondrá su mural hacia el resto de compañeros y compañeras y posteriormente se pegarán alrededor de la cita de Albert Einstein. En forma de asamblea los usuarios deberán responder a las siguientes preguntas y debatir sobre ellas:

¿Cómo te has ido sintiendo mientras realizabas tu mural?

¿Sueles expresar tus emociones?, ¿De qué forma sueles hacerlo?, ¿Las compartes con alguien?

¿Crees que es importante expresar las emociones? ¿Por qué?

- Recursos materiales: Seis Cartulinas, pinturas de colores, pinceles, mesas, sillas, rotuladores de colores.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Una hora y media / Una hora y 35 minutos.
- Objetivos: Expresar las emociones. Fomentar la expresión artística y la creatividad e innovación en las personas. Trabajar de forma cooperativa y en equipo. Mejorar las relaciones interpersonales y la cohesión de grupo.

Jueves (1ª Semana, mayo): Autoconcepto

Actividad 9: Cara a cara

En esta actividad se pretende que los usuarios y usuarias se conozcan más. Para ello, tendrán que hacer dos filas, una al lado de la otra, con el mismo número de personas y teniendo así, una persona enfrente. En el momento en el que la persona dinamizadora haga una señal, cada usuario y usuaria tendrá que mantener una conversación con la persona que tiene en frente. Esta conversación no será una conversación común, pues cada persona deberá imaginarse que es un superhéroe o superheroína y tendrá que explicarle a su pareja cuál es su superpoder y qué puede aportar a la sociedad. El superpoder deberá ser una cualidad real de la persona, como por ejemplo, “yo soy super empática y puedo ayudar a lograr que el mundo sea más amable”. La conversación durará unos minutos, hasta que la persona dinamizadora decida parar la conversación con una palmada. Una vez que se haya dado la palmada, cada usuario y usuaria deberá dar un paso hacia su derecha para así cambiar de pareja y volver a tener una conversación con otro superhéroe o superheroína.

- No se necesitan recursos materiales.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: 30 minutos.

- Objetivo: Mejorar la cohesión de grupo y que las personas se conozcan un poco más. Además, el llevar a cabo una dinámica como esta se hace con el fin de activar a las personas del grupo.

Actividad 10: Bloque de Inglés

Hoy se explicarán los pronombres personales y el verbo “To be”.

- Recursos materiales: Mesas, sillas, pizarra, rotulador de pizarra, un ordenador, ejercicios fotocopiados del verbo to be y de los pronombres personales y bolígrafos.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Una hora y media.
- Objetivo: Aprender el verbo “To be” y conjugarlo y los pronombres personales. Ambos, tanto de forma oral como de forma escrita.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Actividad 11: Autoconcepto

Durante esta actividad se realizará una especie de asamblea en la que la persona dinamizadora explicará que la primera dinámica que se ha realizado estaba muy relacionada con el autoconcepto.

Acto seguido se explicará el significado de la palabra, pero para ello la persona dinamizadora hará algunas preguntas a los usuarios y usuarias, como: “¿Sabrías explicarme lo que es el autoconcepto?”, “¿Puede trabajarse?”, “¿El autoconcepto es estable toda la vida o puede modificarse con la situaciones que nos ocurren en nuestro día a día?”, “¿Visteis alterado vuestro autoconcepto cuando os visteis en la situación de desempleo?”, etc. De esta forma, la persona dinamizadora logrará guiar la asamblea hacia el interés del grupo.

Durante la asamblea la persona dinamizadora irá explicando el concepto.

- Recursos materiales: Sillas y mesas.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: 40 minutos.
- Objetivo: Aprender el significado de la palabra “autoconcepto”. Fomentar el espíritu crítico en las personas y el debate. Conocer la percepción propia que tienen los usuarios y usuarias de ellos y ellas mismas.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Actividad 12: El árbol de la vida

En esta actividad seguiremos trabajando el autoconcepto. Para ello, la persona dinamizadora repartirá un folio a cada persona en el que deberán dibujar un árbol que ocupe todo el folio con sus raíces, ramas, hojas y frutos y un sol en la parte superior. Una vez dibujado deberán escribir en las raíces y el tronco todas aquellas cualidades positivas que la persona posee, en las ramas las cosas positivas que hacen, en los frutos aquellos logros que han conseguido y en el sol algún logro que les gustaría alcanzar. Para ambientar la clase y relajar a los usuarios y usuarias, la persona dinamizadora pondrá música relajante de fondo.

Cuando lo hayan hecho, cada persona expondrá su árbol, también conocido como su autoconcepto al resto del grupo. Es entonces cuando la persona dinamizadora le preguntará a cada usuario y usuaria del curso si con todas esas cualidades y con los logros que ya ha conseguido es capaz o no de conseguir los objetivos que se propone. Después de hacer esta pregunta, cada persona se dará cuenta de que tiene todas las habilidades y competencias necesarias para conseguir todo aquello que se propongan.

Las personas que tengan dificultad para buscar la manera de alcanzar sus logros podrán escuchar los consejos que sus demás compañeros y compañeras le puedan dar para alcanzar dicha meta.

Finalmente, la persona dinamizadora explicará que aunque todos los árboles se asemejan porque tienen las mismas partes, cada uno de ellos es diferente y es lo mismo que ocurre con las personas. Es por ello, por lo que tendríamos que dejar de comparar nuestras habilidades y logros con los de los demás y las demás, ya que cada persona junto con sus circunstancias y las decisiones que decide tomar, es diferente, única y es imposible de comparar con otras personas.

- Recursos materiales: Folios, rotuladores, ceras de colores, bolígrafos, mesas, sillas, altavoces y un ordenador.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Una hora y 30 minutos.
- Objetivo: Seguir trabajando en el autoconcepto. Centrar la atención en aquellos valores y cualidades positivas que la persona posee. Darle una visión más positiva a la vida y por supuesto, que las personas sean capaces de identificar las cualidades positivas que poseen, así como, los logros que han conseguido, las cosas positivas que hacen y lo que quieren conseguir. Con esta dinámica se conseguirá mejorar las relaciones entre las personas y que estas sean capaces de aceptar que tienen y saben hacer muchas cosas bien.

Actividad 13: Yoga

Después de remover tanto las emociones de los usuarios y usuarias. Se realizará una pequeña sesión de yoga en la que las personas podrán relajarse y afrontar el resto del día con más calma y la mente más lúcida. Para ello, las personas tendrán que traer una esterilla o una toalla para ponerla en el suelo y donde se sentarán para hacer esta actividad.

En la primera parte de la sesión, la persona dinamizadora se encargará de poner un corto video de Yoga que los usuarios y usuarias deberán seguir. Una vez acabado el video, los usuarios y usuarias deberán seguir en estado de relajación pues, a continuación y durante los últimos minutos de clase, la persona dinamizadora se encargará de poner música y de forma tranquila y pausada leerá un relato sobre el autoconcepto y la importancia de quererse, aprobarse y aceptarse a uno mismo y a una misma.

- Recursos materiales: Relato sobre el autoconcepto, velas, sillas, un ordenador y altavoces.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: 20-25 minutos.
- Objetivo: Relajarse y mantener alejada la mente de los pensamientos autodestructivos, valorarse y dedicar tiempo para sí mismo o misma.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Lunes (2ª Seamana, mayo): Habilidades Sociales

Actividad 15: A partir de ahora hago lo que me apetece

Durante esta actividad la persona dinamizadora irá poniendo canciones que expresen diferentes emociones y mientras tanto, los usuarios y usuarias deberán dar vueltas por la clase y hacer lo que les apetezca mediante gestos y ruidos, pero con la condición de que está prohibido hablar. De esta forma podrán hacer lo que deseen y soltar aquello que no necesiten emocionalmente.

Una vez que se hayan escuchado los dos primeros enlaces de canciones, la persona dinamizadora reproducirá por último la canción “La libertad” de Álvaro Soler. Una canción totalmente alegre y motivadora para seguir afrontando la mañana de trabajo. Finalmente, la persona dinamizadora se encargará de ir disminuyendo el volumen de la canción paulatinamente para que los usuarios y usuarias se vayan colocando formando un círculo, en el que podrán aportar cualquier observación que deseen sobre la actividad o relativa a ella.

- Recursos materiales: Un ordenador y dos altavoces
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora
- Duración: Media hora.
- Objetivo: A través de la dinámica los usuarios podrán activarse para enfrentarse a la semana y podrán mostrar sus emociones y cómo se sienten con su expresión corporal, haciéndolas fluir. Además, podrán liberarse de aquellas emociones que les resulten molestas y divertirse al máximo.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Actividad 16: Bloque de Inglés

Hoy en el bloque de inglés se trabajará los colores y el verbo “Have got”.

- Recursos materiales: Fotocopias del verbo “have got” y sus ejercicios, fotocopias de los colores y sus ejercicios, mesas, sillas, un rotulador de pizarra, un ordenador, un proyector, bolígrafos.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Una hora y media.
- Objetivos: Aprender el verbo “have got” y su conjugación y los colores, tanto de forma oral como escrita.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Actividad 17: Habilidades sociales

Las habilidades sociales son muy importantes para formar parte de una sociedad, pero a veces, las personas tienen dificultades para actuar ante otras personas. Es necesario saber que en la obtención de empleo se ponen en juego todas estas habilidades, pues cuantas más se posean, mayor será la confianza que la otra persona depositará en ti.

Para esta actividad se realizará un pequeño coloquio sobre las habilidades sociales y sobre la importancia de nuestro lenguaje corporal en las que se darán claves básicas o tips para mejorar estas habilidades.

- Recursos materiales: Sillas y mesas.

- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: 20 minutos.
- Objetivos: Conocer el concepto de “habilidad social”. Detectar aquellas habilidades sociales que existen. Fomentar el espíritu crítico, conocer claves y tips para mejorar las habilidades sociales y nuestro lenguaje corporal.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Actividad 18: Perdidos y perdidas por la selva

La persona dinamizadora pondrá en situación al grupo, explicándole que se han ido de excursión por Brasil, pero llegó un momento en el viaje en el que el coche con el que iban haciendo la ruta se averió y acabó todo el grupo perdido por la selva. Como no tienen recursos suficientes, han llegado a la conclusión de que la mejor opción será elegir a una persona para que vaya a pedir ayuda mientras las demás esperan en el coche. La actividad consistirá en elegir a una persona entre todos los usuarios y usuarias y explicar el motivo por el cual se ha decidido dicha persona. Para ello tendrán que poner en valor las competencias de cada persona, habilidades e información que les podrá ser relevante para la elección de la persona.

En esta actividad, deberán trabajar sus habilidades sociales para convencer a los demás de elegir la persona correcta.

- No se necesitan recursos materiales
- Recursos humanos: Persona dinamizadora
- Duración: 40 minutos
- Objetivos: Trabajar la toma de decisiones en equipo y desarrollar las habilidades sociales.

Actividad 19: Adivina que te estoy diciendo

En esta actividad se le enseñará a los usuarios y usuarias diferentes imágenes en las que las personas retratadas que muestran diversas expresiones del lenguaje corporal.

A través de las fotos, los usuarios y usuarias tendrán que deducir el estado de ánimo de la persona o cómo se encuentran ante la situación que supuestamente está viviendo la persona que ha sido fotografiada. La persona dinamizadora se encargará de ayudar y explicar las características que tienen los diferentes tipos de expresión del lenguaje corporal.

Esta actividad es muy interesante de trabajar, ya que de esta forma los usuarios pueden hacerse conscientes de lo que están transmitiendo en las entrevistas de trabajo, frente a un público o en sus futuros trabajos.

Para finalizar con la actividad, la persona dinamizadora le proporcionará a los usuarios y usuarias el nombre de un canal de YouTube bastante entretenido y completo con contenido sobre habilidades sociales y lenguaje corporal para aquellas personas que se sientan interesadas en esta temática:

- Recursos materiales: Un ordenador, un proyector, mesas y sillas.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Una hora.
- Objetivos: Estudiar y aprender los significados de la expresión del lenguaje corporal e identificar estas expresiones para mejorar las habilidades sociales.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Actividad 20: Yoga

De nuevo la jornada de hoy terminará con una breve sesión de yoga. Esta vez la persona dinamizadora no leerá un relato, sino que se encargará de poner solamente el mismo vídeo de yoga de la clase anterior.

- Recursos materiales: Sillas, velas, un ordenador y altavoces
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora
- Duración: 20 minutos
- Objetivo: Relajarse, dedicarse tiempo a uno mismo y a una misma y alejarse por momentos de lo malos pensamientos y del estrés de la vida cotidiana.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Miércoles (2ª Semana, mayo): Toma de decisiones

Actividad 21: Como yo no hay dos

En esta actividad seguiremos trabajando el autoconcepto. Para ello, un usuario o usuaria deberá levantarse de su sitio y dirá la siguiente frase “Yo soy único o única en el trabajo porque...” y a continuación añadirle una premisa con un motivo que explique por qué es único o única, como por ejemplo: “Yo soy único porque soy muy organizado”. Acto seguido si otro usuario o usuaria cree que también poseen dicha cualidad, deberá acercarse a la persona y agarrarla de la mano y tendrá que decir de nuevo la frase de “Yo soy único o única en el trabajo porque...” y otro motivo diferente hasta que ninguna de las premisas se repitan para conseguir que ninguna persona quede agarrada de la mano de otra persona. Es entonces cuando se habrá descubierto la

cualidad que hace única a cada una de las personas que forman la clase. Una vez acabada la dinámica se llevará a cabo un pequeño debate de reflexión de la actividad enfocado a la orientación profesional y a las competencias de cada uno.

- Recursos materiales: Sillas.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: 45 minutos.
- Objetivo: Conocer algunas competencias propias y alguna característica que hace única a cada persona del grupo. Como se trata también de una dinámica de contacto físico, se pretende mejorar la cohesión grupal y activar al grupo para afrontar la mañana.

Actividad 22: Bloque de Inglés

Hoy se trabajará el presente simple de algunos de los verbos regulares que se usen más comúnmente en el trabajo (Encontrar: To find / Ver: To see / Comprar: To buy / Pagar: To pay / Coger: To take / Dar: To give / Gustar: Like / Preferir: Prefer), y el vocabulario referente a los alimentos.

- Recursos materiales: Ordenador, fotocopias de los alimentos, mesas, sillas, pizarra, un rotulador de pizarra, proyector y bolígrafos.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Una hora y media.
- Objetivo: Aprender el presente simple de los verbos regulares, así como su conjugación y el vocabulario de alimentos y comidas, tanto de forma oral como de forma escrita.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Actividad 23: Buenas decisiones

En esta actividad trataremos de buscar una fórmula para tomar decisiones acertadas en situaciones que consideramos importantes. Para ello se visualizará el siguiente video titulado como: ¿Cómo tomar decisiones difíciles? Donde un señor nos explica la regla que él utiliza para tomar decisiones. Las personas deberán tomar nota de aquello que les parezca interesante y una vez hecho esto, se realizará una lluvia de ideas en la pizarra y se creará un pequeño debate en el que se pondrán en juego diferentes opiniones, se compartirán otros métodos de toma de decisiones que los usuarios y usuarias usen y todo aquello que deseen compartir.

- Recursos materiales: Sillas, mesas, folios, bolígrafos, un proyector, un ordenador y altavoces.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: 40 minutos.
- Objetivo: Aprender a tomar decisiones acertadas y beneficiosas para nosotros y nosotras mismas. Fomentar la capacidad crítica, de comprensión y aceptar la diversidad de opinión. Compartir opiniones y perspectivas relacionadas con la toma de decisiones.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Actividad 24: Supuestos reales

Los usuarios y usuarias se dispondrán en grupos reducidos, formándose así, cinco grupos de tres o cuatro personas, la forma en la que se harán los grupos será

mediante cabezas numeradas. Se repartirá a cada grupo un supuesto real sobre situaciones problemáticas relacionadas con el empleo, ya sea un enfrentamiento contra otro compañero o compañera de trabajo, la jefa o el jefe te trata mal, presencias una situación conflictiva entre clientes o clientas, ninguna persona de la plantilla quiere trabajar con un compañero o compañera por alguna razón en concreto, etc.

Cada grupo deberá leer su supuesto y debatir entre ellos y ellas para llegar a una conclusión y tomar una decisión conjunta. Más tarde se expondrán algunos de los casos en clase y cada grupo explicará la decisión que ha tomado para su dilema y sus compañeros y compañeras podrán opinar y decidir si esa es la decisión más acertada o prefieren buscar otra opción mejor. El resto de supuestos se expondrán durante otro día.

- Recursos materiales: Mesas, sillas, hojas con los supuestos.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Una hora y 20 minutos.
- Objetivos: Tomar decisiones y trabajar en equipo, aprender a respetar las opiniones de las demás personas y acercar a los usuarios y usuarias a diferentes realidades en las que se pueden ver envueltos y envueltas en un futuro.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Jueves (2ª Semana, mayo): Trabajo en equipo

Actividad 25: Cadena humana

Los usuarios y usuarias deberán cogerse de la mano formando un círculo, como si fuese una cadena humana. La persona dinamizadora les pedirá a algunos o algunas de

los usuarios y usuarias que cambien su posición siguiendo sus directrices y sin soltar sus manos quedando la cadena totalmente desestructurada y con una forma amorfa. Es entonces cuando el grupo deberá ponerse de acuerdo y trabajar de forma conjunta para que paso a paso puedan desliar la cadena y volver a quedar como el círculo que habían formado al principio de la sesión.

Una vez que hayan conseguido este reto la persona dinamizadora les hablará a los usuarios y usuarias sobre la importancia de saber trabajar en equipo y de adquirir esa competencia, pues en la mayoría de los empleos el trabajo en equipo es fundamental.

- No se necesitan recursos materiales.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: 30 minutos.
- Objetivos: Trabajar en equipo y tomar decisiones de forma conjunta. Activar al grupo de una forma divertida para afrontar la mañana y trabajar la cohesión de grupo.

Actividad 26: Bloque de Inglés

Hoy se hará un repaso de los números, letras, colores, el vocabulario de las comidas y el verbo “To be” y “Have got”.

- Recursos materiales: Sillas, mesas, pizarra, rotulador de pizarra, un ordenador, fotocopias de repaso de las actividades del verbo “to be” y verbo “have got”, folios y bolígrafos.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Una hora y media.
- Objetivos: Seguir practicando verbo “to be” y el verbo “have got” y el abecedario y los números del 1 al 100 de una forma innovadora y divertida.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Actividad 27: La torre de papel

Una vez presentada la temática que se va a trabajar hoy (Trabajo en equipo), los usuarios y usuarias deberán formar tres grupos, que como otras veces, se hará mediante cabezas numeradas. Cuando ya se han formado los grupos, la persona dinamizadora se encargará de repartir folios, tijeras y cinta adhesiva a cada grupo y les explicará que tendrán que hacer una torre de papel lo más alta posible y el grupo que consiga hacer la mejor torre y la más alta será el grupo ganador. Mientras tanto, la persona dinamizadora se encargará de tomar nota sobre los roles que adopta cada persona en su grupo y sobre el poder que se ejerce en cada grupo.

Una vez hecho esto, la persona dinamizadora se encargará de explicar todas las notas que ha ido tomando a lo largo de la actividad y se analizarán los diferentes roles que existen y que se pueden encontrar en el trabajo. Podrán debatir abiertamente.

- Recursos materiales: Tres tijeras, folios y tres rollos de cinta adhesiva.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: 45 minutos.
- Objetivos: Identificar, conocer y analizar los diferentes roles de personas que los usuarios y usuarias pueden encontrarse en el trabajo. Trabajar de forma cooperativa y tomar decisiones en equipo. Fomentar el espíritu crítico mediante el debate. Trabajar la cohesión grupal de una forma muy divertida e innovadora.

Actividad 28: Scape Room

Se dividirá el grupo en cuatro grupos reducidos de cuatro o cinco personas y a cada grupo se le asignará una tablet. Será un Scape Room virtual, en el que cada grupo se encuentra en una sala y tendrán que salir de ella siguiendo las pistas que les vayan dando. Para ello tendrán que trabajar de forma conjunta y coordinada, con la finalidad de salir de la habitación lo antes posible. El máximo de tiempo que pueden permanecer en la sala es de una hora.

Una vez que acaben de hacer el Scape Room cada grupo hablará de su experiencia y explicarán los diferentes roles que ha adquirido cada persona en el grupo.

- Recursos materiales: 6 tablets, mesas y sillas.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Una hora y 15 minutos.
- Objetivo: Con esta actividad también se practicará el trabajo el equipo, la toma de decisiones conjuntas y la cohesión grupal de una forma muy innovadora. Además, se trabajará el aceptar la diversidad de opinión y se detectarán y estudiarán los roles que afronta cada persona de la clase.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Lunes (3ª Semana, mayo): Atención al cliente y clienta

Actividad 29: Si quiero te lo vendo todo

Para esta actividad los usuarios y usuarias tendrán que dividirse en cinco o seis grupos reducidos. A cada grupo reducido se le asignará un folio en el que viene un objeto plasmado, pero estos objetos tienen una particularidad y es que son defectuosos, ya que están montados mal (por ejemplo, una tetera tiene el cuello donde tiene la tapadera y viceversa). La idea es que cada grupo utilice su imaginación e innovación para darle otra perspectiva de uso y conseguir que su producto sea el más interesante para comprar y por lo tanto, el ganador y el que sea vendido. Para esta actividad tendrán que usar también sus dotes de convicción y habilidades sociales con la finalidad de atraer al cliente.

Será la persona dinamizadora la que decida cuál es el grupo ganador.

- Recursos materiales: Seis imágenes de los objetos defectuosos, mesas y sillas.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: 30 minutos.
- Objetivo: Trabajar las habilidades sociales y utilizar la creatividad y la innovación para vender un producto. Además, practicar el trabajo en equipo para lograr la cohesión grupal.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Actividad 30: Bloque de Inglés

Durante el bloque de inglés de hoy, se trabajará los artículos determinados e indeterminados y los saludos y frases típicas de atención a la clientela.

- Recursos materiales: Fotocopias sobre los artículos determinados e indeterminados y vocabulario referente a los saludos y a la atención a la clientela, en inglés.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Una hora y media.
- Objetivo: Aprender los artículos determinados e indeterminados en inglés, así como, vocabulario referente a los saludos y a la atención al cliente o clienta.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Actividad 31: Supuestos reales

Continuaremos con el trabajo de los supuestos reales. Como todos los grupos tuvieron tiempo suficiente para encontrarle una solución a la problemática de sus supuestos, en este caso directamente nos encargaremos de poner en común los supuestos que faltaban por presentar, de que cada grupo exponga la solución que le da a su problemática y que el grupo grande opine si está de acuerdo con esa solución o ve más conveniente cambiar a otra.

- Recursos materiales: Supuestos reales, mesas y sillas.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora
- Duración: 45 minutos.
- Objetivo: Aceptar la diversidad de opinión. Trabajar en equipo de forma cooperativa. Tomar decisiones para encontrar soluciones acertadas y acercar a los usuarios y usuarias a diferentes realidades en las que se pueden ver envueltos y envueltas en sus trabajos.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Actividad 32: Atención al cliente o a la clienta

Siguiendo el hilo de la actividad de apertura de la jornada, en esta actividad se tratará la atención al cliente o a la clienta. Para ello, se mostrarán tips o consejos necesarios e imprescindibles para trabajar de cara al público y atendiendo a diferentes personas. Se trabajará en forma de asamblea en la que los usuarios y usuarias podrán comentar, preguntar y debatir cualquier cuestión relacionada con la atención al cliente o a la clienta. Una vez hecho esto, la persona dinamizadora pondrá un video sobre diferentes trozos de películas que reflejan la atención al cliente o clienta. Los usuarios y usuarias deberán debatir con cada película si la atención a la clientela recibida y el trato que da el cliente o clienta son los más acertados.

- Recursos materiales: Power point sobre los tips y consejos necesarios para la atención a la clientela, un ordenador, un proyector, altavoces, mesas y sillas.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Una hora y 15 minutos.
- Objetivo: Activar el grupo para afrontar la mañana de trabajo, conocer diferentes tips o consejos imprescindibles para trabajar de cara al público. Fomentar el espíritu crítico y la reflexión. Aceptar la diversidad de opinión y acercar a las personas a diferentes realidades que pueden vivir en sus puestos de trabajo.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Miércoles (3ª Semana, mayo): Entrevista

Actividad 33: Mi YO público y privado

En esta actividad volveremos a trabajar el autoconcepto. Para ello se le repartirá a cada persona un folio, el cual tendrán que dividirlo en dos partes dibujando una raya en mitad del folio. A continuación lo que tendrán que hacer será escribir en una parte “Mi YO público” y en la otra parte “Mi YO privado”. En la primera parte deberá escribir algunas cualidades o formas de actuar cuando se encuentra en público y en la otra parte cuando se encuentran en privado. Una vez hecho esto, tendrán que exponerlo en clase y la persona dinamizadora se encargará de hacer algunas preguntas que hagan pensar a los usuarios y usuarias sobre ellos y ellas mismas y sobre si realmente actúan como les apetece o como realmente son. Las preguntas serán las siguientes:

¿Cómo te has sentido hablando en público sobre ti mismo o misma? ¿Te resulta fácil?

¿Te resulta complicado hablar públicamente de tus cualidades positivas?

¿Cambiarías algo de alguno de los bloques?

¿La imagen que das concuerda con cómo eres realmente?

- Recursos materiales: Folios, bolígrafos, mesas y sillas.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Media hora.
- Objetivo: Activar al grupo. Trabajar el autoconcepto de los usuarios y usuarias, para que puedan reflexionar sobre ellos y ellas mismas y sean conscientes de la imagen que dan a las demás personas. Además, con esta actividad podrán reflexionar sobre aquellas cosas que son y que quieren cambiar o aquellas cosas de las que se sienten orgullosas y orgullosos de ser. Aprender a ser autocríticos y autocriticas consigo.

Actividad 34: Bloque de Inglés

En la sesión de hoy se trabajará el verbo “Can” (poder) y el “Present Continuos” (presente continuo).

- Recursos materiales: Mesas, sillas, fotocopias sobre el verbo “Can” y el “present continuos” y sus ejercicios respectivos, un ordenador, una pizarra y un rotulador de pizarra.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Una hora y media.
- Objetivo: Aprender y trabajar la forma conjugada del verbo “poder” y el presente continuo de los verbos en inglés.
-

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Actividad 35: Cómo afrontar una entrevista

Una vez que hemos vuelto a practicar el autoconcepto y los usuarios y usuarias han expresado abiertamente sus cualidades, la persona dinamizadora expondrá una serie de tips o consejos interesantes para poder afrontar mejor una entrevista. Para ello, también explicará los tipos de entrevistas que existen.

Una vez introducido y explicado el tema, los usuarios y usuarias tendrán que simular que están asistiendo a varias entrevistas de diferente carácter, las cuales se irán exponiendo para que todas las personas de clase sean partícipes y puedan aprender de cada experiencia. La persona dinamizadora se encargará de seleccionar los tipos de

entrevistas que se irán haciendo y a su vez hará de persona entrevistadora y elegirá a los usuarios y usuarias que participarán en cada supuesto.

- Recursos materiales: Power point sobre tips y consejos para afrontar una entrevista, un proyector, un ordenador, mesas y sillas.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Una hora y 45 minutos.
- Objetivo: Acercar a los usuarios y usuarias a la realidad que deberán afrontar en el futuro, referente a las entrevistas de trabajo. Trabajar en equipo y de forma práctica. Conocer los diferentes tipos de entrevistas que existen y con qué motivo se elige una u otra para la elección de personal.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Actividad 36: Yoga

Después de una jornada bastante intensa, los usuarios y usuarias podrán relajarse haciendo yoga. El procedimiento será el mismo que en las clases anteriores. En el caso en el que sobren algunos minutos de clase, la persona dinamizadora pondrá una música relajante de fondo mientras los usuarios y usuarias tienen la oportunidad de relajarse y meditar.

- Recursos materiales: Sillas, un ordenador, altavoces y velas.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: 20 minutos.
- Objetivo: Alejarse de los pensamientos autodestructivos y del estrés de la vida cotidiana y relajarse. Que los usuarios y usuarias se dediquen tiempo a ellos y ellas mismas.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Jueves (3ª Semana, mayo): Sexismo y roles en el trabajo

Actividad 37: El cubo perfecto

Se formarán cuatro o cinco grupos de cuatro personas. A cada grupo se le pedirá que hagan el máximo de cubos de papel posibles con una serie de herramientas y materiales que se les repartirán y todo ello en un tiempo límite de 20 minutos. Pero habrá un detalle de suma importancia, pues no todos los equipos tendrán los mismos materiales para trabajar. A un grupo se le dará los mejores materiales y los necesarios para construir cubos a toda velocidad, a los demás se les darán solo algunos de los materiales necesarios e incluso de peor calidad y que dificultarán el trabajo con creces; y habrá uno de ellos, que no tenga materiales y solo podrán trabajar con sus manos y las hojas de papel con las que se montarán los cubos.

Una vez transcurrido el tiempo límite, una persona representante de cada equipo deberá intentar vender lo mejor que pueda todos los cubos que hayan podido construir y será la persona dinamizadora la que se encargará de valorar cual ha sido el mejor grupo.

Una vez hecho esto, la persona dinamizadora explicará que por desgracia existen colectivos que se encuentran condicionados y que no poseen igualdad de oportunidades. Que ellos y ellas lo sabrán perfectamente, ya que se tratan de un grupo condicionado y en desigualdad y que lo mismo ocurre con las mujeres. Pues por el simple hecho de ser mujer, el sistema les pone trabas continuamente para el empleo. Por ello, es de vital

importancia que se empiecen a concienciar de la igualdad de género y de identificar situaciones en las que la mujer ha sido y es discriminada.

- Recursos materiales: hojas de papel, tres plantillas para hacer un cubo, tres tijeras, una cinta adhesiva, dos pegamentos, tres lápices, mesas y sillas.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: 45- 50 minutos.
- Objetivo: Fomentar el trabajo en equipo y cooperativo. Concienciar sobre la peligrosidad de las desigualdades sociales y sobretodo, sobre la importancia de la igualdad de género. Fomentar la capacidad crítica e identificar situaciones de discriminación en el trabajo con respecto a la mujer. Conocer la importancia de la igualdad de oportunidades.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Actividad 38: Bloque de Inglés

Hoy se trabajarán las preposiciones e indicaciones de lugares y las diferentes profesiones.

- Recursos materiales: Mesas, sillas, bolígrafos, una pizarra, un rotulador de pizarra, fotocopias sobre el listado de profesiones y sobre las preposiciones.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Una hora y media.
- Objetivos: Aprender vocabulario sobre las preposiciones y las profesiones en inglés. Practicar el abecedario y las diferentes profesiones a través de una forma divertida e innovadora, jugando al ahorcado.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Actividad 39: Sexismo y roles en el trabajo

Esta actividad tratará de hacer una asamblea en la que la persona dinamizadora exponga datos sobre el sexismo presente en el trabajo en España. Los usuarios y usuarias podrán debatir la temática y la persona dinamizadora se encargará de ir guiando el debate con diversas preguntas. Además, los usuarios y usuarias podrán hablar abiertamente de experiencias propias.

Por otro lado, la persona dinamizadora expondrá una serie de situaciones laborales reales en las que las personas tendrán que votar a mano alzada si creen que se trata de una situación en la que se encuentra presente el sexismo o no. Acto seguido se analizarán las situaciones de sexismo y entre todos y todas tratarán de buscar soluciones para dicha problemática.

- Recursos materiales: Folios con las situaciones laborales reales, mesas y sillas.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Dos horas.
- Objetivo: Fomentar el espíritu crítico y conocer la realidad que vive España en cuanto a desigualdades de género. Aceptar la diversidad de opinión y concienciar sobre la importancia de la igualdad de género. Analizar y detectar situaciones de desigualdad de género.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Lunes (4ª Semana, mayo): Curriculum Vitae

Actividad 40: El tren más rápido

Para esta dinámica de cohesión grupal y trabajo en equipo, los usuarios y usuarias de la clase se dividirán en dos, formando dos filas paralelas, pero habrá una persona de cada grupo que no formará fila con sus compañeros y compañeras. La persona dinamizadora se pondrá en un extremo de ambas filas de frente a las dos primeras personas de la fila, con los brazos estirados formando una cruz y agarrando dos camisetas, una con cada mano. En cuanto la persona dinamizadora realice una señal ruidosa la primera persona cogerá la camiseta que le corresponde y se la pondrá. En el momento en el que se la haya puesto se dará la vuelta y tanto esta persona, como la siguiente deberán formar una L con su cuerpo y agarrarse de las manos. En el momento en el que se han agarrado por las manos, la persona del grupo que no se encuentra en la fila, ayudará a la primera persona a pasarle la camiseta que lleva puesta con sus manos a la otra, evitando que ambas personas se separen de la mano. Este proceso se repetirá con las siguientes personas de la fila con la finalidad de llegar a la última de la fila antes que el grupo contrincante.

El grupo que complete la fila entera será el grupo ganador.

- Recursos materiales: Dos camisetas.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: 30 minutos.
- Objetivo: Fomentar el trabajo en equipo y la cohesión grupal. Se trata de una dinámica muy divertida para activar al grupo con la finalidad de afrontar el día con un enfoque más activo y divertido.

Actividad 41: Bloque de Inglés

Hoy se trabajará una serie de ejercicios de repaso sobre vocabulario de todo el tema, presente simple y presente continuo:

- Recursos materiales: Sillas, mesas, rotulador de pizarra, pizarra y fotocopias del ejercicio sobre presente simple y presente continuo.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Una hora y media.
- Objetivo: Repasar la conjugación de los verbos del presente simple y continuo, así como, los saludos, vocabulario de comida, formas de dar indicaciones y otro vocabulario relacionado con la atención a la clientela.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Actividad 42: Análisis DAFO

Al igual que en el primer día de clase, los usuarios y usuarias tendrán que volver a hacer un análisis DAFO de cara al empleo. Después de haber estado trabajando el autoconcepto y las competencias y habilidades que poseen los usuarios y usuarias, estos podrán hacer un análisis DAFO más acertado y que se acerque más a la realidad. Pues ahora son capaces de detectar aquellas competencias que poseen y aquellas que necesitan mejorar tomando buenas decisiones.

Una vez que hayan hecho su análisis DAFO, la persona dinamizadora se encargará de repartir el análisis DAFO que hicieron el primer día de clase y podrán debatir y ver los cambios y mejoras que han logrado durante el programa.

- Recursos materiales: Folios, bolígrafos, sillas, mesas, análisis DAFO que hicieron el primer día.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora
- Duración: Una hora
- Objetivo: Realizar un análisis DAFO y conocer cuáles son las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas de los usuarios y usuarias. Comparar y conocer las competencias que han adquirido a lo largo del curso.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Actividad 43: Elaboración de Currículum Vitae + Redacción final

Durante esta actividad la persona dinamizadora se encargará de explicar cómo elaborar un currículum bueno y completo, para ello hará uso de los puntos importantes de un artículo sobre el Curriculum Vitae. Una vez dada la explicación, los usuarios y usuarias procederán a elaborar el suyo propio utilizando como herramienta Word y con ayuda de la persona dinamizadora y del análisis DAFO hecho en la actividad anterior.

La persona dinamizadora también pedirá que para el miércoles de la próxima semana deberán entregar una redacción final en la que cada usuario y usuaria realice de forma abierta una autoevaluación y una evaluación del curso, explicando todo lo que le ha supuesto hacer el curso, todo aquello que han aprendido, lo que cambiarían, lo que creen que ha sido realmente acertado, etc. Será una expresión libre escrita sin máximo ni mínimos de páginas. Se hará como actividad de cierre para que la persona dinamizadora pueda conocer la opinión de sus alumnos y alumnas y sepa que aspectos tiene que mejorar, entre otros.

- Recursos materiales: Ordenadores o un lugar donde podamos usar los ordenadores de forma gratuita, análisis DAFO realizado en la actividad anterior, mesas, artículo sobre el Curriculum Vitae y sillas.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Una hora.
- Objetivo: Elaborar un currículum. En cuanto a la redacción final, el objetivo de la misma es que tanto los usuarios y usuarias, como la persona dinamizadora conozca el aprendizaje que han logrado a lo largo del curso. Además, la persona dinamizadora podrá evaluar a sus estudiantes a través de esta redacción, entre otras y sabrá la percepción que tiene cada usuario y usuaria sobre el curso, si les ha gustado o no y si tiene que hacer alguna modificación.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Miércoles (4ª Semana, mayo): Competencias Digitales

Actividad 44: Bloque de Inglés

Ejercicio: Repaso y resolución de dudas: Se procederá a realizar un repaso de todo lo que se ha dado en inglés durante el curso en el tiempo que haya sobrado. Los estudiantes y las estudiantes tendrán la libertad de decidir qué prefieren repasar y en función de ello, la persona dinamizadora se encargará de resolver todas aquellas dudas, y si es necesario, hacer algún ejercicio para practicar. Esta actividad se dejará un poco abierta y no se fijarán ejercicios específicos, ya que dependerá en su totalidad de las necesidades de los usuarios y usuarias.

- Recursos materiales: Folios, mesas, sillas, rotulador de pizarra, bolígrafos, pizarra y ordenador.
- Recursos humanos: Una persona dinamizador.
- Duración: Una hora y media.
- Objetivo: Repasar todo lo que se ha dado durante el curso en el bloque de inglés y resolver aquellas dudas que tengan los usuarios y usuarias.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Actividad 45: Aprender a utilizar algunas plataformas de trabajo y echar el Curriculum Vitae en alguna de ellas.

Esta actividad es totalmente práctica, ya que hacen algo que tenían que hacer tarde o temprano, y si se hace estando en clase todos los usuarios y usuarias se verán “obligadas” a hacerlo. Consiste en aprender a utilizar algunas plataformas de obtención de trabajo y echar el curriculum en ellas. Para ello, la persona dinamizadora les facilitará a los usuarios y usuarias una página web que recoge un total de diez plataformas digitales para la obtención de empleo, junto con una breve explicación de las mismas, una serie de consejos para seguir y los pasos necesarios que la persona deberá hacer para aprender a utilizar cada plataforma.

- Recursos materiales: Ordenadores o un lugar donde podamos usar los ordenadores de forma gratuita, mesas y sillas, proyector.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Una hora y 15 minutos.
- Objetivo: Aprender a utilizar algunas plataformas de trabajo y echar el curriculum en alguna de ellas, para introducirse de nuevo al mercado laboral.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Actividad 46: Ayudas y manejo de plataformas + entrega de las reflexiones sobre el curso pedidas la semana pasada.

En esta actividad la persona dinamizadora explicará las diferentes ayudas a las que pueden acceder las personas mayores de 45 que se encuentran desempleadas y aprenderán a usar las plataformas del SEPE y del SAE.

- Recursos materiales: Ordenadores o un lugar donde podamos usar los ordenadores de forma gratuita, mesas y sillas, proyector.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Una hora y cuarto
- Objetivo: Conocer las ayudas ofertadas a las que pueden acceder las personas mayores de 45 años que se encuentran desempleadas y aprender a usar la plataforma del SEPE o del SAE para conseguir que los usuarios y usuarias se vuelvan más autosuficientes.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Jueves (4ª Semana, mayo): Cierre

Actividad 47: Repaso examen de inglés

Esta actividad consistirá en realizar un repaso de todo lo que se ha dado en inglés durante el curso. Al igual que en el día anterior los estudiantes y las estudiantes tendrán la libertad de decidir qué prefieren repasar y en función de ello, la persona dinamizadora se encargará de resolver todas aquellas dudas, y si es necesario, hacer algún ejercicio para practicar. Esta actividad se dejará un poco abierta y no se fijarán ejercicios específicos, ya que dependerá en su totalidad de las necesidades de los usuarios y usuarias.

- Recursos materiales: Folios, mesas, sillas, rotulador de pizarra, bolígrafos, pizarra y ordenador.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Media hora.
- Objetivo: Repasar todo lo que se ha dado durante el curso en el bloque de inglés y resolver aquellas dudas que tengan los usuarios y usuarias.

Actividad 48: Examen de inglés

- Recursos materiales: Fotocopias de la prueba de inglés.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Una hora
- Objetivo: Ver el aprendizaje en la lengua inglesa que los usuarios y usuarias han adquirido a lo largo del curso.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Actividad 49: Cuestionarios de satisfacción

Esta actividad consiste en que la persona dinamizadora se encargará de repartir a cada persona una fotocopia con un cuestionario de satisfacción que contemplará enunciados o ítems referentes al curso, al aprendizaje adquirido y desarrollo de competencias, entre otras. En el mismo, cada usuario y usuaria deberá marcar la opción que más se adecue a su opinión. Una vez acabado el cuestionario, este deberá ser entregado a la persona dinamizadora para ser estudiado.

- Recursos materiales: Cuestionario de satisfacción
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Una hora.
- Objetivo: Conocer la opinión que tienen los usuarios y usuarias sobre el curso, el aprendizaje que han adquirido y las competencias que han desarrollado gracias a este, además de otras cuestiones relevantes. Con el fin de conocer aquellos aspectos que deberán ser modificados o los que son puntos fuertes para el curso, y por lo tanto, deberán seguir trabajándose de la misma forma.

*Véase Anexo III para conocer los instrumentos o recursos que se han creado para la puesta en práctica de la actividad.

Actividad 50: Lo que veo en ti

Esta es una actividad de cierre del curso en la que se trabajará la cohesión de grupo y se resaltarán y reforzarán las características positivas de los usuarios y usuarias. Para ello, todo el mundo tendrá que apuntar su nombre en un papel pequeño, se meterán en una caja y se mezclarán. Luego, la caja pasará por las manos de todos los usuarios y usuarias que irán cogiendo un papel con un nombre. Cada persona deberá decirle cosas positivas y que le gustan de la persona que le ha tocado en su papel y se repetirá de la misma forma con todas las personas del grupo. El humor de cada persona cambiará para bien considerablemente y se sentirán más satisfechos.

- Recursos materiales: Mesas, sillas, caja y folios para apuntar los nombres.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora.
- Duración: Una hora y media.
- Objetivo: Trabajar la cohesión grupal, mejorar las relaciones interpersonales, mejorar la autoestima de las personas y resaltar características positivas de los usuarios y usuarias.

Actividad 51: Entrevista final

La persona dinamizadora concretará una fecha unos días más tardes de la finalización del programa en los que tendrá una entrevista con cada uno de los usuarios y usuarias. Esta consistirá en comentar algunos temas que se hayan tratado durante el curso de una forma relajada y más íntima, haciendo uso y siguiendo la redacción final que tuvieron que hacer la semana anterior y que la persona dinamizadora ya habrá leído previamente.

- Recursos materiales: Redacciones finales, una mesa y dos sillas.
- Recursos humanos: Una persona dinamizadora
- Duración: 20-30 minutos por usuario
- Objetivo: Conocer las opiniones que los usuarios y usuarias tienen del curso, por si es necesario hacer algunos cambios. Evaluar a los estudiantes y las estudiantes a través del escrito y de una forma más relajada e individualizada. Crear un clima de confianza entre la persona dinamizadora y la persona que realiza el curso.

*Véase apartado de “Evaluación”, punto; “Evaluación final o sumativa”.

Anexo III: Instrumentos y recursos materiales necesarios para la puesta en práctica del Proyecto de Intervención Autónoma

- Actividad “Análisis DAFO” (Bloques Presentación y cohesión de grupo / Curriculum Vitae)
- [Imagen sobre el esquema del análisis DAFO]



- Actividad “Reconexión” (Bloque: Emociones)

Se usará una Playlist de Spotify llamada “Hits alegres”

- Actividad “Me enfrento a mis emociones” (Bloque: Emociones)

Significado de emoción: Una emoción es una reacción compleja que tiene el cerebro ante la presencia de un estímulo, que puede ser tanto interno (Un pensamiento, recuerdo, etc.), como externos (Cualquier cosa que veamos u oigamos). Se tratan de algo transitorio, es decir, que no permanece en nuestro cuerpo, nos producen cambios en nuestro estado habitual y nos lleva a actuar de diferentes formas a través de los impulsos.

Estas son más intensas y duran menos tiempo que los sentimientos.

Por ejemplo: Vas tranquilamente con el coche conduciendo y de repente se te cruza un gato y tienes que frenar de golpe. En ese momento sientes miedo por atropellarlo, pero al cabo de poco tiempo se te acaba pasando esa emoción.

Tipos de emociones: Existen diversas emociones, pero hay un grupo de ellas conocidas como “emociones primarias o básicas” que son la base de todas ellas. Estas se dividen en seis grandes grupos:

- **Asco:** Se trata de la emoción más desagradable. Condiciona el comportamiento humano, tratándose así de una emoción con función protectora tanto para el momento en el que se experimenta, como para el futuro.
(Ejemplo: Estás a punto de comerte una manzana podrida sin darte cuenta y de repente te percatas y la alejas corriendo por el rechazo y desagrado que te provoca).
- **Miedo:** El miedo es la emoción que te alerta del peligro y amenaza. Cuando la experimentamos nos produce una activación interna de nuestro cuerpo, ya que de esta forma trata de prepararnos para una situación de huida o de lucha de forma eficaz. Nuestro corazón bombea sangre más fuerte y rápidamente, con la finalidad de que nuestros músculos puedan actuar.

Es una emoción que nos produce una mayor presión interna en comparación con las demás, y por lo tanto, la aguantamos durante un periodo más corto de tiempo.

(Ejemplo: Vamos conduciendo por la carretera y por poco tenemos un accidente de tráfico, esto hace que sintamos miedo en ese momento puntual, pero se nos acabará yendo esta emoción).

- **Tristeza:** Se trata de una reacción de pena, ante una situación de pérdida, daño o adversidad por la que la persona se ve superada. Promueve el estado de ánimo del pesimismo. Va creciendo y permanece en el cuerpo mucho más tiempo cuando la persona siente soledad, generando desánimo y desmotivación. También pueda aparecer tras situaciones de alegría.

(Ejemplo: Pierdes una pulsera a la que le tenías un especial aprecio).

- **Sorpresa:** Esta es la emoción más breve. Es bastante neutra, ya que no se puede decir con certeza que produzca un estado emocional bueno o malo. Suelen aparecer como precursoras de otras emociones como el miedo, alegría, tristeza, etc. Provocando una especie de desconcierto o sensación inesperada. Aparece en nuestro cuerpo cuando ocurre algo que no esperamos.

(Ejemplo: Entrás a tu oficina que está a oscuras y cuando enciendes la luz te sorprendes, ya que están todos tus amigos y amigas reunidas esperando para felicitarte por tu ascenso).

- **Alegría:** Se trata de la emoción del bienestar y a través de la que la persona tiende a sonreír. Es opuesta a la tristeza. Suele ir acompañada de grandes cargas de energía que nos motivan para hacer otras cosas. Es totalmente contagiosa y genera optimismo. Sin duda es la emoción más deseada por las personas.

(Ejemplo: Te enteras de que vas a ser tía o tío).

- **Ira:** La sentimos cuando ocurre algo diferente a lo que esperábamos que hubiese ocurrido y que nos habría gustado que ocurriese. Da paso al enfado y a la frustración, generando fuerza. Provoca una insistencia para que haya una identificación de algo o alguien culpable, ya que nos produce la necesidad inmediata de librarnos de ella. Se caracteriza por su capacidad de destrucción y ataca aquello que nos ha provocado dolor o nos ha herido. Posee una función protectora.

(Ejemplo: Una persona que rompe cosas cuando se siente enfadada).

Significado de sentimiento: Este se trata de la suma de las emociones y los pensamientos propios. Una emoción logra transformarse en sentimiento cuando el individuo o individuo acaba tomando consciencia de esto. Por lo que, en la creación de los sentimientos, también interviene un componente cognitivo y subjetivo.

Los sentimientos tienden a durar periodos de tiempo más largos que las emociones y tienen lugar después de ellas, ya que no pueden existir los sentimientos si no hay emociones.

Puntos clave para diferenciar entre sentimiento y emoción:

1. Las emociones vienen y van, ya que son transitorias.

En cambio, los sentimientos duran más tiempo en nuestro cuerpo y nuestra mente.

2. Las emociones se dan de forma inconsciente, y son muy rápidas.

Los sentimientos tienen lugar cuando interviene la consciencia de la propia persona. Es necesario un tiempo para la formación de los sentimientos.

3. La emoción ocurre antes que el sentimiento.

Si no existe emoción no va a existir sentimiento. Un sentimiento puede conformarse con varios sentimientos.

4. Las emociones son reacciones psicofisiológicas que se dan de una forma espontánea y automática.

En cambio, los sentimientos son la interpretación que la persona hace de las emociones y puede ser regulada a través de los pensamientos de la misma.

5. En el momento en el que seamos conscientes de nuestros sentimientos, podremos gestionarlos.

En cambio, las emociones se dan de forma automática ante una situación o pensamiento.

6. Las emociones son más intensas que los sentimientos.

Los sentimientos son menos intensos porque interviene la consciencia y pensamientos. El proceso de los sentimientos es más complejo.

Reflexión final: Aunque existen emociones y sentimientos con los que no nos gusta tanto convivir, son necesarias para nuestra vida, pues todas tienen una razón de existir, ya que nos alertan o nos informa sobre diversas situaciones, con una finalidad totalmente adaptativa.

Es imprescindible que las personas logren tener un conocimiento y control de sus propias emociones y sentimientos, ya que ello repercutirá de forma positiva en la salud emocional de la persona.

- **Actividad “Autoconcepto” (Bloque: Autoconcepto)**

Definición de “Autoconcepto”: El autoconcepto es la percepción u opinión que una persona tiene de ella misma, que lleva asociado un juicio de valor. No se trata de una imagen meramente visual, más bien, se trata de un conjunto de ideas que creemos que nos definen, tanto a nivel consciente como inconsciente. En definitiva, es el conjunto de características (físicas, estéticas, afectivas, etc.) que sirven para definir la imagen del "Yo".

Por ejemplo, sirve para establecer perfiles en la población.

Aunque el autoconcepto y la autoestima poseen una relación muy estrecha, no es la misma cosa, ya que la autoestima es la valoración que la persona le realiza a su autoconcepto. Cuando esta valoración es positiva, se dice que la autoestima es “alta”, pero cuando es negativa, esta se torna a “baja”.

Algunas claves para entender el autoconcepto:

1. Es relativamente estable

Es posible encontrar unas pautas y unas características que definen a cada persona y que tienden a estar siempre ahí.

2. El autoconcepto puede cambiar

Aunque, este es medianamente estable, cabe decir que puede evolucionar a lo largo del tiempo, pero no lo hace de una forma exagerada, sino que sigue una tendencia más bien suave y escalonada.

La psicoterapia también puede llegar a cambiar el autoconcepto mediante el uso de herramientas, como la reestructuración cognitiva, que ayuda a modificar las diversas creencias que tenemos sobre nosotros y nosotras mismas

3. Posee límites difusos

Se trata de un constructo teórico con el que trabajan los psicólogos. También puede estar constituido por otros elementos tanto emocionales como valorativos de la propia persona y otras influencias, pero no es lo mismo que la autoestima.

7. Es sensible al ambiente

El autoconcepto es dinámico y está causado por una serie de interacciones entre los genes y el propio ambiente. Es por lo que no está aislado dentro de las personas, sino que nuestras vivencias y hábitos hacen que este se modifique y evolucione. Se vincula además con nuestra vida social.

- **Actividad “Yoga” (Bloque: Autoconcepto, Entrevistas y Habilidades Sociales)**

- 1) Para las sesiones de yoga se utilizará la Playlist “Amanecer con Yoga” de Spotify, para que acompañe de fondo los ejercicios de los usuarios y usuarias.
- 2) Se utilizará este enlace de YouTube, en el que se muestra una breve clase de yoga para principiantes: <https://www.youtube.com/watch?v=1J8CRcoFekE>. Los usuarios y usuarias no tendrán dificultad en seguirlo puesto que la persona del video irá explicando cada caso y por qué es beneficioso.
- 3) Se leerá el relato: *EL VERDADERO VALOR DEL ANILLO* (Autor: Jorge Bucay)

Enlace del cuento: <https://www.cambiarmividaalos40.com/3-cuentos-de-jorge-bucay-para-reflexionar-y-mejorar-la-autoestima/>

- **Actividad “A partir de ahora hago lo que me apetece” (Bloque: Habilidades sociales).**

Estos enlaces muestran algunas de las diferentes emociones:

1er enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=O8yQh3H9ETM>

2º enlace: https://www.youtube.com/watch?v=x_M9CRIHqfk

La libertad, Álvaro Soler: <https://www.youtube.com/watch?v=okAqaED2w4g>

- **Actividad “Habilidades sociales (Bloque: Habilidades sociales)”**

Definición de “Habilidades sociales” (HHSS): Son el conjunto de estrategias de la conducta humana y competencias que son utilizadas para resolver situaciones sociales y relacionarnos o interactuar con las demás personas de una forma efectiva y satisfactoria. Para ello, los individuos e individuos hacen uso de sus sentimientos, actitudes, opiniones y deseos.

Estas nos hacen mejorar nuestras relaciones con otras personas y conseguir aquellos objetivos propios que deseamos alcanzar.

Existen dos tipos de habilidades sociales:

- Habilidades sociales básicas: Algunas de ellas pueden ser la escucha, iniciar conversaciones, formulación de preguntas, dar las gracias, presentarse a sí mismo o misma y a otras personas y realizar cumplidos, entre otras.

- Habilidades sociales complejas: Empatía (Capacidad que se tiene de ponerse en el lugar de otra persona), inteligencia emocional (habilidad para conocer y manejar de forma satisfactorias las propias emociones y sentimientos), asertividad (Habilidad que tiene una persona de ser franca, directa y clara, sin llegar a herir los sentimientos de otras personas o su valor), negociación (Capacidad de lograr una comunicación con la intención de buscar una solución que resulte satisfactoria para todas las partes), etc.

Las habilidades sociales forman parte de nuestra vida diaria, por lo tanto es fundamental que los individuos e individuos tengan una cierta facilidad de identificar y manejar sus propias emociones, pues estas van íntimamente relacionadas con ellas.

Por otro lado, es de vital importancia aprender, desarrollar y entrenar estas competencias, ya que es algo básico para que las personas logren mejoras en sus relaciones con otros individuos o individuos, en cualquiera de los ámbitos que existen, familiar, escolar, laboral, entre iguales, etc. Las habilidades sociales desempeñan un papel muy importante también en la autoestima y logro de objetivos personales.

Como ya hemos dicho antes, las emociones juegan un importante papel en la adquisición de las habilidades sociales, es por ello que es necesario:

- Adquirir confianza en nosotros y nosotras mismas, trabajando en nuestro autoconcepto y autoestima
- Desarrollar una mayor asertividad
- Trabajar y manejar técnicas de autocontrol emocional, así como nuestra inteligencia emocional

Asertividad y Autoconcepto

Gracias a la asertividad podemos enfrentarnos a una diversidad de situaciones sin dañar la integridad de otras personas, ya que al final, se trata de un juego de actitudes y habilidades comunicativas aprendidas para expresarlas en diversos contextos.

Realmente la asertividad depende de nuestra propia experiencia de vida, así como nuestro carácter y experiencias de aprendizaje, y cuanto más asertivo o asertiva se es, mayor facilidad tendremos de adaptación a los contextos de los que hemos hablado anteriormente, pues como ya sabemos, el mundo es cambiante y existe una gran diversidad de personas.

Existe una serie de reglas que pueden resultaros útiles para mejorar nuestra asertividad:

- 1) Hacer uso de un habla expresiva: Hablar de una forma espontánea pero con precisión.
- 2) Saludar cordialmente.
- 3) Aceptar los cumplidos en vez de discrepar de ellos.
- 4) Usar un lenguaje corporal acorde y apropiado.
- 5) Discrepar o debatir de una forma pacífica.
- 6) Pedir aclaraciones y preguntar el porqué de las cosas.
- 7) Defender los derechos propios.
- 8) Evitar justificarse con cada opinión que se da.
- 9) Sé más objetivo observándote y observando a las demás personas en diversas situaciones.

Existen cuatro fases en el aprendizaje del desarrollo de la afectividad:

- Proyectar: Recordar y proyectar en nuestra mente las experiencias pasadas de las que podemos aprender y no repetir aquellas situaciones negativas o traumáticas vividas anteriormente.
- Analizar: Analizar las situaciones y el grado de amenazas que existen en ellas para conocer si es factible o no actuar.

- Reflexionar: Observa críticamente tu conducta para conocer cuáles son las emociones que actúan en tu falta de asertividad y así poder corregirlas de una forma racional.
- Exprésate: Planificar un argumento o mensajes para actuar ante las situaciones problemáticas de la mejor y más racional manera posible.

Por otro lado, también es importante saber que el autoconcepto influye sobre la mayor parte de las áreas del comportamiento humano por lo que es de vital importancia dedicarle tiempo a trabajarlo para lograr mejoras en el mismo. Para ello, debemos ser dueños y dueñas de un autoconcepto positivo y una sana autoestima.

Tips o consejos para mejorar las habilidades sociales:

- Observar como es la persona con la que vamos a tratar.
- Mirar a los ojos mientras hablas con otras personas.
- Dar y aceptar cumplidos.
- Solicitar aclaraciones cuando algo no se entiende.
- Pedir ayuda cuando sea necesaria.
- Entender a la otra persona, con respecto a sus dilemas, preocupaciones, etc.
- Participar en conversaciones hablando de temas en los que te encuentras documentado o documentada, evitar temas tabú o temas que puedas causar confrontaciones.
- Usar un buen lenguaje corporal acorde con lo que queremos expresar.
- Dejar de justificar las opiniones propias.
- Escuchar y aceptar la diversidad de opinión y ser flexibles.
- Demostrar nuestros sentimientos de forma abierta.
- Negociar soluciones satisfactorias para todas las personas que se encuentran involucradas, con el fin de equilibrar fuerzas.
- Parecer y sentirse asertivo o asertiva.
- Buscar temas de interés común con la otra persona.
- Intentar abrir o empezar conversaciones.

- Expresan a la otra persona tu interés y tu atención por ella.
- No interrumpir mientras está hablando otra persona.
- Pensar antes de actuar.
- Interésate por las demás personas.
- Ahórrate de aportar críticas innecesarias y que no sean constructivas.
- Céntrate en las cualidades positivas, tanto tuyas, como las de otras personas.
- Demostrar que estás abierto o abierta a tratar con personas.

- **Actividad “Adivina qué te estoy diciendo” (Bloque: Habilidades sociales)**

Enlace del canal de Youtube con contenido sobre habilidades sociales y lenguaje corporal: <https://www.youtube.com/watch?v=0RHhV9JdEPg>

Datos de interés para explicar en clase:

- En nuestra comunicación el 38% corresponde a la entonación de nuestra voz, el 55% al lenguaje no verbal y sólo, el 7% al lenguaje no verbal.
- La primera parte del cuerpo que transmite información es la cara, la segunda son las manos y la tercera, la forma en la que caminamos, la proximidad con otras personas y la forma en la que nos sentamos.
- Es importante verificar tres señales que detectamos a través del lenguaje corporal para verificar lo que estamos viendo. (Por ejemplo: Una persona que está contenta muestra que las comisuras de sus labios tienden a tirar hacia arriba, tendrá patas de gallo marcadas y mostrará una amplitud y apertura de sus brazos, entre otras señales).
- Es importante intentar imitar pequeños comportamientos de la otra persona, ya que de esta forma, nuestro lenguaje corporal se mimetiza con el de la otra persona y le proporciona mayor confianza e interés.

Algunas señales de expresión del lenguaje corporal:

Manos y brazos:

- Si la persona mantiene los brazos cerrados y herméticos, es decir, pegados al tronco, no proporciona confianza. En cambio, cuando mueve los brazos de una forma fluida y separadas del tronco da más confianza y muestra apertura hacia las otras personas.
- Cuando la persona oculta las manos es porque se siente nerviosa o no quiere exponerse.
- Si la persona junta las palmas de sus manos y apoya su nariz sobre sus dedos corazón e índice, quiere decir que está concentrada.
- Cuando la persona te señala con el dedo de forma directa quiere advertirte.
- Si la persona abre sus palmas de las manos y los dedos de ambas manos se unen por las yemas, quiere decir que se muestra atenta y concentrada en lo que está escuchando.
- Cuando la persona se toca la barbilla y no hace ningún movimiento con la mano, solo está sujetando la barbilla, está pensativa. En cambio, si se frota la barbilla está pensativa y tienen dudas.
- Cuando la persona quiere imponerse, coloca ambos brazos sobre su cintura agarrándola.
- Si la persona mueve mucho las manos da la sensación de que está mintiendo o está nerviosa, ansiosa o simplemente es o está inquieta.
- Si la persona cruza los brazos, necesita estabilidad, distanciamiento emocional, se siente víctima o necesita defenderse.

Cabeza y cara:

- Si una persona miente, puede que no mire a los ojos de la persona receptora, se toque la oreja, nariz, cabello o se tape la boca.

- Cuando una persona fija la mirada en los ojos de las demás personas, demuestra tener confianza en sí misma. Si no lo hace también puede significar que es tímida.
- Los ojos muy abiertos muestran interés.
- La nariz inflada muestran combate, mientras que la nariz arrugada muestra disgusto.
- La atención de una persona también se puede comprobar según hacia dónde se dirija o apunten. Si apunta hacia un punto, ese punto es donde se está concentrando la atención de la persona.
- Cuando la persona ladea la cabeza, da la sensación de seducción y persuasión.
- La sonrisa también se percibe por teléfono.
- La sonrisa es muy importante, las comisuras tienen a ir hacia arriba y salen patas de gallo.
- La cabeza hacia abajo indica inseguridad.
- Barbilla hacia arriba, la persona está retando

Cuerpo en postura sentada y otras posturas:

- Cuando la persona se sienta con el cuerpo hacia delante y los brazos apoyados en las piernas indica interés.
- Si la persona se sienta con el cuerpo hacia atrás y algo tumbada y con los brazos cruzados indica desinterés.
- Si la persona se encuentra sentada con la espalda recta y hacia atrás indica seguridad.
- Cuando la persona se sienta hacia delante y queda un espacio entre la espalda y el respaldo de la silla, quiere decir que tiene ganas de irse o que quiere que la reunión acabe pronto.
- No debe sentarse con el bolso o maleta encima de las piernas.
- Cuando se cruza la pierna mientras se está sentada o sentado, no debe hacerse de forma rápida. Este cruce indica que la persona se siente cómoda.

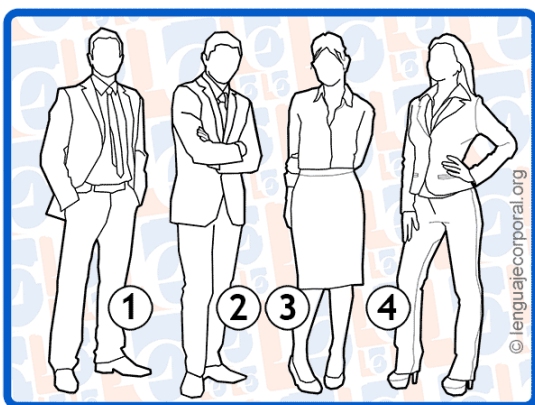
- Podemos reconocer que una persona tiene una postura de poder cuando tiene el tronco derecho, la voz fuerte, un brazo agarrándose la cintura, la barbilla recta y pie hacia delante.

Pies:

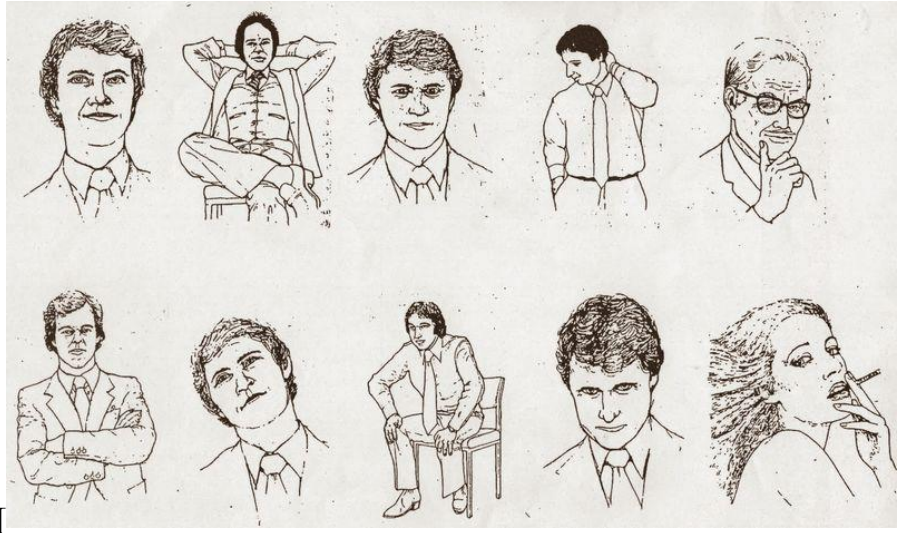
- Los pies paralelos indican que la persona pone toda su atención.
- Si la persona tiene un pie hacia delante y el otro lo tiene hacia otro lado o lo está moviendo significa que hay algo que la está distrayendo o tiene ganas de irse.
- Cuando la persona mete las puntas de los pies hacia dentro muestra inseguridad.
- Los movimientos continuos de pies muestran impaciencia.
- Los pies cruzados hacia atrás muestran desacuerdo.
- Si una persona está reunida con un grupo y tiene las puntas de los pies abiertas, significa que está abierta al grupo. Dependiendo de hacia donde vayan las puntas de los pies, ahí irá dirigida la atención de la persona.

Imágenes para analizar en clase el lenguaje corporal:

¿Cuáles son Alfa y Cuáles Beta?



Peña, I. (2020). *El lenguaje del cuerpo no miente*.



(2010) *Lenguaje corporal: ¡Cuidado! Tus movimientos te delatan*



- Actividad “Buenas decisiones” (Bloque: Toma de decisiones)

Enlace del video explicativo:

<https://www.youtube.com/watch?v=L4GTXhD6PmA&t=337s>

- **Actividad “Supuestos reales” (Bloque: Toma de decisiones)**

Supuesto nº1: Eres el jefe o jefa de una empresa y llevas varias semanas recibiendo quejas por parte de tus trabajadores y trabajadoras sobre uno o una de sus compañeros o compañeras, pues resulta que esta persona desprende un olor corporal muy desagradable y nadie quiere acercarse a ella y mucho menos trabajar de forma cooperativa.

Supuesto nº2: Presencias una situación problemática en la que varias personas se están peleando en el lugar donde trabajas, ¿Cuál sería la mejor forma de actuar?

Supuesto nº3: Tu jefe o jefa te regaña delante de otras personas que son clientas y te hace sentir muy mal, ya que te deja en evidencia delante de los compradores y compradoras. ¿Cómo actuarías?

Supuesto nº4: Algunos de tus empleados o empleadas llegan tarde al trabajo de forma continuada, ¿cómo podrías solucionar esta situación problemática de una forma positiva?

Supuesto nº5: Existe un muy mal clima de trabajo en tu empresa y esto se está viendo reflejado en la productividad y en las ventas de los productos, ¿Cómo podría solucionarlo?

Supuesto nº6: Un cliente o clienta te trata con desprecio y te habla mal, hasta tal punto de encararse contigo, ¿cómo actuarías ante dicha situación?

Supuesto nº7: Te encuentras desempeñando tu labor en la empresa y de repente se acerca un compañero o compañera de trabajo y te pide que vayas a realizar otra tarea diferente, que necesitan ayuda. ¿Cómo actúas?

- **Actividad “Si quiero te lo vendo todo” (Bloque: Atención al cliente y clienta)**

Imágenes de objetos para vender:

- Kamprani, K. (2017). '*Chain fork*'



- Kamprani, K. '*Engagement mugs*'



- Kamprani, K. (2012). *'The un comfortable chair #3'*



[

]

- Kamprani, K. (2018). *'The uncomfortable champagne glasses'*



[

]

- Kamprani, K. (2017). *'The uncomfortable broom'*



[

]

- Kamprani, K. (2012). *'The uncomfortable pot'*



[]

- Kamprani, K. (2017). *'The uncomfortable watering can'*



[]

- **Actividad Atención al cliente o a la clienta (Bloque: Atención al cliente o a la clienta)**

Tips y consejos para trabajar de cara al público:

Para que su labor de cara al público sea satisfactoria, es imprescindible ofrecer a la clientela calidad de servicio.

- ¿Qué es la “**Calidad de servicio**”?

Esta depende en su totalidad de las actitudes y competencias que el personal de la empresa posee para vender el producto o servicio que promete la empresa. Satisfaciendo de esta forma, las necesidades y las expectativas del público o clientela. Por lo que, la calidad se alcanza mediante un proceso de compra, operación y evaluación de los servicios que se ofrecen.

Es necesario tener en cuenta que no todos los clientes y clientas poseen las mismas necesidades, por lo que la calidad de servicio, se verá determinada en función de la opinión subjetiva de cada persona.

Además, para que la calidad de servicio sea óptima, otro de los requisitos indispensables se trata de **conocer a la perfección el producto o servicio** que está ofreciendo, pues de esta forma se sentirá más seguro o segura con su labor en la empresa, podrá solventar toda las dudas de la persona compradora y esta depositará una mayor confianza en usted.

Por otro lado, la **profesionalidad** es muy importante. Esto en parte hace referencia a la necesidad de que la persona se encuentre en continua formación y tenga iniciativa propia para seguir mejorando y adquirir nuevas competencias.

Dentro de las competencias que debe tener una persona que trabaje de cara al público, podemos encontrar las **habilidades comunicativas**. Estas se han ido trabajando

a lo largo del curso, a continuación se le mostrará algunos consejos referentes a este tipo de habilidades:

- Tiene que mandar mensajes claros, vocalizando y manteniendo un tono de voz medio.
- Tiene que manejar la jerga con facilidad la jerga del producto o servicio que se oferta.
- Hay que tener en cuenta que no todos los clientes y clientas son iguales, por lo tanto hay que adaptar el vocabulario y la forma de expresarse a cada persona. Para que todas ellas, entiendan con claridad y sin dudas el mensaje.
- Se consciente de que en los trabajos de cara al público el lenguaje no verbal cobra una gran importancia, por lo que es necesario familiarizarse con este y aplicarlo según precise las diferentes situaciones.
- Se amable en todo momento y respetuoso o respetuosa aunque la persona a la que está atendiendo no lo sea.
- Asegúrese de que el cliente o clienta resuelva todas sus dudas, satisfaga sus necesidades y se quede conforme con el servicio ofrecido.
- La paciencia es totalmente necesaria para trabajar de cara al público.
- Es necesario empatizar con el cliente o clienta. El buen manejo de nuestras emociones es imprescindible para realizar una venta exitosa.
- La información ofrecida tiene que tener concordancia.
- Ofrece feed-back a sus clientes y clientas.
- Establece un clima de confianza.
- Si no puede ofrecerle lo que el cliente o clienta busca, intenta ofrecerle otros productos que sean parecidos.
- Es necesario mantener una escucha activa.
- Atender al cliente o clienta, pero nunca sin llegar a atosigar a la persona respetando su espacio.
- Hay que ser totalmente accesible.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que el **medio** en atención a la clientela no siempre es físico (cara a cara), pues la atención al cliente o clienta también puede

llevarse a cabo a través de correos o mensajes, vía telefónica o mediante video-llamadas. Aquí lo importante es ser consciente del medio a través del cual se está atendiendo a las personas y adaptar el mensaje y la forma de comunicarlo al mismo.

Por ejemplo, es interesante saber que mediante el contacto vía telefónica prima factores como la entonación de nuestra voz, la claridad de la misma, e incluso se ve reflejado nuestro estado de ánimo.

En cuanto a los tipos de clientes y clientas, existen diferentes perfiles que deberán ser tratados de una forma u otra. A continuación le mostraremos estos perfiles y sus características más comunes para hacernos una idea más clara de cómo tratarlos:

1) El cliente o clienta indecisa:

Se caracteriza por tener un exceso de dudas ante su compra. Necesitará una información detallada sobre el producto y sobre otras alternativas para clarificar sus ideas y decantarse por una cosa u otra. La compra le llevará más tiempo que a otros perfiles de persona y por supuesto, buscará y se respaldará en su opinión.

¿Cómo podemos atenderle?: No debemos mostrar una actitud impaciente, deberemos pues, dejarle espacio para tomar sus decisiones y ayudarle resolviendo todas sus dudas y explicándole las características del producto o servicio que desea.

Será importante mostrarle una gama de servicios o productos limitada para que la persona no llegue a saturarse y pueda tomar una decisión.

2) El cliente o clienta silenciosa o tímida:

Se trata de personas poco habladoras, por lo que evitará en la medida de lo posible mantener un contacto con usted. No suelen mostrar demasiado sus

emociones o motivaciones. Necesitarán espacio y su tiempo para tomar una decisión para decantarse por un producto o servicio.

¿Cómo podemos atenderle?: Debemos mostrarles amabilidad e interés por sus necesidades, pero siempre dejándoles su espacio. Además, es importante mostrar especial interés cuando hablen y establecer un clima de confianza para que se sientan más seguros y seguras.

Ser pacientes y no mostrarnos ansiosos o ansiosas. Dejarles su tiempo para contestar y no interrumpirles.

3) El cliente o clienta asesora/discutidora:

Son personas que suelen presentar deseos de discutir y tener la razón. Tienden a mostrar aires de superioridad y de que lo saben todo, por ello, a veces ponen a prueba la paciencia de la persona que les está atendiendo.

¿Cómo podemos atenderle?: Debemos atenderlas con firmeza y seguridad y ser asertivos y asertivas sabiendo negar o decir que no cuando la situación lo precise. Obviamente siendo pacientes, agradables y actuando sin agresividad. Será de vital importancia evitar discusiones con este tipo de personas, ni tomarse de forma personal las críticas que hacen.

4) El cliente o clienta entendida/orgullosa:

Este tipo de personas tienen un cierto parecido con las personas del punto anterior. Suelen tener una alta autoestima, tanto en el ámbito personal, como en el profesional; y por lo tanto creen que lo saben todo, incluso más que la persona que está atendiendo.

Tratan de controlar la situación y las conversaciones, manteniendo aires de superioridad hacia el personal y buscan elogios y exigir respeto.

¿Cómo podemos atenderle?: Debemos proporcionarle datos objetivos y hechos comprobados de los servicios y productos ofrecidos, evitando dar consejos.

Es imprescindible mantener una escucha activa, mostrando un cierto interés por todo lo que dice e incluso, acepta sus consejos. Además, es importante mostrar asertividad y ser pacientes. De nada servirá llevarle la contraria a este tipo de clientes o clientas.

5) El cliente o clienta amistosa:

Son personas que se muestran agradables, pacíficas y receptivas. Nos suele dar la razón con frecuencia y suelen entablar conversaciones de cualquier tipo.

Tienden a mostrar algo de indecisión para decantarse por un producto o servicio u otro y agradecen los consejos y recibir su opinión al respecto.

¿Cómo debemos atenderle?: No debemos confiarnos demasiado, porque puede dar el caso de que al final se decanten por no realizar la compra a causa de su indecisión, por lo que todo el tiempo dedicado a estas personas habrá sido un tanto en vano.

Hay que tener cuidado con dedicarle demasiado tiempo a este tipo de clientes y clientas y olvidar a otras personas.

6) El cliente o clienta reflexiva o metódica:

Suelen ser personas autónomas que no precisan de una ayuda extra. Buscan una información completa y totalmente objetiva del producto o servicio para poder valorar los pros y contras que este posee.

Si necesitan ayuda, también necesitarán espacio para tomar sus decisiones una vez que hayan solventado sus dudas.

¿Cómo debemos atenderle?: Es importante no mostrar un interés desmesurado, pero sí, calma y paciencia. Si precisan de nuestra ayuda, deberemos dar una argumentación completa y objetiva del producto o servicio. Si la persona percibe ansiosa a quien le está atendiendo, no realizará una compra a gusto y cómoda.

7) El cliente o clienta conservadora / entusiasta:

Suelen ser personas a las que les gusta conversar y contar historias personales. Pueden llegar incluso a olvidarse de la propia compra y pueden llegar a ser algo repetitivas con sus argumentaciones. Agradecen la opinión de las personas dependientas, aunque a veces no escuchan a los demás.

¿Cómo podemos atenderle?: Deberemos encauzar la conversación en el momento o momentos en lo que la persona divague demasiado. Es necesario ser breves con las explicaciones y centrarse en los puntos clave del producto o servicio.

Nuestra actitud deberá ser firme para poder llevar las riendas de la conversación. No debemos mostrar cansancio, aturdimiento, aburrimiento o cualquier otra emoción que pueda resultarle negativa a la persona compradora.

8) El cliente o clienta ocupada:

Suelen ser personas sin tiempo para nada, por lo que realizan compras rápidas y en algunas ocasiones haciendo otras cosas a la vez, como por ejemplo, hablar por teléfono.

Es probable que no quieran una ayuda extra debido a su nivel de estrés.

¿Cómo podemos atenderle?: Debemos intentar relajarles y hacer que mantengan su atención en la conversación. Estas conversaciones deberán ser cortas y concisas, precisando solo de la información clave y más relevante.

Debemos además, mantenernos relajados y evitar que nos contagien ese nivel de agitación.

Después de conocer los perfiles de personas con las que nos podemos encontrar trabajando de cara al público, nos hace ser totalmente consciente de que el servicio que se ofrezca a cada uno de los clientes y clientas debe ser **personalizado**, adecuándose así a las necesidades de cada persona. De esta forma, los compradores y compradoras se irán del establecimiento, con compra o sin ella, pero con la sensación de satisfacción.

Un cliente o clienta contenta es un cliente o clienta asegurada.

Factores que favorecen las ventas:

1. Argumentar y justificar nuestras propias explicaciones para dar una mayor sensación de claridad, seguridad y el cliente o clienta se sienta más satisfecho o satisfecha.
2. Cuidar la propia imagen y mantener una postura de cordialidad y respeto hacia las demás personas.
3. Análisis las necesidades de los clientes y clientas para ofrecerle el producto o servicio que buscan o el que más se le parezca. Para ello, es necesario que la persona dependiente tenga presente de que las necesidades de sus compradores y compradoras se pueden resumir en seis palabras diferentes: Afecto, seguridad, bienestar, economía, orgullo o prestigio y novedad.
4. Estar atentos o atentas a la situación, vigilándola y observándola para conocer los verdaderos intereses de las personas.
5. Es importante tener buen “olfato” e intuición. Con este último, nos puede mostrar el punto de predisposición que tienen los clientes y clientas ante las compras.
6. Ser sutil, flexible, dúctil y versátil, para adaptarse de la mejor forma posible a cada cliente o clienta, a las diferentes situaciones que se presentes y a los diversos cambios que ocurren.

7. Tener sensibilidad e imaginación. La imaginación permite adaptar el producto o servicio a las necesidades del mercado y también logra en el vendedor o vendedora desarrollar una mayor facilidad para convencer a los clientes y clientas para lograr ventas.
8. Tener experiencias suficientes para saber actuar con la mayor madurez y agilidad mental a los diferentes cambios y problemáticas que vayan surgiendo a lo largo del proceso de ventas.
9. Ser convincentes, tenaces y tener capacidad de persuasión y sonreír ante todo.
10. Tener motivación, energía, ilusión y estímulo, ya que de esta forma la persona dependiente tendrá más facilidad para afrontar las jornadas laborales y se sentirá más satisfecha con su labor.
11. Tener capacidad de improvisación, aunque es obvio que existirán unas normas y un método ya preestablecido que habrá que seguir, pero es necesario saber improvisar para adaptarnos de una forma más satisfactoria a los diferentes cambios y no parecer robots o máquinas apáticas.
12. Ser paciente y actuar de “psicólogos o psicólogas” para conocer las necesidades de la clientela.
13. Ser críticos y críticas y saber cuándo es el momento de dejar una conversación con los clientes y clientas.
14. Ejercer liderazgo para saber sobrellevar y conducir a los clientes y clientas.

Enlace del video de fragmentos de películas sobre atención al cliente o clienta:

<https://www.youtube.com/watch?v=TCIUDDoNGTA>

- **Actividad “¿Cómo afrontar una entrevista? (Bloque: Entrevista)”**

Con el paso del tiempo, la entrevista tradicional ha ido evolucionando y modificándose con la finalidad de adaptarse a las necesidades de las empresas y estudiar en mayor profundidad y de una forma más práctica los perfiles y las competencias

propias de las personas solicitantes de empleo. Es por ello, que podemos clasificar las entrevistas según diferentes parámetros o factores.

Primero de todo es necesario dejar claro que existen entrevistas que se dividen en varias fases, mientras que hay otras que simplemente se desarrollan en una sola. A continuación le mostraremos todas las fases que pueden poseer las entrevistas:

1. Entrevista de preselección: Estas tienen la finalidad de verificar la información plasmado en el Curriculum Vitae que han recibido de las personas demandantes del empleo y conocer sus motivaciones, competencias, habilidades y toda aquella información pertinente para satisfacer las necesidades de la empresa. Estas entrevistas suelen ser breves y el tipo de preguntas son genéricas. Algunas empresas también deciden establecer una primera toma de contacto vía telefónica. En ellas, la persona entrevistadora puede llamar a la persona entrevistada a cualquier hora.

1. Entrevista de selección: Esta suele ser la más habitual; comienza con una charla introductoria con comentarios y preguntas para romper el hielo y sin trascendencia. Después de esta pequeña introducción se continúa con una relación de preguntas referentes al Curriculum Vitae y el puesto de trabajo demandado. Finalmente, la entrevista acaba con un resumen de aquellos aspectos comentados que son de importancia, con la intención de no dejar dudas, y una despedida en las que la persona demandante se quede con una idea clara de las siguientes fases del proceso de selección y de los pasos que tendrá que dar próximamente.

3. Entrevista final: En esta última entrevista, se plantea la decisión de contratar o no a la persona demandante del empleo y de que esta, lo acepte una vez ha conocido todos los requisitos y normas. La empresa normalmente suele plasmar por escrito, mediante una “carta de intenciones” la propuesta final del contrato,

así como otros datos de interés (horarios, salario, fecha de incorporación, etc.). La persona seleccionada tendrá un tiempo de entre 24 y 48 horas para darle una respuesta a la empresa, aceptando o no la oferta de trabajo.

A continuación, les mostraremos los diferentes tipos de entrevistas dependiendo de varios factores:

Según su estructura:

- Entrevista dirigida, directiva o cerrada: Se trata de un tipo de entrevista que sigue una secuencia fija con preguntas prediseñadas. Con ellas, se pretende obtener información sobre las competencias que posee la persona demandante para evaluar si esta posee el perfil de trabajador o trabajadora que la empresa demanda. Además, también busca conocer los rasgos de su personalidad, sus actitudes y motivación.

- Entrevista estructurada: Esta posee una serie de cuestiones que tienen relación con el puesto de trabajo ofertado y que se le formula a todas las personas aspirantes a formar parte de la plantilla de trabajo de la empresa. A diferencia de las dirigidas, este tipo de entrevista puede adaptarse para incluir algunas preguntas específicas sobre el trabajo que se está ofertando en cuestión al empleo.

- Entrevista Libre: Este tipo de entrevistas es totalmente opuesta a la opción anterior. En este caso la persona demandante del empleo acude a la entrevista teniendo una idea muy clara de los objetivos que la empresa persigue, los requisitos que requiere el puesto de trabajo ofertado y las aptitudes y competencias necesarias que la persona debe tener para que pueda desempeñar dicha labor.

Cabe destacar que en la entrevista libre no se sigue ningún tipo de guion y es la improvisación la protagonista de ella. Por lo que, la persona demandante tendrá libertad para exponer todas sus competencias y conduzca la situación según su conveniencia.

El aspecto más positivo de estas entrevistas es que todas son diferentes, pero hay que tener cuidado con no dejar cuestiones importantes por comentar y resolver.

- Entrevista Mixta o Semiestructurada: Consiste en una mezcla de las dos opciones anteriores. Estas constan de una serie de preguntas abiertas, donde prima la improvisación y la persona demandante puede expresarse de forma libre; y una serie de preguntas predeterminadas, con las que la persona entrevistadora puede profundizar en todos aspectos más relevantes para la empresa. Es probable que este tipo de entrevistas sea la más completa, ya que se adapta a todas las necesidades, tanto de la empresa, como de la persona entrevistada.

Según su formato:

- Entrevista de estrés u hostil: Esta entrevista pretende conocer la manera en la que la persona aspirante al puesto de trabajo reaccionará ante una situación concreta de estrés que se planteará. Se le realizará una serie de preguntas hostiles para identificar a aquellas personas más tolerantes al estrés y que tienen un mayor control y manejo de sus propias emociones.
- Entrevista por Competencias: Es el tipo más utilizado actualmente. Consiste en que la persona entrevistadora reconozca las habilidades, aptitudes y competencias que poseen las personas candidatas para el puesto de trabajo.

Ahora las empresas no solo buscan incorporar perfiles que puedan hacer bien su labor, sino que además, puedan aportar talento y potencial a estas.

"Entrevistas Millennials": Es el tipo de entrevistas que empresas grandes y muy conocidas llevan a cabo (Ejemplo: Google, Amazon, Apple). En ellas se realizan preguntas inesperadas y aparentemente irrelevantes, pero a través de ellas, la persona entrevistadora puede conocer las competencias y habilidades de la persona, así como, la imaginación, improvisación, capacidad de relación y resolución de conflictos y creatividad que poseen para responder de manera eficiente y que pueden ser necesarias para desempeñar la labor del puesto ofertado.

Según el número de participantes

- Panel de entrevistas: En este tipo de entrevistas, un grupo de varias personas entrevistadoras le hacen preguntas a la persona demandante del empleo. De esta forma habrá más de un ojo juzgador del perfil de la persona y por lo tanto, habrá una mayor diversidad de opiniones. Todas estas opiniones se pondrán más tarde en común con la finalidad de tomar una decisión conjunta. De esta forma es más probable que la empresa tome una decisión más certera, ya que la decisión no recae en la opinión de una sola persona.

- Entrevista laboral en línea: Son iguales que el tipo anterior, pero con la ligera modificación de que la persona es entrevistada por distintos miembros de la empresa que regentan cargos diferentes.

- Entrevistas con dinámica de grupo: Se trata de una entrevista grupal en la que se llevan a cabo dinámicas o supuestos y las personas candidatas tendrán que

trabajar en equipo para resolver algún problema planteado o realizar la actividad que la persona entrevistadora decida. Con este tipo de entrevistas, la persona entrevistadora puede conocer las competencias, habilidades y aptitudes de las candidatas, así como, la imaginación, improvisación, capacidad de relación y resolución de conflictos y creatividad que poseen para responder de manera eficiente ante diversas situaciones.

Según el espacio:

- Entrevistas presenciales: En ella la persona entrevistadora y la demandante de empleo tendrán un encuentro de forma física o presencial en el lugar que hayan acordado anteriormente. Son la mejor opción.

- Entrevistas virtuales: En estas, la persona entrevistadora y la demandante del empleo tendrán un encuentro vía on-line. Son útiles cuando las personas se encuentran a largas distancias, como en diferentes países, o si existe algún impedimento que les haga no poder tener una entrevista presencial.

- Vía telefónica: Estas son las menos efectivas, ya que la persona entrevistadora solo puede juzgar a través de la expresión oral y capacidad comunicativa de la otra persona y de la información que esta le dé, por lo que, habrá mucha información que acabará siendo omitida.

Por otro lado, además de las típicas cuestiones que se suelen hacer en las entrevistas de trabajo, como aquellas en las que la persona entrevistadora pregunta sobre la experiencia laboral, la disponibilidad y la cualificación de la persona candidata, como

hemos podido comprobar anteriormente, las empresas han decidido ir un paso más allá y realizar cuestiones más inusuales. A continuación les mostraremos algunas de ellas:

- Háblame de ti
- ¿Cómo y dónde se ve de aquí a cinco años?
- ¿Por qué quiere cambiar de trabajo?
- ¿Por qué se ha interesado en este puesto de trabajo en concreto?
- ¿Cuál es tu principal fortaleza? ¿Y tu principal defecto?
- ¿Qué puedes aportar a esta empresa?
- ¿Por qué deberíamos contratarte?
- ¿Qué conoce de la empresa?
- ¿Cómo llegó hasta nosotros o nosotras?
- ¿Cuáles son sus hobbies?
- ¿Tiene alguna pregunta?
- ¿Qué hizo durante el tiempo que estuvo desempleado o desempleada?
- ¿Estaría dispuesto o dispuesta a trabajar horas extras?
- ¿Prefiere trabajar solo o sola o en equipo?
- ¿De qué forma motivaría a su equipo?
- ¿Cómo fue su anterior jefe o jefa? ¿Cómo cree que debería ser un buen jefe o jefa?
- ¿Alguna vez ha mediado en algún conflicto entre compañeros y compañeras?
- ¿Cómo le describen las demás personas?
- ¿Cómo trabaja bajo presión?
- ¿Qué haría si ha de tomar una decisión y no hay un procedimiento que le dicte como hacerlo?

A continuación les mostraremos una serie de consejos para afrontar una entrevista de una forma satisfactoria:

- Sería interesante investigar antes de tener la entrevista sobre la empresa, los objetivos que esta persigue, su modo de trabajo y su ubicación, entre otras.

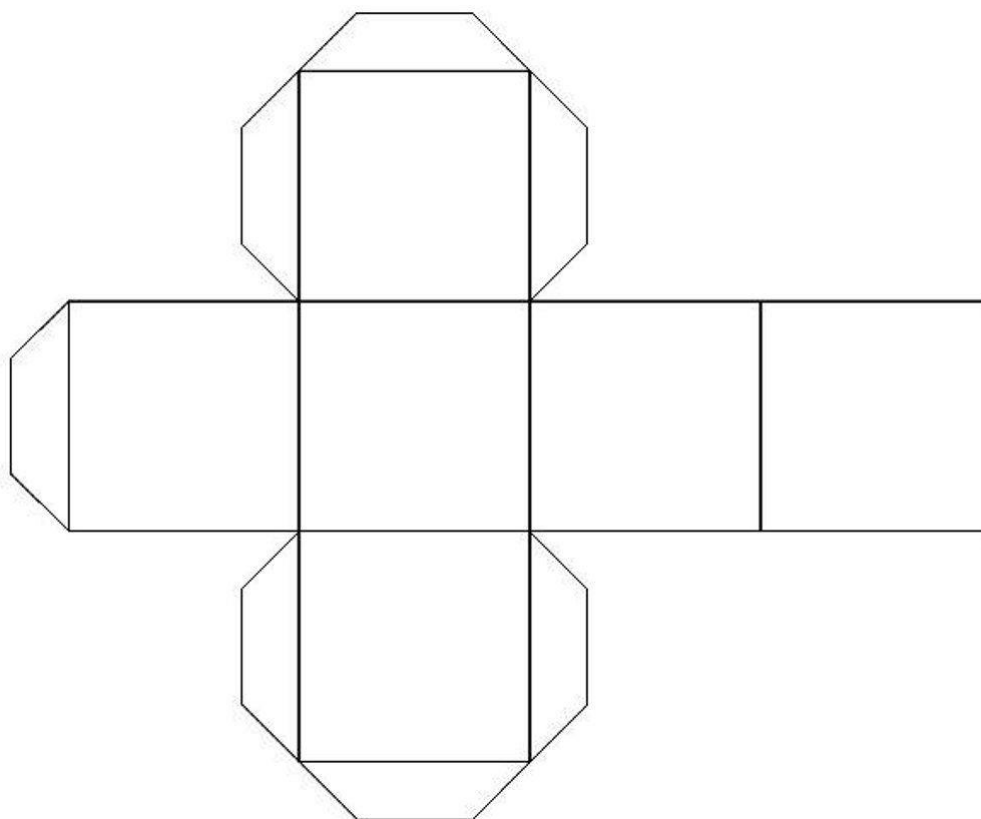
- Tener claro cuál es la tarea que desempeñaría en el puesto de trabajo ofertado y conocer bien los requisitos que este exige.
- Tener en cuenta la importancia del lenguaje no verbal para actuar de la forma más adecuada en la entrevista. Para ello sería interesante revisar todos los consejos que se han dado en las sesiones anteriores sobre lenguaje corporal.
- Simular situaciones en la que está siendo entrevistado o entrevistada, para sentirse más relajado o relajada y poder expresarse con más soltura en la futura entrevista real.
- Ir al lugar donde tendrá lugar la entrevista para conocer el tiempo exacto que tarda en llegar.
- Ir con antelación al lugar de la entrevista, por si surgen percances y para que pueda sentirse más relajado o relajada.
- No te infravalores, ni te compares y mantén una actitud positiva ante la entrevista de trabajo, ya que aunque al final no lo consigas, estará más cerca de obtener uno que se adecue a tus necesidades y exigencias.
- En algunas ocasiones es interesante avisar a la empresa con unos días de antelación para que su visita no resulte una sorpresa o inconveniente.
- Confirma su asistencia.
- Repasa sus aptitudes, experiencia y formación.
- Lleva un Currículum Vitae y conoce a la perfección su información.
- Se sencillo o sencilla y no intente aparentar algo que no es.
- Realiza un análisis DAFO y prepara argumentos para defenderlo.
- Comprueba su apariencia. La presencia juega un gran papel de manera inconsciente. Póngase una vestimenta que sea adecuada para la empresa o puesto de trabajo (Ejemplo: Si se trata de una entrevista para formar parte de un bufé de abogados y abogadas, será conveniente llevar un traje o una vestimenta más formal).
- Mantén un trato cordial y respetuoso con todas las personas.
- Saluda y despídase de una forma educada aunque no esté satisfecho o satisfecha con la entrevista o con el resultado de ella.
- Sé paciente y amable.
- No fume antes de la entrevista, pretenda llevar un buen olor corporal.
- No se aproxime en exceso a la persona entrevistadora.
- Exprésese con claridad y con un todo de voz medio.

- No interrumpa a la persona entrevistadora.
- Muestra entusiasmo por el trabajo, pero no lo supliques ni pretenda dar pena.
- No hable mal de otras personas o de la empresa en la que trabajó anteriormente, en presencia de la persona entrevistadora.
- Procura ser creativo o creativa.
- No se centre en su poca experiencia profesional (si la tiene), céntrese en sus competencias y motivaciones.
- El azul es un color que aporta fiabilidad y seriedad. Elija colores neutros o suaves para su vestimenta.
- Lleva pensadas aquellas preguntas que tenga sobre la empresa o el puesto de trabajo que va a realizar.
- Duerma suficiente.
- Se sincero o sincera, no mienta.
- Sea coherente en sus respuestas.
- Muéstrese abierto o abierta al cambio y aprender.

- **Actividad “El cubo” (Bloque: Sexismo y roles en el trabajo)**

Plantilla para hacer un cubo de papel:

- Cueto, J. *“Plantilla para realizar un cubo de historias con los dibujos”*



- **Sexismo y roles (Bloque: Sexismos y roles en el trabajo)**

Definición de sexismo: Se trata de tomar una actitud discriminatoria ante el sexo opuesto.

El sexismo desgraciadamente se encuentra muy presente en la actualidad de nuestro país. Pues a pesar de haber paliado una pequeña parte de este, la discriminación hacia la mujer y hacia su valía, competencias y capacidades siempre ha estado presente a lo largo de toda nuestra historia.

Generalmente, aunque también existen situaciones en los que el sexo masculino ha sido discriminado, la mayor parte de la discriminación va dirigida al género

femenino, haciéndose visible en cualquier contexto o situación. Y por supuesto, uno de los lugares en los que se encuentra más presente es en el entorno laboral.

También existen diversos micromachismos, que se trata de pequeños atisbos de machismo que se encuentran muchas veces camuflado entre nuestras frases y palabras y muchos otros lugares. Actualmente, solemos hacer uso en nuestro día a día de los micromachismos, incluso sin ser conscientes de ello; por ello, lo principal y más dificultoso es darse cuenta y detectar todos y cada uno de ellos. Y cuando ya vamos siendo capaces de detectarlos, es necesario evitarlos y por supuesto, eliminarlos.

Aunque nuestro país cada vez está siendo más consciente de esta problemática y ha añadido diversas leyes sobre la igualdad de género al BOE (Boletín Oficial del Estado), aún queda mucho trabajo por hacer.

Como ya sabemos, las personas, independientemente de su género, procedencia, cultura o condición, somos iguales en derechos. Por ello, es totalmente ilícito aceptar una desigualdad de cualquier tipo, y en este caso del que estamos hablando, de género.

Para sumar veracidad a esta problemática se les mostrará información referente a la desigualdad de género que estamos viviendo. Para ello, estudiaremos la información del siguiente informe que la Fundación Adecco elabora para enmarcar algunas de las claves del mercado de trabajo de las personas mayores de 45 años.

Enlace del informe:

<https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2019/08/310719NDP-An%C3%A1lisis-Mercado-trabajo-Mayores-de-45.pdf>

En definitiva podemos ver claramente una distinción y discriminación por géneros en la empleabilidad de las personas mayores de 45 años.

A pesar de que el sector femenino es mayor que el masculino y tiene mayor número de personas desempleadas que demandan empleo, es el sector masculino el que más se beneficia del mercado laboral, ya que presenta el mayor índice de ocupados afiliados a la Seguridad Social y de contrataciones.

Roles en el trabajo:

- Definición de rol: Se trata de la función o el papel que una persona desempeña en una situación o lugar.

-

Los roles en el trabajo están íntimamente relacionados con el sexismo, ya que a lo largo de nuestra historia, los trabajos se han clasificado en trabajos para mujeres y trabajos para hombre.

- Ejemplo de trabajo para mujeres: Limpiadora, secretaria, cocinera, cuidadora, enfermera, etc.
- Ejemplo de trabajo para hombres: Bombero, policía, jefe de una empresa, medico, etc.

Podemos ver claramente, como los trabajos de mayor prestigio o mayor responsabilidad y liderazgo se asocian con el género masculino. En cambio, los trabajos que requieren una supuesta mayor subordinación y menor responsabilidad son asignados a las mujeres. Sin duda no existen trabajos específicos en función de si se es mujer u hombre, pues todas son personas con diversidad de gustos e intereses.

Por otro lado, al igual que en los bloques anteriores hemos visto que existen diferentes tipos de clientes y clientas; en el trabajo las personas contraen diferentes roles o actitudes que las definen. Estos roles son los mismos que los de los clientes y clientas, sin embargo, no tendremos que tratar a estas personas como clientas, sino que tendremos que lidiar con ellas estando al mismo nivel que ellas o incluso a niveles inferiores.

Como ya sabemos, tendremos que adaptarnos a cada personalidad y utilizar todos nuestros conocimientos, nuestra inteligencia emocional y nuestra expresión para poder tratarlas y sobrellevarlas de la mejor manera posible.

- **Actividad “Elaboración del Curriculum Vitae + redacción final (Bloque: Curriculum Vitae)**

https://ccedu.cv.uma.es/pluginfile.php/487892/mod_resource/content/0/02.pdf

- **Actividad “Aprender a utilizar plataformas de trabajos y a echar curriculums” (Bloque: Competencias digitale)**

Enlace sobre una página web que recoge un total de diez plataformas digitales para la obtención de empleo: <https://aulacm.com/paginas-web-buscar-empleo-encontrar-trabajo/>

Esta página además de recoger las plataformas digitales de obtención empleo, ofrece una breve explicación de cada una de ellas, así como una serie de consejos para seguir y los pasos necesarios para aprender a utilizarlas.

- **Actividad “Ayudas y manejo de plataformas + Entrega de la reflexión final” (Bloque: Competencias Digitales)**

1. Plataforma del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal):
<http://www.sepe.es/HomeSepe>

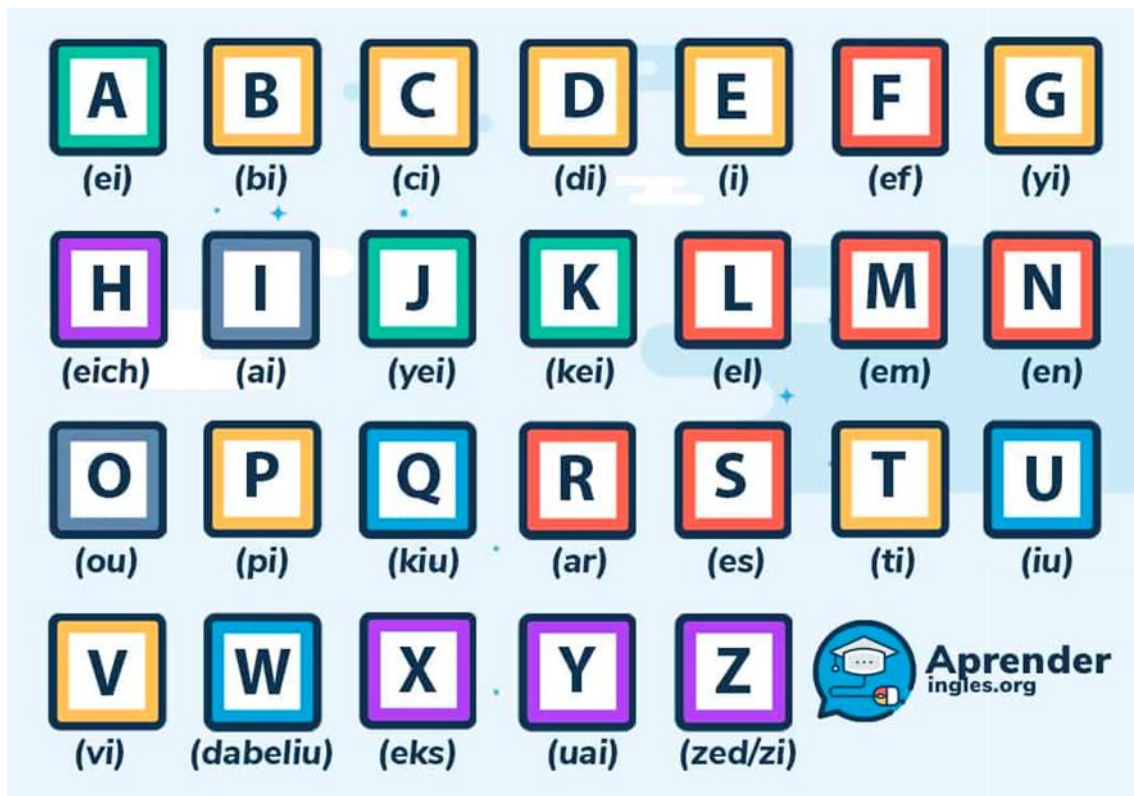
2. Plataforma del SAE (Servicio Andaluz de Empleo):
<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoformacionytrabajoautonomo/sae.html>

3. Archivo sobre diferentes ayudas, iniciativas y herramientas para personas mayores de 45 años años que se encuentran en situación de desempleo:
file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Prácticas%20+%20TFG/TFG/1000017736_Re cursos para mayores de 45.pdf

- **Actividades y teoría de inglés (Bloque de inglés)**

Abecedario:

- [Tabla del abecedario en inglés]



Ejercicios:

1). Con la imagen podrán aprender la pronunciación de cada letra. Para ello, la persona dinamizadora se encargará de ir diciendo cada una de ellas en voz alta y los usuarios y usuarias deberán ir repitiéndolas.

2). La persona dinamizadora pondrá varias palabras en inglés en la pizarra y entre todos y todas deberán ir deletreando cada una de ellas de forma conjunta. Después de haber hecho esto, se complicará el ejercicio, pues cada persona deberá hacerlo de forma individual en una hoja y pasado un tiempo, se pondrán en común.

Números del 1 al 100:

- [Tabla de los números en inglés del 1 al 100]

Numero del 1-100

| | | | |
|------------------|------------------|--------------------|-------------------|
| 1. one | 26. twenty-six | 51. fifty-one | 76. seventy-six |
| 2. two | 27. twenty-seven | 52. fifty-two | 77. seventy-seven |
| 3. three | 28. twenty-eight | 53. fifty-three | 78. seventy-eight |
| 4. four | 29. twenty-nine | 54. fifty-four | 79. seventy-nine |
| 5. five | 30. thirty | 55. fifty-five | 80. eighty |
| 6. six | 31. thirty-one | 56. fifty-six | 81. eighty-one |
| 7. seven | 32. thirty-two | 57. fifty-seven | 82. eighty-two |
| 8. eight | 33. thirty-three | 58. cinqueta eight | 83. eighty-three |
| 9. nine | 34. thirty-four | 59. fifty-nine | 84. eighty-four |
| 10. ten | 35. thirty-five | 60. sixty | 85. eighty-five |
| 11. eleven | 36. thirty-six | 61. sixty-one | 86. eighty-six |
| 12. twelve | 37. thirty-seven | 62. sixty-two | 87. eighty-seven |
| 13. thirteen | 38. thirty-eight | 63. sixty-three | 88. eighty-eight |
| 14. fourteen | 39. thirty-nine | 64. sixty-four | 89. eighty-nine |
| 15. fifteen | 40. forty | 65. sixty-five | 90. ninety |
| 16. sixteen | 41. forty-one | 66. sixty-six | 91. ninety-one |
| 17. seventeen | 42. forty-two | 67. sixty-seven | 92. ninety-two |
| 18. eighteen | 43. forty-three | 68. sixty-eight | 93. ninety-three |
| 19. nineteen | 44. forty-four | 69. sixty-nine | 94. ninety-four |
| 20. twenty | 45. forty-five | 70. seventy | 95. ninety-five |
| 21. twenty-one | 46. forty-six | 71. seventy-one | 96. ninety-six |
| 22. twenty-two | 47. forty-seven | 72. seventy-two | 97. ninety-seven |
| 23. twenty-three | 48. forty-eight | 73. seventy-three | 98. ninety-eight |
| 24. twenty-four | 49. forty-nine | 74. seventy-four | 99. ninety-nine |
| 25. twenty-five | 50. fifty | 75. seventy-five | 100. one hundred |

Ejercicios:

1). Escribe en inglés los siguientes números:

1 /45 / 39 /15 /27 /100/ 99/ 13 /55 /74 /86 /35 /69 /42

2). Indica cuáles son los siguientes números:

Fifty

Twenty-two

Seventy-nine

One Hundred

Ninety

Thirty

Eleven

Fourteen

Three

Eight

Sixty-seven

Seventy-one

Two

Twelve

Thirty-four

3). Responde con los números en inglés:

- I have got (13) Apples.

- Elena has got (7) best Friends.

- You are..... (55) years old.

- My favourite song is the number..... (10)

- I haven't got (100) euros, I only have..... (85)

- My Friends have a library with(74) books.

- She has got (23) pens in her suit-case.

Pronombres personales:

- [Tabla de los pronombres personales en inglés]

| Subject pronoun | Object Pronoun | Ejemplo |
|-----------------|----------------|--|
| I | me | He hugged me tight. |
| You | you | Everybody loves you! |
| He | him | The director wrote a letter to him. |
| She | her | Her brothers helped her with homework. |
| It | it | I love it! |
| We | us | They called us yesterday. |
| You | you | He lied to all of you! |
| They | them | My aunt saw them at the park. |

Ejercicios:

1). Reemplaza la palabra subrayada con un pronombre personal:

- Peter is a teacher.

..... is a teacher.

- Peter and Oscar are teachers.

..... are teachers.

- Maria plays tennis.

..... plays tennis.

- Charles and I like American movies.

..... like American movies.

- The dog is black.

..... is black.

- The cats are white.

..... are white.

- The computers are expensive.

..... are expensive.

2). Elige el pronombre en inglés que le corresponde a cada frase:

Ejemplo: Son guapos / They

María está alegre /

Yo no quiero más postre /

Ellas quieren una mascota nueva /

Nosotras jugamos a las cartas mientras ellos se bañan en la piscina /

Jesús y yo estamos de viaje /

Roberto es muy divertido /

Presente simple del verbo "To be":

- [Tabla sobre la conjugación de los verbos “ser, estar y parecer” en inglés (-To be)]

To Be (Presente Simple)

| Afirmación | | Negación | | Interrogativa | |
|------------|----------------|----------|------------|---------------|--------------|
| I am | I'm | I'm | NOT | Am | I? |
| He is | He's | He's | NOT | Is | HE? |
| She is | She's | She's | NOT | Is | SHE? |
| It is | It's | It's | NOT | Is | IT? |
| You are | You're | You're | NOT | Are | YOU? |
| We are | We're | We're | NOT | Are | WE? |
| They are | They're | They're | NOT | Are | THEY? |

aiacomunidad.com | aprenderinglesamericano.com

AiA

Ejercicios:

1). Rellena las casillas con la conjugación necesaria del verbo –to be en forma afirmativa:

- We strong women.
- Raúl and I best Friends.
- I tall, and they short people.
- Sofia María's sister.
- These jeans are white.
- You so funny, I always laughing with you.
- Rocio and Jaime similar, I think that they are cousins.

2). Transforma las siguientes oraciones afirmativas en oraciones negativas y preguntas:

Ejemplo: I am happy / Neg: I am not happy / Quest: Am I happy?

- You are my best friend.
- Jesús and Samanta are sad.
- I am hungry.
- She is a person very tall.
- He is 54 years old.
- The dog is playing.
- They are singing and shouting a lot.

3). Traduce al inglés las siguientes oraciones:

- Esther es mi amiga.
- Nosotros estamos en el cine.
- María y Antonio son una pareja maravillosa.
- ¿Él es Antonio? No, él es Rodrigo.
- Yo no soy tímida, yo soy muy habladora.
- El perro es pequeño y el pelo no es largo.
- ¿Eres tú el doctor?

Colores:

- [Colores en inglés]

| | | | |
|---|--------|---|--------|
|  | Red |  | Brown |
|  | Blue |  | Black |
|  | Green |  | White |
|  | Yellow |  | Purple |
|  | Orange |  | Grey |
|  | Pink | | |

Ejercicios:

1). La persona dinamizadora se encargará de pronunciar los colores y los usuarios y usuarias tendrán que repetir la pronunciación de cada color. Una vez hecho esto, la persona dinamizadora procederá a ir señalando diferentes objetos que hayan por la clase y las demás personas tendrán que ir diciendo de forma oral el color en inglés que dicho objeto posee.

2). Traducir las siguientes oraciones:

- Yo tengo los ojos verdes.
- El perro es blanco y tiene manchas negras.
- Ellos tienen unos pantalones azules.
- Las nubes no están blancas, son grises porque va a llover.
- Tú no tienes el pelo de color marrón, tienes el pelo de color negro.
- Las flores son rojas y amarillas.

- ¿Ella tiene una camiseta rosa? No, ella no tiene una camiseta rosa, su camiseta es naranja.

Presente simple del verbo “Have got” (tener):

- [Tabla del verbo tener (Have got) y su conjugación]

Have got

| | | | |
|--|--|--|---|
| I have got | I've got | Have I got...? | I haven't got |
| You have got | You've got | Have you got...? | You haven't got |
| He has got She has got It has got | He's got She's got It's got | Has he got...? Has she got...? Has it got...? | He hasn't got She hasn't got It hasn't got |
| We have got You have got They have got | We've got You've got They've got | Have we got...? Have you got...? Have they got...? | We haven't got You haven't got They haven't got |

También se puede suprimir el “got” y seguirá significando lo mismo: Tener

Ejemplo: I have two dogs. Yo tengo dos perros

Ejercicios:

1). Detecta los errores y corrígelos en las oraciones que sea necesario:

- You have got a dog.

- Have They get a big house?

- I am the older girl in my family, I has got a little sister.

- The elephant haven't got 4 legs.

- Rocío and Paola have the same jacket.

- You haven't got motivation.

2). Transforma las siguientes oraciones positivas en negativas y pregunta:

Ejemplo: I have got two dogs / Neg: I haven't got two dogs / Quest: Have I got two dogs?

- You have got a big house.
- Leyre and Paula have got the same likes.
- Marco has got 10 cousins.
- We have got a lot of things to do.
- I have got a dress very nice.
- Chiara has got a souvenir from Tulum.

3). Rellena las oraciones con la forma correcta del verbo Have got:

- You..... a lemon cake, but I any dish.
- They a red car?
- Elvira a brother, she has got a sister.
- Sam and I the same mobile phone.
- The cat black spots.
- I a blue t-shirt, because I hate the blue colour.

Conjugación de verbos regulares:

Los verbos regulares se conjugan siempre de la misma forma. Por ello, hemos plasmado la conjugación del verbo find (encontrar), pero debemos saber que se hace igual con los demás verbos regulares:

| Verbos Regulares: Verbo To find | | |
|---------------------------------|--|--|
| Affirmative | Negative | Questions |
| I find the pen | I don't/ do not find the pen | Do I find the pen? |
| You find the pen | You don't/ do not find the pen | Do you find the pen? |
| He/She/ It finds the pen | She/he/it doesn't/does not find the pen | Does he/she/it find the pen? |
| We find the pen | We don't/ do not find the pen | Do we find the pen? |
| You find the pen | You don't/do not find the pen | Do you find the pen? |
| They find the pen | They don't/do not find the pen | Do they find the pen? |

Importante: En los verbos regulares, se le añade una “S” al final del verbo en la tercera persona del singular (ella/el). Ejemplo: She plays football

Ejercicios:

1). Elabora la misma tabla conjugando tres de los verbos que se han expuesto.

2). Rellena los huecos que se encuentran en cada oración:

- I (play football), I prefer playing tennis.

- Bianca and you (buy) the cake and I (pay) the drinks for the birthday.

- Rocio (no give) the money, so we haven't enough.

- The cat (take) the piece of your bread.

- You (see) something interesting? No, I

- We (prefer) the red carpet than the blue.

Lista de vocabulario de alimentos:

| Fruit and Vegetables | |
|----------------------|------------|
| Manzana | Apple |
| Pera | Pear |
| Uva | Grape |
| Piña | Pineapple |
| Melocotón | Peach |
| Tomate | Tomato |
| Zanahoria | Carrot |
| Cebolla | Onion |
| Melón | Cantaloupe |
| Aguacte | Aguacte |
| Cereza | Cherry |
| Kiwi | Kiwi |
| Higo | FIG |
| Limón | Lemon |
| Mango | Mango |
| Naranja | Orange |
| Sandía | Watermelon |
| Plátano | Banana |
| Mandarina | Tangerine |
| PEpino | Cucumber |
| Calabacín | Zucchini |
| Fresa | Strawberry |
| Ciruela | Plum |
| Calabaza | pumpkin |
| Pimientos | Peppers |
| Brócoli | Broccoli |
| Apio | Celery |

| | |
|------------|-------------|
| Lechuga | Lettuce |
| Coliflor | Cauliflower |
| Espinaca | Spinach |
| Berenjena | Eggplant |
| Ajo | Garlic |
| Remolacha | Beet |
| Patata | Potato |
| Espárragos | Asparagus |

| Legumes and Nuts | |
|----------------------|-----------------|
| Nueces | Walnuts |
| Almendras | Almonds |
| Semillas de girasol | Sunflower seeds |
| Semillas de calabaza | Pumpkin seeds |
| Anacardos | Cashew nuts |
| Maíz | Corn |
| Pistachos | Pistachios |
| Avellanas | Hazelnuts |
| Castañas | Chestnuts |
| Pasas | Raisins |
| Arroz | Rice |
| Lentejas | Lentils |
| Habichuelas | Beans |
| Garbanzos | Chickpeas |
| Soja | Soy |
| Cacahuete | Peanut |
| Habas | Broad beans |
| Guisantes | Green peas |

| Otros alimentos | |
|--|--------------------------------------|
| Pescado y marisco | Fish and seafood |
| Anchoas y boquerones | Anchovies |
| Sardinas | Sardines |
| Pulpo | Octopus |
| Mejillones | Mussels |
| Almejas | Clams |
| Calamares | Squid |
| Gambas | Prawns |
| Langostino | Shrimp |
| Cangrejo | Crab |
| Salmón | Salmon |
| Atún | Tuna |
| Carnes y embutidos | Meat |
| Salchicha y salchichón | Sausage |
| Chorizo | Chorizo |
| Ternera | Veal |
| Vaca | Cow |
| Pollo | Chicken |
| Jamón | Ham |
| Tocino | Bacon |
| Costillas | Ribs |
| Lomo | Loin |
| Albondigas | Meatballs |
| Chuleta y filete | Cutlet and steak |
| Mortadela | Mortadella |
| Hamburguesa | Hamburger |
| Buey | Ox |
| Otros alimentos y platos | Other meals |
| Queso | Cheese |
| Pasta (macarrones, espaguetis, lasaña) | Pasta (macaroni, spaghetti, lasagna) |
| Ensalada | Salad |
| Snack | Snack |
| Paella | Paella |

| | |
|---|---|
| Tortilla de patatas | Omelette |
| Sopa | Soup |
| Postre (Pastel, magdalena, chocolate, etc.) | Dessert (cake, muffin, chocolate, etc.) |
| Patatas fritas | Chips |
| Helado | Ice-Cream |
| Sal | Salt |
| Azúcar | Sugar |
| Especias | Species |
| Aceite | Oil |
| Vinagre | Vinegar |
| Bebidas | Drinks |
| Agua | Water |
| Leche | Milk |
| Café | Coffee |
| Zumo | Juice |
| Batido | Smoothie |
| Vino | Wine |

Ejercicios:

1). Se le explicará a los usuarios y usuarias que cada uno o una tendrá que elaborar un menú utilizando el vocabulario de las listas y para ello tendrán que elaborar una lista de la compra con todos los alimentos que deberán comprar para elaborar cada plato del menú. Este deberá contener tres comidas diferentes: Desayuno, almuerzo y cena.

Cuando acaben de hacer la lista de la compra, quién quiera puede exponerlo delante de las demás personas.

Repaso de los pronombres personales y del verbo “To be” mezclado con el verbo “have got”:

1). Completa las siguientes oraciones con el verbo “To be” y el verbo “Have got” de forma conjugada.

- María 29 years old and she a younger sister.
- Rodrigo and Felisa very good friends.
- I food in the fridge, so I need to buy something for eating.
- We two dogs, they.....black and white.
- you hungry? No, I hungry.
- They happy, because they finish the exams today.
- I think Elena nice, because she helps me a lot.
- she your mother? No, she My mother in the job.
- We lemon for the drinks? Yes, we Lemon.

2). Traduce al inglés las siguientes oraciones:

- Yo tengo 34 años.
- Elena y Mary son hermanas. Ellas tienen ocho primos.
- Nosotras tenemos una casa grande. Es amarilla.
- Ella no tiene hambre, ella tiene sed.
- ¿Ellos tienen comida? No, ellos no tienen comida,
- ¿Estás contento? Si estoy contento, porque tengo un juego nuevo.

3). Ahorcado: Se jugará al ahorcado pero en inglés. Para ello utilizaremos todo el vocabulario de las diferentes comidas y alimentos y colores que se han dado a lo largo de los demás días. Este juego consiste en que una persona tendrá que salir a la pizarra y pensar en una palabra en inglés. Acto seguido dibujará tantas líneas discontinuas como letras tenga su palabra. Los demás usuarios y usuarias tendrán que adivinar la palabra diciendo diferentes letras del abecedario en inglés. Las letras que se acierten de la

palabra se irán colocando en sus respectivos huecos y aquellas letras que cuenten como fallo tendrán que ir completando un dibujo de un muñeco ahorcado.

4). Bingo: Se jugará al bingo pero con los números en inglés. Para ello los usuarios y usuarias deberán elaborar su propio cartón de bingo con los números que ellos y ellas quieran y la persona dinamizadora se encargará de decir en voz alta una retahíla de números en inglés. Los usuarios y usuarias deberán entender cada uno de esos números e ir marcándolos si coincide con que lo tienen en su cartón. La persona que consiga completar su cartón completo deberá gritar bingo y será la persona ganadora del juego.

Artículos:

| Artículos Determinados | |
|--|---|
| El, la los, las. | The |
| <u>Ejemplo:</u> - El perro - La casa amarilla - Las canciones | <u>Example:</u> - The dog - The yellow house - The songs |

| Artículos Indeterminados | | | |
|---|---|---|---|
| Singular | | Plural | |
| A (Un/una) | An (Un/una) | Some | Any |
| Van delante de palabras que empiezan por consonante. | Van delante de palabras que empiezan por vocal. | Para cosas incontables. | Para cosas contables. Pero en oraciones negativas. |
| Ejemplo: I have a blue elephant (Tengo un elefante azul) | Ejemplo: I have an elephant (Yo tengo un elefante) | Ejemplo: There are some milk in the fridge (Hay algo de leche en el frigorífico). | Ejemplo: There isn't any biscuit in the box. (No hay ninguna galleta en la caja). |

Ejercicios:

1). Añádele an/a a las siguientes palabras:

- Girafe
- Orange
- Car
- Egg
- Octopus

2). Rellena cada hueco con “some” o “any”:

- I need cream.
- There is juice in the glas.
- I don't want piece of pizza.
- There are rice for everyone.
- Don't take flower.

3). Pon el artículo que creas necesario y cuando creas necesario en cada casilla:

- We need to clean house.
- She buys 3 pears, 2 apples and watermelon.
- There aren't any bottles of juice.
- I have got cactus.
- They have to take humbrella, so we have to wait few minutes.
- Pick up water to make the tea.
- I see elephant in the Zoo.

- It is expensive watch.

Saludos y frases típicas en atención al cliente o clienta:

- [Tabla de diferentes saludos formales e informales en inglés]

Saludos en Inglés

| Formales | |
|----------------|-----------------|
| Hello | » Hola |
| Good morning | » Buenos días |
| Good afternoon | » Buenas tardes |
| Good evening | » Buenas noches |

 Si quieres aprender inglés GRATIS, ve a:
www.aprenderinglesrapidoysfacil.com

| Informales | |
|--------------|----------------------|
| Hi | » Hola |
| How are you? | » ¿Cómo estás? |
| What´s up? | » ¿Qué tal? |
| What´s new? | » ¿Qué hay de nuevo? |

- [Tabla de diferentes despedidas formales e informales en inglés]

Despedidas en Inglés

Formales

Goodbye >> Adiós

Have a nice day! >> ¡Que tenga un buen día!

Good night >> Buenas noches

.....
 "Good Evening" y "Good Night" suelen ser confundidas por los hablantes del español. "Good Evening" significa "Buenas Noches" como una forma de saludo. "Good Night" significa "Buenas Noches" como una despedida



Si quieres aprender inglés GRATIS, ve a:

www.aprenderinglesrapidoysencillo.com

Informales

Bye-bye >> Adiós

Later >> Nos vemos luego

See you! >> Nos vemos

See ya! >> Nos vemos

| | | |
|------------------------|--------------------------------------|---|
| ¿Cómo estás? | ¿How are you? | I am fine, thank you/ Thanks. And you? |
| | | I am not fine, thank you, and you? |
| ¿Cómo está tu día? | How is your day? | |
| Me alegro de verte | Good to see you / Nice to see you | |
| Es un placer conocerte | It's nice to meet you | |
| ¿Cómo estás? | How do you do? | |

Para dar la bienvenida

| | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| Gracias por llamar, mi nombre es.... | Thank you for Calling, my name is.... |
| ¿Cómo puedo ayudarle? | How can I help you? |
| ¿Cómo le puedo ayudar hoy? | What can I help you today? |
| ¿Puedo ayudarle? /¿Necesita ayuda? | Can I help you? / Do you need help? |
| ¿Necesita algo? | Do you need something? |

| Para hacer esperar a un cliente | |
|--|---|
| ¿Puede esperar un momento mientras lo reviso? Por favor manténgase en línea. | Will you hold for a moment while I check on that? Please stay in line |
| Revisaré y vuelvo. | I'll check and be right back. |
| Gracias por su espera Sr. Smith. | Thanks for waiting Mr. Smith. |

| Si no entiendes a un cliente | |
|--|---|
| Lo siento, pero no le entendí exactamente. | I'm sorry but I don't understand you exactly. |
| ¿Puede repetir, por favor? | Could you repeat that, please? |

| Si hay quejas | |
|--|--|
| Estaré más que feliz de ayudarle | will be more than happy to assist you. |
| Puedo entender perfectamente su situación | I absolutely understand your situation |
| Lo que puedo hacer por usted ahora mismo es... | What can I do for you right now is... |
| Haré lo mejor que pueda. | I will try my best |
| Desde luego que puedo ayudarte | I can certainly help you |

| Para hacer sugerencias | |
|--|--|
| Le sugiero que... | I would suggest... |
| Le recomiendo que... | I recommend... |
| Par evitar inconvenientes similares en el futuro, le recomiendo... | To avoid a similar inconvenience in future I request you to... |

| Otras | |
|--------------------------------------|--|
| Son Euros | It is euros |
| ¿Va a pagar con tarjeta o efectivo? | Will you pay with credit card or cash? |
| ¿Quiere/ Necesita una bolsa? | Do you want/ need a bag? |
| Siguiente | Next one |
| Cola de personas | Queue |
| Aquí tienes el cambio | Here you have the change |
| Gracias / Muchas gracias | Thank you /Thank you so much |
| De nada | You are welcome |
| ¿Algo más? | Anything else? |
| Lo siento | I am sorry |
| Puede encontrarlo en las estanterías | You can find it in the shelving |
| Perdone | Excuse me |

Ejercicios:

1). Completa el siguiente dialogo:

_ Hello

+ Good morning, you help?

_ Yes. I need to find five eggs and pack of pasta.

+Okay, you can it at the end of that corridor. I you to take a bag to carry all the food.

_ That is right. you for your help.

+You are else?

_ Yes. Can I pay the things with.....?

+ No, I am The machine is broken, so you only can with

To avoid situations similar to this, I you to carry always cash.

_ Okay. Thank you for your service.

+ That is right. If you need more things. I more than happy to you. Have a good

_ Good morning.

Verbo Can (Poder):

Este verbo significa “poder” y es invariable en la conjugación del presente simple.

Ejemplo:

- Yo puedo correr / I can run
- ¿Puedo ir al baño, por favor? / Can I go to the toilet, please?

Si quisiésemos utilizar el verbo “Can” de una forma más educada, lo transformamos en “Could”.

Ejemplo:

- ¿Podría ir al baño, por favor? / Could I go to the toilet, please?
- ¿Podrías darme una lata de atún? / Could you give me a can of tuna?

- [Tabla de la conjugación del verbo “poder” (Can) en inglés]

Verbo «can»: Presente

| Pronombre | Afirmativo | Negativo |
|-----------|------------|--------------------------|
| I | I can | I cannot - I can't |
| you | you can | you cannot - you can't |
| he | he can | he cannot - he can't |
| she | she can | she cannot - she can't |
| it | it can | it cannot - it can't |
| we | we can | we cannot - we can't |
| they | they can | they cannot - they can't |
| you | you can | you cannot - you can't |

lingokids

Ejercicios:

1). Transforma las siguientes oraciones afirmativas en preguntas y oraciones negativas:

- She can drive a car:
- John can have a coffee with Mary today.
- The children can go to the park.
- I can swim.
- The teacher can help the student.
- The student can do the homework before the class.
- Mary and John can have a meeting.
- We can send this email now.
- You can make a photocopy of this.

2). Completa con Can o Can't los siguientes enunciados:

1. WhereI see a good rock concert?
2. Can Lisa speak French? No, she

3. What you do?
4. Can Lucy drive? Yes, she
5. Where I buy a new printer?
6. you read in Portuguese? Yes, I can.
7. Can I invite my friends? Yes, they come.
8. you help me, please?
9.you play the piano?

Presente Continuo:

El presente continuo (Present continuous) se utiliza para nombrar acciones que se están realizando en este mismo momento o acciones que se harán en el futuro.

Ejemplo:

- Yo estoy desayunando / I am having breakfast
- Ellos están tocando el piano / They are playing the piano

- [Tabla del tiempo presente continuo de los verbos regulares]

| PRESENTE CONTINUO | | | | | |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| MODO AFIRMATIVO | | MODO INTERROGATIVO | | MODO NEGATIVO | |
| I am playing | Yo estoy jugando | Am I playing? | ¿Estoy yo jugando? | I am not playing | Yo no estoy jugando |
| You are playing | Tú estás jugando | Are you playing? | ¿Estás tú jugando? | You are not playing | Tú no estás jugando |
| He is playing | Él está jugando | Is he playing? | ¿Está él jugando? | He is not playing | Él no está jugando |
| She is playing | Ella está jugando | Is she playing? | ¿Está ella jugando? | She is not playing | Ella no está jugando |
| It is playing | Él / Ella está jugando | Is it playing? | ¿Está él / ella jugando? | It is not playing | Él / Ella no está jugando |
| We are playing | Nosotros estamos jugando | Are we playing? | ¿Estamos nosotros jugando? | We are not playing | Nosotros no estamos jugando |
| You are playing | Ustedes están jugando | Are you playing? | ¿Están ustedes jugando? | You are not playing | Ustedes no están jugando |
| They are playing | Ellos están jugando | Are they playing? | ¿Están ellos jugando? | They are not playing | Ellos no están jugando |

Ejercicios:

1). Completa la frase con la forma correcta:

- I ____ (work) now.
- Nell ____ (not/watch) television at the moment.
- They ____ (go) to the cinema.
- ____ you ____ (call) your mother?
- John ____ (read) the newspaper.
- ____ Valerie ____ (study) English?
- We ____ (not/play) video games.
- I ____ (not/drink) water.
- We ____ (know) her.

2). Traduce las siguientes oraciones:

- Yo estoy comprando algunos tomates.

- Helena está oliendo el melón.
- Nosotros no estamos bebiendo agua.
- Ellos no pueden ir al supermercado, porque ellos están estudiando.
- ¿Estás tocando la guitarra?
- Francisco está pagando la cuenta
- Tú estás preguntando una duda.
- Nosotras estamos haciendo un pastel.

Preposiciones:

- [Imagen con las preposiciones en inglés]



Ejercicios:

1). La persona dinamizadora se encargará de hacer preguntas sobre la posición real de algunos objetos de la clase y los usuarios y usuarias deberán decir en inglés y haciendo uso de las preposiciones, dónde se encuentra cada objeto.

Por ejemplo:

- Where can I find the red suit-case?
- You can find the red suit-case above the book.

Listado de profesiones:

| Profesiones | Professions |
|-----------------------------|-------------------------------|
| Policía | Police |
| Bombero / Bombera | Firefighter |
| Limpiador / Limpiadora | Cleaner |
| Cajera /Cajero | Cashier |
| Doctor /Doctora | Doctor |
| Enfermero /Enfermera | Nurse |
| Artista | Artist |
| Repartidor / Repartidora | Delivery man / Delivery woman |
| Farmacéutico / Farmacéutica | Pharmacist |
| Albañil | Builder |
| Profesor Profesora | Teacher |
| Estudiante | student |
| Cocinero / Cocinera | Chef / Cooker |
| Carpintero / Carpintera | Carpenter |
| Mecánico / Mecánica | mechanic |
| Actriz / Actor | Actress |
| Taxista | Cabbie |
| Camarero / Camarera | Waiter / Waitress |
| Cantante | Singer |

| | |
|-----------------------|----------|
| Jardinero / Jardinera | Gardener |
|-----------------------|----------|

Ejercicios:

Ahorcado: Se jugará al ahorcado pero en inglés. Para ello, esta vez utilizaremos todo el vocabulario sobre las diferentes profesiones que se han dado durante la clase. Este juego consiste en que una persona tendrá que salir a la pizarra y pensar en una palabra en inglés. Acto seguido dibujará tantas líneas discontinuas como letras tenga su palabra. Los demás usuarios y usuarias tendrán que adivinar la palabra diciendo diferentes letras del abecedario en inglés. Las letras que se acierten de la palabra se irán colocando en sus respectivos huecos y aquellas letras que cuenten como fallo tendrán que ir completando un dibujo de un muñeco ahorcado.

Ejercicios de repaso sobre vocabulario de todo el tema, presente simple y presente continuo:

1). Conversación entre una persona dependienta y un o una clienta. Para este ejercicio los usuarios y usuarias deberán trabajar en pareja, ya que una persona hará de dependienta y la otra de clienta. Consiste en que cada pareja deberá elaborar en sus libretas un diálogo entre una persona dependienta y una clienta en la que se hagan uso de diferentes expresiones estudiadas en la clase anterior. Lo interesante es que puedan hacer uso del mayor vocabulario posible, así como de los verbos y expresiones que crean conveniente. Una vez que cada pareja haya acabado su diálogo deberá exponerlo en clase e interpretarlo.

2). Completa las siguientes oraciones con el presente simple o continuo de los verbos:

- What is that noise? Somebody(play) the piano.
- We(go) to the cinema this Friday.
- We(go) on holiday every winter.
- She (have) a shower at the moment.
- Right now, she (no walk) down the hill.

- Oak trees(grow) very slowly.
- My dog (no eat) vegetables.
- My brother(love) animals.
- Most people(visit) the doctor.
- In his job he usually (read) books.
- I'm looking at the woman, she(wear) a nice hat.
- I never(go) out in the evening.
- He usually (work) with paints and brushes.
- Do you know anyone who (speak) Italian?

Anexo IV: Herramientas y estrategias de evaluación

- **Examen final de Inglés**

Preguntas:

1. Escribe en cada casilla el número en inglés que corresponde.

- I am (45) years old.
- They have got..... (2) pets.
- Rocío and Raquel have got (100) euros in their moneybox.
- The train arrives at (12) o'clock.
- There are (25) monkeys in the Zoo.
- The swimming pool has got (54) metres in length.
- For the cake I need(2) glasses of water,(85) grams of flour, (4) eggs and (32) grams of butter.
- The library has got (68) books.

2. Reemplaza la palabra subrayada con un pronombre personal:

- Helena is a teacher.
..... is a teacher.
- Peter and Oscar are cooks.
..... are cooks.
- Mario plays tennis.
..... plays tennis.
- Charles and I like romantic movies.
..... like romantic movies.
- The dog is black.
..... is black.
- Fabio and you play cards very well.
..... play cards very well.

3. Completa con el verbo –to be (ser, estar y parecer) y el verbo - have got (tener):

- You twenty-five years old.
- Raquel and Daniela Friends, they sisters.
- I Thirty books in my library.
- Jesús and Javier any pets.
- you the doctor? Yes, I
- The dog Black and it white spots.
- Omar a really good person, but he got a lot of friends.

4. Traduce las siguientes oraciones:

- Yo no tengo los ojos verdes.
- El perro es blanco y tiene manchas negras.
- Ellos tienen unos pantalones azules.
- Tú no tienes el pelo de color marrón, tienes el pelo de color negro.
- Las flores son rojas y amarillas.
- ¿Ella tiene una camiseta rosa? No, ella no tiene una camiseta rosa, la camiseta es naranja.

5. Transforma las oraciones afirmativas en negativas y preguntas:

- I am playing football
- You are telling stories.
- Jesús and I are going to the cinema.
- We are eating paella for my birthday.
- They are doing a delicious Apple cake.
- You are whatching TV.
- Juan is my cousin.

6. Rellena los huecos en cada oración conjugando los verbos entre paréntesis:

- I (play football), I prefer playing tennis.
- Bianca and you (buy) the cake and I (pay) the drinks for the birthday.
- Rocio (no give) the money, so we haven't enought.
- The cat (take) the piece of your bread.
- You (see) something interesting? No, I
- We (prefer) the red carpet than the blue.

7. Observa la siguiente imagen y completa las siguiente oraciones con las preposiciones necesarias:

- [Imagen de dibujos de personas comprando en un supermercado]



- The cleaning products are the two shelving
- We can see posters wall
- The pears are the apples.
- The cereals are the beer and the beer are..... the pink bottles.
- A bottle of cleaning product is the shopping cart.
- The fish is the shelving.
- The blonde girl is the cereals.

8. Deduce de que profesión se trata:

- I cook really nice dishes:
- They are always working on their pictures:
- She controls the security in our village:
- Raúl keeps my house really cleaned:
- I work for him, he is my
- We work in a restaurant, we are always walking around the tables.
- She attended me when I had the accident with the car.

9. **Elabora una conversación entre una persona que va a hacer la compra y una persona dependiente del supermercado, haciendo uso de aquellas expresiones y vocabulario relativo al tema que hayas aprendido.**

- **Rúbrica**

| Rúbrica para medir la satisfacción | | | | |
|--|--|---|--|---|
| En cuanto al curso... | Me ha encantado el curso | Me ha gustado el curso | Me ha resultado un curso sin más | No me ha gustado nada |
| Innovación y dinamismo del curso | Me ha parecido muy dinámico e innovador | Me ha parecido dinámico e innovador | Me ha parecido algo dinámico e innovador | No me ha parecido nada dinámico e innovador |
| Sobre los temas tratados... | Los temas tratados me han resultado muy interesantes | Los temas tratados me han resultado interesantes | Solo algunos temas tratados me han resultado algo interesantes | Los temas tratados no me han resultado nada interesantes |
| En cuanto al contenido... | Todo lo que hemos dado ha sido perfecto y suficiente | Todo lo que hemos dado ha estado bien y ha sido suficiente | Todo lo que hemos dado no ha estado mal y he notado que ha sido insuficiente | He notado que todo lo que hemos dado no ha sido suficiente |
| Relación entre duración y contenido | La duración del curso me ha resultado totalmente adecuada con el contenido | La duración del curso me ha resultado adecuada con el contenido impartido | La duración del curso no me ha resultado del todo adecuada con el contenido | La duración del curso no me ha resultado nada adecuada con el contenido impartido |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | impartido | | impartido | |
| Duración del curso | La duración del curso me ha resultado totalmente adecuada | La duración del curso me ha parecido bien | La duración del curso me ha resultado algo equivocada | La duración del curso me ha resultado fatal |
| Clima de clase | Se ha conseguido un clima de trabajo en clase buenísimo | El clima de trabajo en clase ha estado bien | El clima de trabajo en clase no ha estado mal | El clima de trabajo en clase ha sido malísimo |
| El lugar de trabajo | El lugar de trabajo me ha resultado totalmente adecuado | El lugar de trabajo ha estado bien | El lugar de trabajo podría haber sido mejor | El lugar de trabajo ha sido malísimo |
| Dinámicas de cohesión grupo | Considero que las dinámicas de cohesión de grupo han sido muy útiles | Considero que las dinámicas de cohesión de grupo han sido útiles | Considero que las dinámicas de grupo han sido algo útiles | Considero que las dinámicas de grupo no han sido nada útiles |
| Conceptos y uso de herramientas | He aprendido muchos conceptos y a usar muchas herramientas | He aprendido conceptos y a usar algunas herramientas | He aprendido pocos conceptos y a usar pocas herramientas | No he aprendido ningún concepto, ni a usar ninguna herramienta |
| Nociones básicas sobre inglés | He aprendido mucho inglés | He aprendido inglés | He aprendido poco inglés | No he aprendido nada de inglés |
| Cosas nuevas sobre mí | He aprendido muchas cosas nuevas sobre mí | He aprendido cosas nuevas sobre mí | No he aprendido muchas cosas nuevas sobre mí | No he aprendido nada nuevo sobre mí |

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| Uso de plataformas digitales para la obtención de Empleo | He aprendido a usar perfectamente las plataformas digitales para obtener empleo | He aprendido a usar las plataformas digitales para obtener empleo | He aprendido un poco a usar las plataformas digitales para obtener empleo | No he aprendido a usar las plataformas digitales para obtener empleo |
| Nuevas competencias | He desarrollado un montón de nuevas competencias | He desarrollado nuevas competencias | No he desarrollado muchas competencias nuevas | No he desarrollado ninguna competencia nueva |
| Diferenciar diferentes conceptos (Ej: Sentimientos y emociones) | Gracias al curso puedo diferenciar todos los conceptos que hemos estudiado | Gracias al curso puedo diferenciar bastantes conceptos que hemos estudiado | Gracias al curso puedo diferenciar algunos conceptos que hemos estudiado | No puedo diferenciar ningún concepto gracias al curso |
| Conocimiento de competencias propias | Gracias al curso conozco todas las competencias que poseo | Gracias al curso conozco muchas competencias que poseo | Gracias al curso conozco algunas competencias que poseo | No he conocido ninguna de las competencias que poseo |
| Preparación y seguridad a la hora de encontrar trabajo | Gracias al curso me encuentro preparadísimo/a y muy seguro/a para encontrar trabajo | Gracias al curso me encuentro preparado/a y seguro/a para encontrar trabajo | Gracias al curso me encuentro algo preparado/a y seguro/a para encontrar trabajo | No me encuentro nada preparado/a y seguro/a para encontrar trabajo |
| Motivación para encontrar | Gracias al curso me encuentro motivadísimo/a | Gracias al curso me encuentro | Gracias al curso me encuentro algo motivado/a | No me encuentro nada motivado/a para |

| | | | | |
|---|---|---|---|--|
| trabajo | para encontrar trabajo | motivado/a para encontrar trabajo | para encontrar trabajo | encontrar trabajo gracias al curso |
| Satisfacción con la labor docente | Estoy totalmente satisfecho/a con la labor docente | Estoy satisfecho/a con la labor docente | No estoy muy satisfecho/a con la labor docente | No estoy nada satisfecho/a con la labor docente |
| Motivación para hacer otros cursos | Gracias a este curso me siento motivadísimo/a para realizar otros | Gracias a este curso me siento motivado/a para realizar otros | No me siento muy motivado/a gracias a este curso para hacer otros | No me siento nada motivado/a gracias a este curso para hacer otros |
| Cambios en el curso | No cambiaría nada del curso porque estoy totalmente satisfecho/a | No cambiaría nada del curso porque me ha parecido bien | Cambiaría algo del curso que no me ha resultado útil | Cambiaría muchas cosas del curso porque no me ha resultado nada útil |

- **En el caso en el que haya indicado que sí cambiaría algo del curso en la última pregunta, especifique a continuación el qué y por qué.**

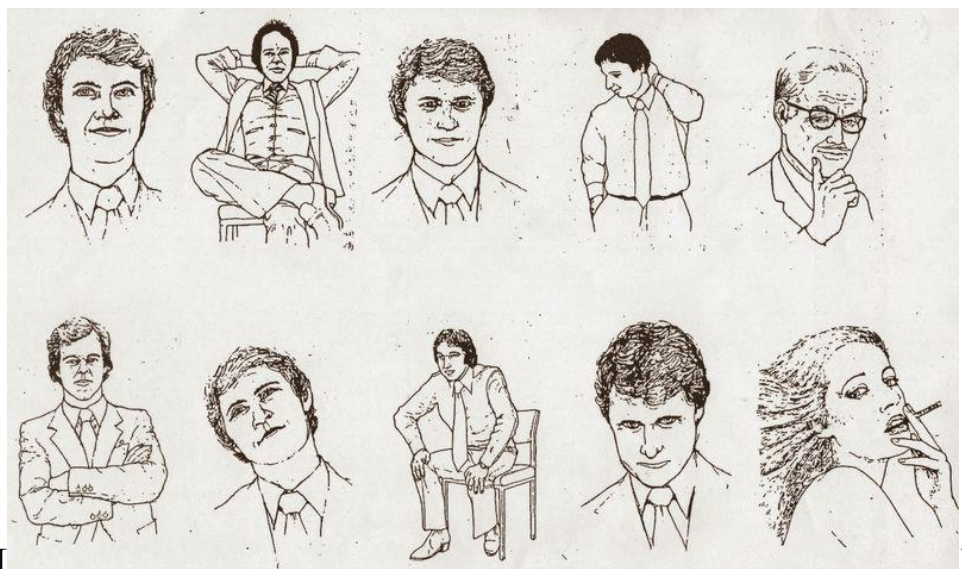
Anexo V: Tabla de imágenes

- ¿Cuáles son alfa y cuáles beta?



https://www.google.es/search?q=expresi%C3%B3n+lenguaje+corporal+dibujos&tbm=isch&ved=2ahUKEwiTl6rr9anpAhUw1-AKHArBn4Q2-cCegQIABAA&oq=expresi%C3%B3n+lenguaje+corporal+dibujos&gs_lcp=CgNpbWcQAzoGCAAQBxAeOggIABAIEAcQHIDeigFY7KABYPiiAWgAcAB4AIABIQGIAYMikgEDOC4ymAEAoAEBqgELZ3dzLXdpei1pbWc&sclient=img&ei=Q0e4XtPpMbCugwet15nwBw&bih=625&biw=1366#imgrc=U_GLfTcu0Lk-GM

- Peña, I. (2020). *El lenguaje del cuerpo no miente.*



<https://senaldealerta.pe/salud-mental/el-lenguaje-del-cuerpo-no-miente>

- (2010). *Lenguaje corporal: ¡Cuidado! Tus movimientos te delatan*



<https://www.emprendices.co/lenguaje-corporal-cuidado-tus-movimientos-te-delatan/>

- Kamprani, K. (2017). '*Chain fork*'



https://elpais.com/elpais/2019/06/19/album/1560973041_936347.html#foto_gal_12

- Kamprani, K. *Engagement mugs*



[

]

https://elpais.com/elpais/2019/06/19/album/1560973041_936347.html#foto_gal_11

- Kamprani, K. (2012). *'The un comfortable chair #3'*



[]

https://elpais.com/elpais/2019/06/19/album/1560973041_936347.html#foto_gal_11

- Kamprani, K. (2018). *'The uncomfortable champagne glasses'*



[]

https://elpais.com/elpais/2019/06/19/album/1560973041_936347.html#foto_gal_17

- Kamprani, K. (2017). *'The uncomfortable broom'*



[

]

https://elpais.com/elpais/2019/06/19/album/1560973041_936347.html#foto_gal_17

- Kamprani, K. (2012). *'The uncomfortable pot'*



[

]

https://elpais.com/elpais/2019/06/19/album/1560973041_936347.html#foto_gal_17

- Kamprani, K. (2017). *'The uncomfortable watering can'*

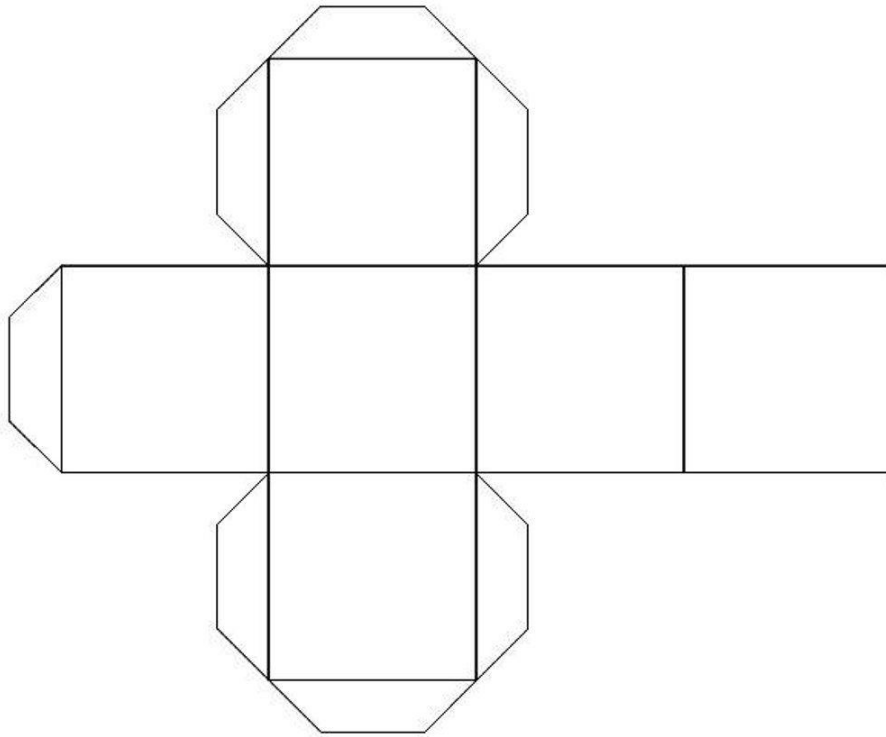


[

]

https://elpais.com/elpais/2019/06/19/album/1560973041_936347.html#foto_gal_17

- Cueto, J. “Plantilla para realizar un cubo de historias con los dibujos”



[]

<https://www.pinterest.es/pin/673077106787440878/?autologin=true>

- [Tabla del abecedario en inglés]. <https://aprenderingles.org/abecedario-en-ingles/>
- [Tabla de los números en inglés del 1 al 100]. <https://brainly.lat/tarea/10101369>
- [Tabla de los pronombres personales en inglés]. <https://www.google.es/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Ftrucoslondres.com%2Faprender-ingles%2Fgramatica%2Fpronombres-ingles%2F&psig=AOvVaw2nRzJ422ipU8-ubDzKIYep&ust=1589225314913000&source=images&cd=vfe&ved=0CAIQjRxqFwoTCKDOxOaDqukCFQAAAAAdAAAAABAJ>

- [Tabla sobre la conjugación de los verbos “ser, estar y parecer” en inglés (-To be)]. <https://www.aprenderinglesamericano.com/portfolio-items/curso-de-ingles-basico-verbo-to-be/>

- [Colores en inglés]. <http://joselinpalacio.blogspot.com/2015/10/los-colores-en-ingles-1encuentra-los.html>

- [Tabla del verbo “tener” (Have got) y su conjugación]. https://www.google.es/search?q=verbo+have+got&sxsrf=ALeKk00a1wgvODoK0pL3p3JvPIPA3z-1dQ:1589139404316&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=2ahUKEwid_8TNharpAhUBAGMBHcWXD2cQ_AUoAXoECAwQAw&biw=1366&bih=625#imgrc=hKHjNLL5_v8qkM

- [Tabla de diferentes saludos formales e informales en inglés]. <https://www.aprenderinglesrapidoysfacil.com/2013/02/06/saludos-y-despedidas-en-ingles-con-explicacion-pronunciacion-y-ejercicios-de-listening/>

- [Tabla de diferentes despedidas formales e informales en inglés]. <https://www.aprenderinglesrapidoysfacil.com/2013/02/06/saludos-y-despedidas-en-ingles-con-explicacion-pronunciacion-y-ejercicios-de-listening/>

- [Tabla del verbo “poder” (Can) en inglés]. <https://www.lingokids.com/es/ingles-para-ninos/verbo-can>

- [Tabla del tiempo presente continuo de los verbos regulares]. <http://www.aprenderinglesfacil.es/2008/03/presente-continuo-o-progresivo.html>

- [Imagen con preposiciones en inglés].
<https://www.pinterest.es/pin/413768284494379762/>

- [Imagen de dibujos de personas comprando en un supermercado].
<https://es.dreamstime.com/gente-en-dise%C3%B1o-interior-del-supermercado-image113877486>

- [Imagen sobre el esquema del análisis DAFO].
<https://agenciatropic.wordpress.com/2016/11/02/dafo-goldcar/>

Anexo VI: Diarios de prácticas

- **Martes, 17 de febrero:**

Miedos e incertidumbres era todo lo que me venía a la cabeza cada vez que pensaba en el Practicum II, y pensaba en él constantemente. El año anterior había hecho mis primeras prácticas en un colegio Montessori situado en mi pueblo, Alhaurín de la Torre, en el que todo fue genial. Sin embargo, este año decidí arriesgarme un poquito más y hacer mis segundas prácticas en una empresa, un ámbito que nunca antes había tocado y que estaba despertando un interés muy intenso en mí.

Es obvio que el grado de Pedagogía en la universidad de Málaga está principalmente enfocado en el ámbito escolar, por lo que durante todos estos años de carrera solo he podido tener la oportunidad de cursar varias asignaturas relacionadas con

la empresa. La teoría sobre lo que se trabaja en el ámbito empresarial siempre la he tenido más o menos clara, en cambio, pensé que sería interesante realizar mi Practicum en una de ellas, ya que desconozco los procesos y todos los conocimientos que una pedagoga debe poseer para ejercer su labor en una empresa.

El motivo por el que me decanté por Formación S.L., principalmente fue la función que esta ejercía, sin embargo, en el listado de centros del Practicum II, también existían otras opciones de centros cuya labor era la misma que la que se realizaba en ella. Sin embargo, fue la página web de la empresa y el saber que trabajaban a nivel de toda España, el desencadenante que logró que finalmente me decantase por esta opción. Considero que es imprescindible cuidar la imagen de una empresa o del producto que se ofrece al público, ya que así llamará más la atención al cliente o la cliente; por lo que el tener una página web actualizada y vistosa, podría ser sinónimo de actualización continua de la empresa y cuidado del servicio o producto que se ofrece.

Unos días antes de empezar con las prácticas, decidí ponerme en contacto con la empresa para tener una primera toma de contacto con ella y para que contasen conmigo el próximo lunes acordando los horarios de prácticas. Esta primera toma de contacto claramente fue efímera, pero fue bastante buena, por lo que hizo que me relajase más.

Finalmente llegó el día.

Formación S.L. se ubica cerca del centro de la provincia de Málaga, a escasos metros de su casco antiguo, en concreto en una de las calles próximas a la estación de autobuses María Zambrano. La verdad es que se encuentra ubicada en una zona muy buena y accesible para las personas y además, justo en frente de la puerta podemos encontrar una parada de autobús, por lo tanto se puede llegar a ella muy fácilmente. En cuanto al nivel socio-económico de la zona, este es medio-alto y prima la diversidad de comercios a su alrededor.

Una vez que di con la ubicación y entré en la sede, pude presenciar lo pequeña que esta era. Cabe destacar que mi incertidumbre no paró de cesar, sin embargo, una vez allí dentro, una parte de mí se tranquilizó. Como no sabía demasiado bien que hacer decidí acercarme a una chica que acababa de llegar y que se estaba acomodando en la recepción. Le expliqué quién era yo, la documentación que llevaba en la mano y que anteriormente me había facilitado mi tutora del Practicum II y de otras cuestiones referentes a las prácticas que iba a llevar a cabo allí. La chica muy amablemente me explicó que se llama Paula y que mi tutora llegaría más tarde, por lo que podía esperar en una de las sillas que había en recepción. Mientras tanto pude observar todo lo que había a mi alrededor y en principio, me dio la sensación de que el local estaba a medio acabar, aunque se veía bastante moderno y luminoso a juzgar por su decoración minimalista y el color blanco de las paredes. Pasado un rato y mientras llegaba mi tutora, Paula decidió mostrarme cada una de las habitaciones. A cada lado de la recepción, que justamente se encontraba al entrar, me topé con dos puertas que conducían a dos despachos diferentes, pude percibir fácilmente lo que eran debido a que sus paredes eran de cristal y por lo tanto se podía ver a través de estas todo lo que contenían cada una de las salas. Una de ellas tenía una mesa con una pantalla de ordenador muy grande, varias sillas, armarios y objetos de papelería que toda empresa tiene; Además, su pared de enfrente destacaba por su color azulado y por un enorme y moderno reloj plateado que colgaba de ella. La verdad es que me pareció una oficina muy bonita y sencilla. En cambio, la otra estaba compuesta por dos mesas de escritorio, dos sillas, y a parte de los ordenadores de mesa y el material de papelería no había nada más que destacase demasiado.

Si traspasábamos el recibidor, a la derecha nos encontramos con un amplio baño y a la izquierda con una sala bastante grande con una mesa ovalada ocupando todo el centro de la sala y acompañada por montón de sillas rojo chillón. Además, había dos escritorios con ordenadores, algún mueble para el almacenaje de archivos y dos puertas que conducían a dos clases del mismo tamaño aproximadamente y acondicionadas con inmobiliario para poder impartir clases allí de los diferentes cursos que ofertan. Por último, el final del pasillo acababa con otra sala bastante amplia, con una cocina, mesas,

sillas, una pizarra y una mesa de trabajo con su respectivo ordenador. Claramente lo que más me llamó la atención fue la cocina. Esta era sencilla y moderna y estaba compuesta por una pequeña nevera, un fregadero y un microondas. Los cajones estaban llenos de bolsitas de infusiones, café, azucarillos, cubiertos... entre otras cosas. Paula me dijo que podía hacer uso de esta cuando quisiese y también me explicó que la misma habitación de la cocina también se utilizaba para impartir cursos de formación. Esa era la razón por la que había todas esas mesas, la pizarra y el ordenador. Finalmente, esta habitación comunicaba con un pequeño despacho, que parecía estar más abandonado a juzgar por su falta de decoración y materiales de oficina.

Una vez que conocí todas las instalaciones de la empresa, conocí a Pedro, otro de las personas trabajadoras que acababa de llegar. Hizo que nos fuésemos a la sala de las sillas rojas, para poder hablar tranquilamente y en privado de la empresa y de mis prácticas. Yo aún no sabía quién era él, pero supuse que podría ser el propietario de Formación S.L. o la persona que se encarga de las gestiones de esta. No me sentía demasiado nerviosa, ya que me acogieron de forma cálida y todo fue bastante natural. Con el paso de la charla con Pedro, me fui dando cuenta de que esta se fue tornando hacia una entrevista, en la que primeramente, él me explicó qué era Formación S.L. y que era lo que hacían y ofrecían a la sociedad. Según me fue contando, Formación Group es un grupo constituido por la empresa Formación S.L. y la asociación Six. Por un lado Formación S.L. ofrece mentoring y evaluaciones en los diferentes puestos de trabajo, cursos de formación homologados, diseñan estrategias para alcanzar el éxito empresarial y son una consultora. Por otro lado, en cuanto a Six, esta es una asociación que trabaja mano a mano con otras asociaciones como Cruz Roja impartiendo cursos de formación.

Ambas trabajan en el mismo local de forma conjunta y los propietarios son los mismos. Como Formación Group desempeña diferentes labores, esta está constituida por un total de 15-16 personas aproximadamente. Sin embargo, en la sede solo trabajan cuatro de ellas. Pedro me fue explicando las funciones que hacían cada persona dentro del grupo y en que estaban especializados cada uno de ellos y ellas. Él es el que gestiona la empresa en sí, por lo que se encargaba más del papeleo, Paula era la que está siempre

en recepción y se encargaba Six y del trato con las asociaciones, Eva, la que sería mi tutora, es psicóloga y se encarga del trabajo de Formación S.L. dirigido a la consultoría, cursos de formación, etc. Por último, Macarena se encarga de Recursos Humanos.

Una vez que me explicó todo ello, me hizo varias preguntas sobre mi visión acerca de la Pedagogía, si pensaba que esta solo podía llevarse a cabo en el ámbito escolar o también en otros, cuáles eran mis competencias... entre otras. Después me habló de la importancia de mantenerme comprometida con la empresa y dimos por finalizada la charla. Intenté explicarme con claridad, natural y relajada, manteniendo mi atención y demostrando interés y compromiso con ellos y ellas y con mis prácticas.

Más tarde conocí a Eva. De primeras me pareció una persona bastante habladora y muy competente en su ámbito, ya que hablaba de forma muy clara y segura de sí misma. Me gustó conocerla y poder hablar con ella de temas variados sobre Formación S.L., la Pedagogía empresarial, psicología, ya que ella es graduada en Psicología y es un tema que me despierta muchísimo el interés. A parte de ser psicóloga, es graduada en educación primaria, y hasta día de hoy nunca ha dejado de formarse, ya sea mediante cursos, como a través de másteres.

Finalmente, después de tener esta pequeña charla, en la que pudimos conocernos un poco, Eva me mandó a hacer mi primera tarea en la empresa. Me dijo que no tenía nada preparado y estaba muy ocupada, por lo tanto, mi tarea por ahora sería arreglar un Power Point suyo sobre un curso de la metodología Montessori aplicada a personas con demencia grave. Aunque la tarea que me mandó me resultó un poco tonta, no me importó hacerla, ya que forma parte de la labor de la pedagoga o pedagogo, y me parecía bastante interesante que fuese sobre esta metodología con la que ya había tenido oportunidad de trabajar anteriormente. Por lo que me podía mover tranquilamente por un terreno que conocía y podía mostrar mis cualidades.

Cuando me puse a hacer la tarea vi que los programas de que sería mi ordenador, estaban un poco desfasados, por lo que le propuse hacer un Prezi. Ella recibió la propuesta bastante animada, tanto, que me hizo chocar su mano y me dijo que le gustaba, porque veía que sabía mucho, pero que era consciente de que aún me faltaba muchas más cosas por seguir aprendiendo.

A pesar de tener la disposición de hacer la presentación con otro programa, no pude hacerlo ya que el contenido que crease no podía hacerlo privado, así que empecé a hacer el Power Point hasta que fuese la hora de acabar mi día de prácticas.

- **Viernes, 21 de febrero:**

Ya solo me quedaban 7 diapositivas por acabar, por lo que cuando llegué a la empresa, me dirigí hacia mi ordenador para acabar el trabajo sin pausa.

Una vez acabado y revisado, como Eva no había llegado aún, me acerqué a Paula y se lo comenté, por si ella necesitaba ayuda o mientras podía mandarme algo para hacer. Como Paula es una persona que inspira confianza y desde el primer momento se mostró abierta a ayudarme en todo lo que yo necesitase y a escucharme, creí oportuno comentarle que estaba preocupada con mis prácticas, por no sentirme demasiado útil allí. A lo que ella me respondió que se había percatado de todo, pero que creía que Eva estaba más ausente y no me prestaba demasiada atención porque justo acababa de llegar a la empresa en un momento complicado, en el que tenían un exceso de trabajo. Igualmente me dijo que hablaría con ella para ver que podíamos hacer. La verdad es que no me importaba si seguía yendo a esas prácticas o si me cambiaba de empresa, lo único que me importaba era que fuesen claros conmigo para poder aprender.

Mientras Eva llegaba, Paula me dio la tarea de ponerle los nombres a unos diplomas de un curso de formación que habían hecho anteriormente y fotocopiarlos; además de alguna tarea más para matar el tiempo. Cuando acabé todo aquello e hice mi descanso para desayunar, me dirigí al despacho de Eva para ver cuál era la siguiente tarea que iba a mandarme. Eva me explicó un poco de todo y entre ello, conceptos referentes al mundo empresarial. Estuvo aconsejándome que no solo debía ceñirme a la labor de la pedagoga en la empresa, que me abriera a aprender y querer abarcar otras labores para poder dedicarme al mundo empresarial y ganar un sueldo considerable.

En cuanto a los conceptos, Eva hizo alusión a la formación bonificada, que trata de un sistema que permite a las empresas privadas con al menos un trabajador o trabajadora optar a programas de formación con la finalidad de mejorar sus competencias. Al ser bonificada, hace referencia a que el estado se encarga de financiar dichos cursos. La cuantía del crédito se calcula en función de la plantilla media del año anterior a la solicitud y de la cantidad pagada de la cuota de formación profesional. Es decir, que las compañías que operan en el territorio estatal que coticen por formación profesional pueden disponer de un crédito o bonificación para mejorar la formación de su plantilla.

Para que las empresas se puedan beneficiar de la bonificación, es importante que la empresa comunique la fecha de iniciación y finalización de las acciones formativas a través de la aplicación telemática que administra la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

La organización de estas depende de cada empresa. Algunas compañías organizan e imparten ellas mismas estos programas haciendo uso de sus medios; mientras que hay otras empresas que recurren a contratar un servicio especializado externo que se encargue de impartir los cursos. Este servicio lo dan empresas de formación o centros de estudios determinados como aptos por el SEPE (Servicio de empleo público estatal) de forma que sean centros acreditados en el registro estatal de entidades de formación.

Como en la universidad, la formación bonificada puede ser presencial, semipresencial, online o a distancia, dependiendo de las necesidades de la empresa y sus trabajadores/as. Las materias de los cursos bonificables deberán guardar relación con la actividad desarrollada por la empresa y/o el trabajador/a. No obstante, es importante añadir que se permiten las formaciones transversales, es decir, que pueden resultar válidas para cualquier trabajador/a, como pudieran ser los cursos de inglés o los talleres de informática.

Para el empleado o empelada los beneficios de este sistema de formación tienen que ver con incrementar sus conocimientos y desarrollo profesional de manera gratuita. Algunos programas vienen marcados desde la directiva de la empresa, pero a otros puede acceder de manera voluntaria solicitándolo a sus superiores. En estos casos es cuando se concede al trabajador un permiso individual de formación.

La formación puede ser de oferta o demandada:

- De oferta: Son las propias empresas de formación o centros de estudios los que ofrecen a las empresas la formación.
- De demanda: Son las empresas las que demandan estos cursos de formación.

Por otro lado, también estuvimos comentando sobre las licitaciones públicas. Estas son concursos públicos que se realizan entre proveedores para adquirir un bien o servicio solicitado por una administración. En este proceso, la parte contratante, invita a los distintos interesados a que formulen sus propuestas en función de las bases fijadas en el concurso, de las cuales se elegirá la más ventajosa mediante la adjudicación. Todo este proceso se regirá por unos determinados requisitos legales que constituyan la

validez del mismo y aseguren la mayor transparencia, legalidad e igualdad entre todos los participantes y las participantes. Las licitaciones son una gran oportunidad para que las empresas aumenten su actividad.

Los anuncios de licitación se publican en el perfil del contratante del órgano de contratación y en el Boletín Oficial del Estado y para apuntarse a un concurso público, existe un lugar llamado “El rincón del contratante”.

Existen proyectos o departamentos de licitaciones dentro de las empresas, que son equipos que únicamente se dedican a licitar cada mes presentando sus proyectos.

Para la elección del proyecto ganador, existe una especie de tabla o rúbrica, y el puesto de tu proyecto depende de los puntos que hayas sumado en cada Ítem. Algunos ítems hacen referencia al número de masters que tienen, el grado, las normas de calidad (normas ISO), etc. En cuanto al contenido del proyecto, este tiene que tener solvencia técnica y solvencia pedagógica.

La verdad es que a pesar de no estar demasiado tiempo con mi tutora de prácticas, el tiempo que estuve con ella sentí que aprendí un montón de cosas y conceptos nuevos de empresa, por lo que pude irme realmente satisfecha de mis prácticas.

Cabe decir, que Eva me comentó que la semana próxima estaría fuera impartiendo un curso de formación, por lo que Paula estaría a mi cargo toda la semana. Si quería podía ir a las prácticas o no ir durante la semana.

- **Lunes, 2 de marzo:**

Hoy comencé mis prácticas con una charla larga y tendida de Eva, en la que me estuvo contando información que me podía servir de interés para mi futuro laboral:

SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal): es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. El SEPE, junto con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, forman el Sistema Nacional de Empleo. Este sistema asume las funciones del extinto Instituto Nacional de Empleo (INEM) desde 2003. Desde esta estructura estatal se promueven, diseñan y desarrollan medidas y acciones para el empleo, cuya ejecución es descentralizada, ajustadas a las diferentes realidades territoriales.

Este tiene como misión contribuir al desarrollo de la política de empleo, gestionar el sistema de protección por desempleo y garantizar la información sobre el mercado de trabajo con el fin de conseguir, con la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos y demás agentes del ámbito laboral, la inserción y permanencia en el mercado laboral de la ciudadanía y la mejora del capital humano de las empresas.

Eva estuvo comentándome que la legislación dirigida a la actividad empresarial o a la de las asociaciones volverá a cambiar, debido al cambio de gobierno, ya que actualmente se encontraba regulada por el SEPE, pero una vez que pase toda esta situación de tránsito, todas las entidades y sus actividades tendrán que adaptarse a las nuevas políticas que el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) dicte. Es por ello que se encontraba totalmente saturada, pues tendrían que volver a adaptarse a la nueva legislación y poner en regla su empresa.

Hace unos años la satisfacción de las empresas se basaban en que el producto o servicio que ofrecían cumplieren con las necesidades y expectativas de los clientes y las

clientes. La definición de “calidad” era sinónima de estar conforme con esto mismo. Sin embargo, en la actualidad esa definición ha quedado totalmente obsoleta, pues se han creado nuevas expectativas de seguridad, gestión ambiental, calidad y responsabilidad social corporativa que son necesarias en la trazabilidad de los productos o servicios para que estos satisfagan todas las necesidades esperadas y puedan considerarse como de calidad.

Es por ello, que se le hace especial hincapié a la gestión integrada. La cual se concibe a la empresa como un organismo completo e integrado en la sociedad, en el que todos los departamentos, procesos de venta, los objetivos, filosofía empresarial, etc. Se encuentran relacionados entre sí. Cada elemento y su función son totalmente dependientes de los demás elementos y funciones.

A partir de entonces surge el Sistema Integrado de Gestión (SIG), el cual engloba a todos los sistemas y procesos de una misma empresa. Lo que significa que una empresa puede tener una combinación de calidad (ISO 9001: 2008), ambiental (ISO 14001: 2004), seguridad (AS/NZS 4801: 2001) y gestión de riesgos (ISO 31000: 2009) tratada bajo un único sistema.

Más tarde, Eva estuvo comentándome sobre la importancia de que las empresas que trabajan con animales cumplan con la normativa sobre “bienestar animal”. En España, por ejemplo, es obligatorio que las empresas que trabajan con animales tengan una acreditación que asegure que en todos los procesos que realicen sigan la legislación vigente actual referente al “bienestar animal”.

También me estuvo comentando que era muy interesante trabajar con empresas musulmanas el cumplimiento del bienestar animal, ya que ellos hacen el Jalal, un ritual propio de su cultura en el que el trato con el animal y el proceso de elaboración de la carne es diferente al nuestro. El interés de Eva surge a raíz de percatarse de que no existe prácticamente casi ninguna empresa que trabaje y hagan formación referente al

Jalal, por lo que su competencia con otras empresas sería mínima y podrían lograr mayores beneficios.

Por otro lado, me explicó que para algunas labores, como la de transportar animales o mercancía procedente de un animal, es obligatorio que la persona que se encarga de dicha labor tengan la acreditación de haber realizado el curso de “Bienestar animal”, ya que en él se encuentra el contenido necesario para entender y aprender a cómo tratar a los animales o al producto, en qué condiciones llevarlos, que tratamientos deben realizar, etc.

Este curso se divide en dos módulos: El módulo general o el módulo transportista.

- El módulo general: Consta de un contenido general que es igual para todo el mundo y para cualquier tipo de curso. (12 horas)
- El módulo transportista: En este caso se llama transportista porque hemos estado hablando del transporte pero puede ser de cualquier temática, como pueda ser por ejemplo la matanza, instalaciones, etc. En este módulo varían los contenidos dependiendo de la temática del curso. (8 horas)

(Son los decretos los que establecen el número de horas que deberán abarcar cada uno de los temas).

Después de todo lo que hablamos, Eva me dio un material con algunos manuales e índices para trabajar con ellos. Según me comentó, estaba creando un índice de contenidos para un curso de homologación de “Bienestar Animal” en Castilla y León y quería que en base a lo que ella ya había hecho, terminase el índice de una presentación

de un curso de homologación, haciendo uso de los índices de otros materiales anteriormente ya hechos y colgados en internet. En principio me sentí un tanto abrumada con toda la información y porque no sabía muy bien si había entendido correctamente como se hacía la tarea, pero como siempre suele pasarme, preferí ponerme manos a la obra y entenderlo todo bien echando una ojeada a los documentos.

El tiempo que me quedó hasta irme a casa, en vez de ponerme a hacer el índice, preferí ver cada uno de los documentos que me había pasado y entender para qué servía cada uno de ellos. Eva me había pasado una carpeta con variedad de cosas sin explicarme detenidamente cada una de ellas, supongo que daba por hecho que yo lo entendería todo, aunque no fuese así. La verdad es que según estoy viendo, Eva no es una persona que explica las cosas tranquilamente y se asegura de que la persona receptora de la información entienda lo que está explicando, así que veo que tendré que estar bastante atenta y avispada en todo momento.

Aunque al principio estaba bastante bloqueada y con la cabeza hecha un lío después de recibir tanta información, me fue realmente útil que tuviese medio empezado el índice en el que tenía que trabajar, ya que de esta forma me sería más fácil encontrarme y guiarme.

- **Viernes, 6 de marzo:**

Como ayer al final no tuve que empezar una tarea nueva, hoy me mandaron a crear el contenido de un curso de frescos para personas en riesgo de exclusión social. La edad de los destinatarios es variada, por lo que el vocabulario deberá adaptarse a todo el mundo, siendo así sencillo y entendible. Este consistía en buscar información sobre el queso, embutido, carne y frutos secos y hablar de las características más comunes y de algunos ejemplos más conocidos de cada variedad de los alimentos. Una vez buscada y seleccionada la información se dispondría de forma pedagógica en un Power Point junto con imágenes y esquemas. En los Power Point deberían primar las imágenes debido al

colectivo al que se destina el curso, pues se trata de personas que la mayoría no estudian o hace mucho que dejaron de estudiar, y por lo tanto, les será más fácil trabajar de esta forma.

Empecé trabajando con los quesos, para ello busqué información básica por Internet que todos los tipos de quesos suelen tener, como por ejemplo, lo que son, la cantidad en agua que poseen, lo que aportan a nuestra alimentación, etc... Una vez hecho esto, pasé a buscar aquellos quesos que se consumen con más asiduidad o al menos que son los más conocidos, y después de una búsqueda no demasiado larga reuní un total de cinco quesos los cuales fueron: Queso fresco, queso curado, queso semicurado, queso cremoso y queso azul. De cada uno de ellos busqué información básica como el modo de conservarlo, textura, color, olor, sabor, etc. Y además, tres ejemplos más comunes de los mismos. Cada tipo de queso y ejemplo los fui acompañándolos con imágenes lo más claras y atractivas posibles e hice que cada una de las diapositivas que fui haciendo contuviesen el mínimo de texto posible.

A media mañana Paula me preguntó que si quería asistir a una entrevista para ver qué tipo de preguntas hacían y como se desarrollaba. Y yo por supuesto dije que sí.

La entrevista se iba a hacer con motivo de encontrar alguna persona que tuviese un mínimo de conocimientos de carnicería para impartir el curso de frescos cuyo contenido estaba elaborado. La persona que impartiese el curso principalmente tenía que tener experiencia en el sector, aunque no era necesario que fuese carnicero o carnicera, pero sobre todo buscábamos que estuviese capacitado o capacitada para transmitir los conocimientos del curso y por supuesto, que también tuviese experiencia enseñando a colectivos grandes, ya que este lo sería, tendrían edades variadas y eran personas con problemas de riesgo de exclusión, desvinculadas de la enseñanza y persona con dificultades de distinto tipo.

Un rato después llegó la persona a la que íbamos a entrevistar. Era un hombre de mediana edad y extrovertido, con una vestimenta bastante sencilla y no demasiado propia de una entrevista de trabajo, pero obviamente no íbamos a juzgar a una persona por su apariencia, pues al final lo que busca la empresa es un personal cualificado y con las competencias necesarias para poder desarrollar satisfactoriamente su labor.

La entrevista la hicimos en la sala de mesa redonda y sillas rojas, la cual nos proporcionaba el espacio y la privacidad suficiente para mantener una conversación. Paula comenzó poniendo al entrevistado en situación y mostrándole las condiciones que debería acatar si estaba interesado en realizar ese trabajo. Una vez que se le presentó la información de interés, se le hicieron algunas preguntas personales sobre si tenía facilidad de desplazamiento y flexibilidad de horarios y experiencia en la labor que desempeñaría tanto en conocimientos básicos de carnicería y charcutería, como impartiendo clases de la forma más pedagógica y fluida posible. El señor se mantuvo abierto a todas estas cuestiones, en cuanto a la experiencia, según estuvo contándonos, tenía bastante, pues había estado toda su vida formando a grupos de persona para desempeñar labores de carnicería y charcutería. Además, se veía bastante entusiasmado y según expresó ese trabajo era totalmente vocacional para él.

Después de resolver las diferentes cuestiones, acabamos con la entrevista y Paula a modo de cierre le dijo que ya contactaríamos con él vía e-mail para decirle si contaríamos con su presencia para el curso de frescos o no.

Una vez que este señor se fue, Paula me estuvo contando que él era el candidato idóneo para el puesto de trabajo que ofrecíamos, ya que el curso se iba a impartir en cuestiones de días, y por lo tanto, aunque no fuese la persona con la mejor presencia del mundo, estaba realmente cualificado para poder abordar el curso perfectamente y mostrar las competencias exigidas.

Finalmente, el tiempo que me sobró lo dediqué a seguir trabajando en el material del curso de frescos que me habían pedido hacer y que urgía bastante.

- **Semana del 6 de abril al 10 de abril**

Monsalud nos envió hace unos días un correo posponiendo el seminario de esta semana para la semana próxima y dejándonos más tiempo de trabajo para la justificación teórica y otros puntos nuevos que nos dejó indicados. Los puntos son los siguientes:

- Justificación de la propuesta.
- Finalidades educativas.
- Competencias clave a desarrollar (también podéis incluir competencias específicas según el área en el que vayáis a desarrollar vuestra propuesta)
- Contenidos educativos: Conceptuales, Procedimentales, Actitudinales y Emocionales.
- Metodología: Definición de la metodología, descripción de las actividades y sesiones, recursos (materiales y humanos), cronograma (tiempos) y espacios.
- Evaluación: Estrategias e instrumentos para la evaluación inicial, procesual y final.

La verdad es que me pareció demasiado trabajo para realizar solo en una semana, pero iré haciendo lo que pueda poco a poco, cada día hasta la próxima entrega.

Durante los primeros días de la semana, fui matizando la justificación y después de conseguir acabar con ella, sentí que me quitaba un enorme peso de encima, así que a partir de ese momento podría empezar a trabajar en los demás puntos de mi Propuesta de Intervención Autónoma.

En principio quería trabajar en los apartados de finalidades educativas, competencias clave y contenidos y dejar la metodología (Actividades, cronograma, sesiones, etc.) para el final, ya que a mi parecer es el punto más laborioso de todos. Pero me di cuenta de que era imposible hacer todos esos puntos sin conocer a fondo la metodología que se iba a llevar a cabo y las actividades que se iban a realizar, así que me elaboré un esquema de todas las temáticas que quería tocar en el curso y las dividí por bloques. Una vez que me hice una idea global de estos fui haciendo cada apartado poco a poco.

En cuanto a las finalidades educativas, las dividí en dos: Finalidades educativas generales, en las que se describirían los objetivos generales que se pretenden lograr con la puesta en práctica de la Propuesta de Intervención; y las finalidades educativas específicas, las cuales se extraerían de cada bloque o temática y actividades. Como aún no tenía todas las actividades planteadas, decidí que lo más conveniente sería dejar este apartado abierto para completarlo posteriormente y una vez que el bloque de metodología estuviese acabado.

En cuanto a las competencias clave a desarrollar, tuve algunas dudas, ya que como el colectivo al que va dirigido el programa no son niños y niñas, no sabía si tendría que coger las competencias que utilicé el año pasado para elaborar la Propuesta de Intervención del Practicum I, que consistían en aquellas competencias clave definidas por la LOMCE, o tenía que cogerlas de otro lugar, así que contacté con Monsalud y ella me proporcionó un enlace de la página del Ministerio de Educación y Formación Profesional. En efecto tenía que utilizar las mismas del año pasado. Las competencias son las siguientes:

- Comunicación lingüística
- Competencias en matemáticas y competencias básicas en ciencias y tecnología
- Competencias Digitales

- Aprender a aprender
- Competencias sociales y cívicas
- Sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor
- Conciencias y expresiones culturales

Para abordar el apartado, fui leyendo cada una de las competencias para así, ver cuales se trabajaban con mi Propuesta de Intervención. Una vez que las leí todas procedí a contrastar la información y a desarrollar porqué se trabajan dichas competencias, haciendo referencia a algunas actividades en las que se veía reflejado el trabajo de las mismas. Este punto del trabajo lo hice sin ningún problema.

Más tarde pasé al apartado de metodología, en el que desarrollé en qué consistiría la metodología que se llevaría a cabo y fui elaborando poco a poco las actividades en base a los bloques sobre las temáticas que se trabajarán, que ya tenía planteados. Algunos bloques son sobre el autoconcepto, atención al cliente o clienta, inglés, elaboración del Curriculum Vitae, competencias y trabajo en equipo, entre otros.

Primero decidí elaborar las actividades de todos los bloques y dejar el “Bloque de Inglés” para el final, ya que quería hacerlo de forma más tranquila y centrándome solo en los contenidos que se abordarían en él. Este apartado me ha llevado muchos días, ya que cada actividad está diseñada en consonancia con las necesidades de los destinatarios y destinatarias y siguiendo una línea muy específica, en la que gran parte de los aprendizajes están íntimamente relacionados con la educación emocional y el trabajo de las competencias de cada persona. Las actividades serán muy variadas, en las que primará el trabajo cooperativo en grupo y la cohesión grupal. Es imprescindible hacer sentir al usuario o usuaria que se encuentran en un espacio ajeno a sus vidas diarias en el que podrán aprender, compartir, disfrutar y alejarse de sus preocupaciones diarias, es por ello que la educación emocional deberá estar presente en la mayoría de las sesiones.

Acaba la semana y por fin pude acabar todas las actividades, excepto las del “Bloque de inglés”, en las que me centraré más adelante. He creído necesario que en cada una de ellas se especifiquen los recursos materiales y humanos que se van a necesitar, así como, la duración de cada una de ellas. En cuanto a los recursos materiales, estos serán pocos, de fácil obtención y la mayoría bastante baratos, por lo que la propuesta de intervención podrá llevarse a cabo en diferentes contextos. Por otro lado, en cuanto a los recursos humanos, siempre consistirá en una persona dinamizadora, que en este caso ser. He pensado en que poner “una persona dinamizadora” sería más acertado, porque aunque en principio quien impartiría el curso sería yo, como pedagoga, también podría llevarlo a cabo una persona educadora social o una persona docente.

Por otro lado, en cuanto acabé las actividades pasé a realizar el cronograma, que sin duda es uno de los apartados que más me gustan y obviamente más fácil. También tuve tiempo de volver atrás en los puntos y trabajar en los contenidos de la propuesta, los cuales dividí en procedimentales, actitudinales y conceptuales; y trabajé en los espacios, recursos y evaluación. En cuanto a los espacios, no estaba muy segura si la información que puse era suficiente o precisaba de completarse algo más, pero Monsalud ya me hará alguna observación cuando me lo corrija. Por otro lado, el punto de recursos fue bastante sencillo, ya que los fui especificando en cada actividad y en cuanto a la evaluación, decidí introducir el punto con una definición de evaluación y la dividí en evaluación inicial, evaluación procesual y evaluación sumativa o final. Cada una de estas evaluaciones corresponde con momentos diferentes del curso.

En lo que respecta a las prácticas de Formación S.L., Monsalud me comentó que era necesario que además de trabajar en mi Propuesta de Intervención, era necesario que mi tutora Eva me mandase diferentes tareas para ir haciendo y así justificar que seguía con las prácticas de forma telemática y que estábamos en contacto. Por ello decidí enviarle un correo pidiéndole que por favor me mandase tareas, pero como no recibí respuestas en unos días, insistí vía Whatsapp y pude encontrar reciprocidad por parte de mi tutora. Justamente ocurrió durante el puente del jueves así que el lunes comenzaría a trabajar con las tareas que Eva me había adjudicado. Estas tareas consistían en la

elaboración de dos cursos. Supongo que solo podré trabajar en actividades de este tipo, ya que cuando hablé con ella me dejó claro que su empresa respetaban la confidencialidad de datos y es por ello que no podía ofrecerme ningún material procedente de Formación S.L. Al menos, Eva por su parte, se mostró totalmente abierta a proporcionarme ayuda en cuestiones concretas.