

Trabajo Fin de Máster

Universidad de Salamanca. Máster Universitario en Profesor de
Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional
y Enseñanza de Idiomas



METODOLOGÍAS ACTIVAS PARA LA MEJORA DE LA DESPOBLACIÓN.

**UNA PROPUESTA DESDE LA FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN
LABORAL EN EL CICLO DE TÉCNICO DE ACTIVIDADES
COMERCIALES A TRAVÉS DEL APRENDIZAJE-SERVICIO**

AUTOR: Jesús Gil Martín

TUTORA: Virginia González Santamaría

Curso académico 2021/2022

TRABAJO FIN DE MÁSTER

Universidad de Salamanca. Máster Universitario en Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas

METODOLOGÍAS ACTIVAS PARA LA MEJORA DE LA DESPOBLACIÓN.

UNA PROPUESTA DESDE LA FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL EN EL CICLO DE TÉCNICO DE ACTIVIDADES COMERCIALES A TRAVÉS DEL APRENDIZAJE-SERVICIO

AUTOR: Jesús Gil Martín

TUTORA: Virginia González Santamaría



**GONZALEZ
SANTAMARIA
A VIRGINIA -** Firmado digitalmente
por GONZALEZ
SANTAMARIA
VIRGINIA
Fecha: 2022.06.03
06:50:35 +02'00'

Salamanca, 06 de junio de 2022

RESUMEN

El presente Trabajo Fin de Máster (TFM) pretende realizar una propuesta didáctica para mejorar las competencias de los alumnos del Ciclo Formativo de Técnico en Actividades Comerciales en la formación y orientación laboral y, más concretamente, en la búsqueda activa de empleo y su proyección a la sociedad con el fin de contribuir a poner freno a la despoblación que sufren determinadas zonas de Castilla y León. Para ello, se utilizan diferentes metodologías activas, entre las que destaca, como eje principal de la propuesta, el aprendizaje-servicio para dotar a la comunidad de información y formación necesaria para fomentar su empleabilidad e incrementar sus oportunidades para encontrar un trabajo.

Palabras Clave

Despoblación, metodologías activas, aprendizaje-servicio, Formación Profesional, búsqueda de empleo, empleabilidad.

ABSTRACT

This Master's Degree Final Project (TFM) intends to make a didactic proposal that improves the skills of the students of the Training Cycle of Technician in Commercial Activities in training and labor orientation and, more specifically, in the active search for employment and its projection to society to help to put stop the depopulation suffered by certain areas of Castilla y León. To do this, different active methodologies are used, among which service-learning stands out as the main axis of the proposal, to provide the community with the information and training necessary to promote their employability and increase their opportunities to find a job.

Key Words

Depopulation, active methodologies, service-learning, vocational training, job search, employability.

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| RESUMEN..... | 3 |
| ABSTRACT | 3 |
| 1. Introducción | 1 |
| 1.1. Presentación del tema y justificación | 1 |
| 1.2. Objetivos | 3 |
| 1.3. Metodología del TFM | 3 |
| 2. Marco Teórico | 4 |
| 2.1. Aproximación conceptual a la despoblación y al término de <i>España vaciada</i> | 4 |
| 2.2. La despoblación de Castilla y León desde un prisma laboral | 6 |
| 2.3. Cambio de paradigma en el proceso de enseñanza de FOL: desde una vertiente más tradicional a una más innovadora..... | 10 |
| 2.4. La metodología de aprendizaje-servicio como palanca de cambio | 12 |
| 3. La despoblación tratada en el aula. Análisis de necesidades..... | 15 |
| 3.1. Justificación..... | 15 |
| 3.2. Método | 15 |
| 3.2.1. Participantes | 15 |
| 3.2.2. Instrumento..... | 16 |
| 3.3. Resultados y valoración | 16 |
| 4. Propuesta didáctica..... | 19 |
| 4.1. Contextualización de la propuesta..... | 19 |
| 4.2. Marco curricular | 20 |
| 4.3. Diseño de la propuesta didáctica | 20 |
| 4.3.1. Objetivos. | 20 |
| 4.3.2. Contenidos..... | 21 |
| 4.3.3. Competencias. | 22 |
| 4.3.4. Metodología. | 23 |
| 4.3.5. Actividades..... | 24 |
| 4.3.6. Temporalización..... | 34 |
| 4.3.7. Evaluación de la propuesta..... | 35 |
| 5. Conclusiones | 39 |
| 6. Limitaciones y prospectiva..... | 40 |
| 7. Referencias bibliográficas | 42 |
| Anexos..... | 45 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Porcentaje de contratos según sector económico y comunidad autónoma en España | 9 |
| Tabla 2. Contenidos de la propuesta: “Formación para la despoblación” | 21 |
| Tabla 3. Desarrollo Sesión 1, Actividad 1 | 25 |
| Tabla 4. Desarrollo Sesión 1, Actividad 2 | 25 |
| Tabla 5. Desarrollo Sesión 1, Actividad 3 | 26 |
| Tabla 6. Desarrollo Sesión 2, Actividad 1 | 27 |
| Tabla 7. Desarrollo Sesión 3, Actividad 1 | 27 |
| Tabla 8. Desarrollo Sesión 4, Actividad 1 | 28 |
| Tabla 9. Desarrollo Sesión 5, Actividad 1 | 29 |
| Tabla 10. Desarrollo Sesión 5, Actividad 2 | 29 |
| Tabla 11. Desarrollo Sesión 6, Actividad 1 | 30 |
| Tabla 12. Desarrollo Sesión 7, Actividad 1 | 31 |
| Tabla 13. Realización de podcast | 32 |
| Tabla 14. Plan de difusión | 33 |
| Tabla 15. Relación entre sesiones y contenido de la propuesta | 34 |
| Tabla 16. Lista de control para evaluación del podcast | 36 |
| Tabla 17. Lista de control para evaluación del plan de difusión | 37 |
| Tabla 18. Lista de control para la autoevaluación. Mi participación en el grupo de trabajo | 37 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Evolución de población en España entre 1971 Y 2021 | 6 |
| Figura 2. Gráfico evolutivo sobre el aumento o disminución de población en España entre 1975 Y 2021..... | 7 |
| Figura 3. Comparativa nacional de población entre 16 y 34 años no residente en la provincia de nacimiento | 7 |
| Figura 4. Actividad de la población entre 16 y 29 años en Castilla y León..... | 8 |
| Figura 5. Porcentaje de hombres y mujeres en el estudio realizado | 16 |
| Figura 6. Porcentaje de respuestas sobre la preferencia del lugar de trabajo..... | 17 |
| Figura 7. Porcentaje de respuestas sobre la relación trabajo - ciudad..... | 17 |
| Figura 8. Porcentaje de respuesta sobre el conocimiento de las posibilidades laborales a nivel local o regional..... | 18 |
| Figura 9. Porcentaje de respuestas sobre el conocimiento de la despoblación | 18 |
| Figura 10. Temporalización de la propuesta | 34 |

1. Introducción

1.1. Presentación del tema y justificación

Castilla y León es la región española que más población ha perdido en los últimos 30 años, según datos del Instituto Nacional de Estadística (2021), siendo León, Zamora y Salamanca, las provincias más afectadas. Esa población “perdida” está formada en su mayoría por jóvenes profesionales o trabajadores que no encuentran una oportunidad laboral en la Comunidad, es decir, abandonan su lugar de residencia a pesar de que les gustaría quedarse para desarrollarse profesionalmente en municipios de Castilla y León. Ante este panorama, si llegara el momento de elegir entre trabajar y vivir donde se quiere o sacrificar ese privilegio por un desarrollo profesional pleno con más posibilidades *¿cuál sería la elección?* Esta pregunta se la hacen muchos estudiantes y trabajadores y, de alguna manera, condiciona la proyección profesional de cada uno de ellos. La despoblación en zonas rurales y pequeñas ciudades es, en gran medida, consecuencia de esa cuestión laboral.

Numerosos alumnos de Formación Profesional que residen en estas áreas despobladas, o en proceso de despoblación, sufrirán también esta situación ante el escaso escaparate de oportunidades del entorno ya que, a corto plazo, se incorporarán al mercado laboral. Sin duda, estamos ante una problemática que repercute de manera negativa en el desarrollo de la Comunidad, con un éxodo masivo de jóvenes profesionales y una población cada vez más envejecida. Ante esto, son muchas las iniciativas que se han puesto en marcha para intentar frenar este fenómeno, pero todo desemboca en la anteriormente denominada cuestión laboral, en la que el fomento del empleo supone el principal salvavidas. Ante esta situación, *¿qué se puede hacer desde la Educación, la docencia y más concretamente desde la Formación y Orientación Laboral (a partir de ahora FOL) para luchar contra el problema de la despoblación?* Este Trabajo Fin de Máster supone una propuesta didáctica centrada en una metodología de aprendizaje-servicio (a partir de ahora ApS) para el primer curso del Ciclo Formativo de Grado Medio de Técnico en Actividades Comerciales (en adelante TAC) con el fin de poner en valor y utilizar la orientación laboral como herramienta para la búsqueda activa de empleo en aquellas zonas castigadas por la despoblación en Castilla y León.

Como se podrá ver después, en ocasiones, la formación en la disciplina de orientación laboral no es tan efectiva como se presupone, con importantes porcentajes de alumnos que desconocen las oportunidades de empleo, herramientas de búsqueda o nociones de autoempleo en sus territorios. Es una cuestión de información sí, pero también de formación, donde el alumno juega un rol muy importante, pues debe saber, en base a sus conocimientos y habilidades, explorar y aprovechar todos los recursos de su entorno que le permitan encontrar y mantener un empleo, aunque el mismo esté ubicado en una zona con problemas de despoblación. Esto, unido a la revolución tecnológica y al nuevo escenario laboral y social que ha traído consigo la pandemia de la Covid-19, supone una oportunidad única para poner freno a la pérdida de población en aquellas zonas que actualmente están destinadas al ocaso.

El tratamiento del tema que se pretende dar en este trabajo tiene como ejes el alumno, la sociedad y el problema de la despoblación, con la formación laboral como motor del cambio, orientándose de manera paralela desde varias perspectivas:

- Dar respuesta a las necesidades de información. Como se ha mencionado anteriormente, la falta de información supone un obstáculo mayúsculo a la hora de encontrar empleo en zonas menos pobladas. Según un estudio previo a la elaboración de este TFM a estudiantes de formación profesional de diferentes ramas, entre las que se encuentra la de Comercio y Marketing (se describirá más adelante), cerca del 50% de los alumnos desconocen las políticas locales o regionales destinadas al fomento del empleo, autoempleo o empleo público.
- Necesidad de una formación útil y práctica. La formación y orientación laboral desde un punto diferente, que ayude los alumnos a descubrir sus posibilidades profesionales. Para ello, se presentarán metodologías activas docentes que ponen el foco de atención en el alumno y su formación y cómo ésta puede impactar de manera positiva en la sociedad. El alumno en el centro como corresponsable de su propio aprendizaje.
- Apoyo a empresas, emprendedores, trabajadores, demandantes de empleo o sociedad en su conjunto, a través de una orientación laboral que permita distinguir todas las posibilidades del entorno para el fomento del empleo y creación de puestos de trabajo en zonas castigadas por la despoblación. Este es el objetivo principal de la metodología de ApS que se abordará después.

Como consecuencia de todos estos procesos y la mejora de las competencias del título TAC, dirigidas a gestionar la carrera profesional, analizando las oportunidades de empleo, autoempleo y de aprendizaje de los alumnos, adaptándose a las nuevas situaciones laborales, se combate un problema social como es la despoblación con la orientación profesional como principal recurso.

En resumen, el núcleo central de este trabajo es ayudar, a través de una propuesta didáctica de FOL y en base a una metodología de ApS, a reducir el problema de la despoblación con la formación del alumno y su posterior impacto positivo en la orientación laboral a profesionales, demandantes de empleo, empresas y sociedad en general, ubicados en el medio rural, zonas despobladas o en proceso de despoblación.

El trabajo que aquí se presenta se organiza de la siguiente manera: en primer lugar, se hace referencia al marco teórico en el que se abordan los términos de despoblación y *España vaciada*, para entender la problemática desde su origen; un análisis detallado de los datos y estadísticas más representativas de este fenómeno en Castilla y León para observar la magnitud del problema y cómo afecta al desarrollo de la Comunidad; la idea de un cambio de paradigma a la hora de entender el módulo de FOL y su proceso de enseñanza y, por último, la metodología de ApS como palanca de cambio. En segundo lugar, se detallan las conclusiones de un estudio previo que se ha diseñado *ad hoc* sobre despoblación y expectativas laborales, realizado a decenas de estudiantes de formación profesional en el Instituto de Enseñanza Secundaria Venancio Blanco de Salamanca. En tercer lugar, se presenta la propuesta didáctica, que tiene como objetivo dotar a los alumnos de toda aquella información y formación basada en actividades y recursos con el fin de conseguir un aprendizaje efectivo y una posterior aportación social. Por último, se aportan las conclusiones, limitaciones y prospectiva que de este trabajo se derivan.

1.2. Objetivos

El objetivo general marcado para este Trabajo Fin de Máster es el siguiente:

- Elaborar una propuesta didáctica para los alumnos del Ciclo Formativo de TAC centrada en una metodología de ApS para mejorar su formación.

En cuanto a los objetivos específicos, figuran:

- Concienciar sobre la realidad del fenómeno de la despoblación y su afectación al desarrollo de Castilla y León.
- Analizar diferentes metodologías docentes que den respuesta a las necesidades actuales de los alumnos.
- Dar respuesta a las competencias derivadas del Ciclo Formativo y aquellas otras complementarias que provoquen un desarrollo positivo en la formación del alumno.
- Desarrollar actividades que supongan un aprendizaje significativo y efectivo en el alumno.

1.3. Metodología del TFM

Este trabajo se elabora en torno a la investigación con la consulta de diferentes fuentes, artículos y trabajos relacionados con la despoblación, lo que permite conocer esta cuestión y reflexionar cómo afecta a municipios y áreas principalmente rurales de Castilla y León con el análisis de datos concretos. Igualmente, esta labor facilita el poder analizar qué tipo de iniciativas y proyectos se están llevando a cabo en el marco de la Educación para intentar mitigar las consecuencias derivadas de la pérdida de población en el desarrollo comunitario. Adicionalmente, se han revisado estadísticas oficiales para conocer de primera mano cifras reales con las que poder interpretar el alcance de este trabajo, consultando fuentes tanto de ámbito regional como nacional. Paralelamente, se han revisado publicaciones, documentos y trabajos relacionados con la metodología ApS, con el fin de profundizar en aquellos aspectos que hacen que esta forma de trabajo resulte útil al alumnado, a la par de conseguir una repercusión social que impacte de manera positiva en el fomento del empleo. Igualmente, se ha consultado legislación directamente relacionada con el Ciclo Formativo TAC.

Destacar también el planteamiento de un estudio previo realizado en el periodo de prácticas con alumnos de formación profesional de las ramas de Comercio y Marketing, Administración y Gestión e Informática y Comunicaciones, especialmente diseñado para la configuración de este trabajo. Para ello, se ha elaborado un cuestionario con preguntas directas sobre la despoblación y las expectativas laborales de los alumnos, el cual se desarrollará en detalle más adelante y del que se extraen conclusiones que afectan directamente al desarrollo de la propuesta.

Por último, la propuesta didáctica ha sido desarrollada a través de una metodología de ApS que conecta la formación del alumno en la búsqueda activa de empleo junto con un servicio de información y orientación a la comunidad a través de un recurso como es el podcast.

2. Marco Teórico

Existen numerosos estudios, proyectos y trabajos relacionados con la despoblación, un fenómeno que afecta a gran parte del territorio español y que incluso ha entrado en la agenda política con la conformación de nuevas formaciones, plataformas o movimientos de ciudadanos centrados en erradicar esta problemática. Los datos que se extraen de la situación en Castilla y León son poco alentadores, con una pérdida de población constante desde hace décadas y con una perspectiva laboral que no parece vaya a poner freno al continuo éxodo de personas hacia otros territorios.

Entre todas las iniciativas y proyectos destinados a luchar contra la despoblación, tiene cabida la Educación y la formación y orientación laboral, vital para poder entender el entorno y las posibilidades profesionales que rodean a los alumnos, futuros trabajadores. La docencia en esta disciplina ha de ser utilizada desde un punto de vista innovador, poniendo el foco en el cambio permanente y las nuevas necesidades en el orden social y económico y en consonancia con las nuevas tecnologías, lo que supone un reto considerable tanto para la labor docente como para el alumno.

2.1. Aproximación conceptual a la despoblación y al término de *España vaciada*

En España, se estima que el éxodo masivo de población se produjo en la década de los años 50 y no ha parado hasta la actualidad, convirtiéndose en uno de los problemas más destacados a nivel nacional. Es un hecho que se ha extendido de forma más generalizada a lo largo de estos últimos años, pero no es un fenómeno reciente. Para entender y conocer mejor a lo que nos enfrentamos, lo primero de todo es definir qué es la despoblación. Se trata de un decrecimiento del número de habitantes de un determinado territorio con relación a un periodo previo (Pinilla y Sáez, 2017). Si nos centramos más en aquellos territorios que poseen menos habitantes, generalmente pueblos en zonas rurales, algunos autores acuñan el término de *despoblación rural*, definiéndolo como “un proceso amplio de migración y de desvitalización demográfica que aboca a un territorio concreto a su despoblado definitivo” (López Trigal et al., 2015, p. 183).

Paralelamente a la despoblación, otro concepto que se ha extendido considerablemente en los últimos años es el que se entiende por *España vaciada*, suponiendo aquella pérdida aguda de población normalmente referida a áreas con municipios rurales a lo largo de la geografía española (Martínez et al., 2022). Otras definiciones de este término traen consigo conceptos diversos e interrelacionados, como aquellas zonas con una densidad de población muy baja, e incluso núcleos de población abandonados o semiabandonados sin tejidos sociales mínimos que permitan la sostenibilidad, con todas las connotaciones negativas que ello conlleva, añadiendo definiciones que se vinculan más a lo sentimental, con un sentimiento de abandono por parte de los habitantes de estas zonas (Gómez, 2020, p. 10).

Históricamente, se produjeron dos hechos que dieron lugar al inicio de la despoblación. Por una parte, un proceso de industrialización concentrado en las grandes ciudades, con escaso protagonismo de aquellas localidades medias o el medio rural. Por otra parte, la modernización en los trabajos y mecanización de las actividades rurales y el consiguiente recorte en mano de obra. De esta forma, la destrucción de empleo en el campo se produjo en un momento donde la

demanda de mano de obra en la ciudad era alta, provocando un éxodo del mundo rural al urbano (Martín, 2018).

España es un territorio proclive a la despoblación, pues es relativamente un país con una parte de superficie muy poco poblada, con unos valores de densidad de población que se pueden considerar críticos como son los 5 hab./Km² y los 10 hab./Km² (Pinilla y Sáez, 2017). En nuestro país, el 84,4% de los habitantes viven tan solo en el 48% de todo el territorio, solo la capital Madrid y todo el núcleo que compone su área metropolitana supone el 13,7% de la población de España, casi la misma población que vive en el conjunto de la España vaciada (Molino, 2016). Por lo tanto, hay una parte del territorio que concentra la mayoría de la población, creándose áreas con densidad elevada en detrimento del resto del territorio donde cada vez más se van perdiendo habitantes. No obstante, cabe resaltar que la despoblación no es solo una preocupación a nivel nacional, sino que a nivel europeo también existe esta problemática, generalmente en zonas rurales. La Unión Europea tiene en consideración este fenómeno con el Dictamen del Comité Europeo de las Regiones, denominado “La respuesta de la UE al reto demográfico”. Este documento analiza el cambio demográfico que se está produciendo en Europa, considerándolo como uno de los mayores retos sobre los que actuar (Bello, 2020).

Los factores que provocan la despoblación son diversos, pero la mayoría de autores destacan los económicos, directamente relacionados con el empleo. Aquellas zonas más desfavorecidas con este tipo de recursos, menos desarrolladas en comparación con otras áreas de un mismo país, son donde mayormente se produce este fenómeno (Pinilla y Sáez, 2017). Pero no es el único factor, ya que otro aspecto de especial relevancia que afecta a la despoblación de determinadas áreas es el acceso a las mismas. A mayor nivel de accesibilidad a algunos servicios básicos, mayor será la capacidad de un área determinada de mantener a su población (Ruiz y Martínez, 2022).

Hasta este punto, se relaciona la despoblación a áreas o poblaciones rurales, de tamaño pequeño y ubicadas en zonas con mala accesibilidad, pero algunos estudios alertan de que, durante los últimos años, la despoblación ha empezado a extenderse a otras zonas de tamaño intermedio, como pueden ser ciudades pequeñas. Para algunos autores, tras las crisis económica del 2008 se ha producido un nuevo movimiento que ha afectado a capitales de provincia, que son las que ahora mismo pierden más población joven, generalmente preparada, cuando hace años el mayor foco estaba en las zonas más rurales (González y López, 2021). Por lo tanto, no solo se pueden producir fenómenos de despoblación en zonas rurales, sino que pueden producirse en otras áreas como son ciudades pequeñas u otros territorios con mayor población, aunque la perspectiva de futuro es menos optimista en el ámbito rural, donde se puede producir incluso la desaparición (Pinilla y Sáez, 2017).

Todo lo que se ha analizado hasta ahora nos alerta de que el fenómeno de la despoblación sigue latente, inmerso en una nueva fase que puede agudizar aún más esta problemática si no se toman medidas que reviertan la situación, estrechamente relacionadas con el fomento del empleo para la fijación de población, como es el caso de Castilla y León, una de las comunidades que más ha sufrido y sufre el éxodo de personas hacia otros territorios. Estos aspectos se desarrollarán en el punto siguiente.

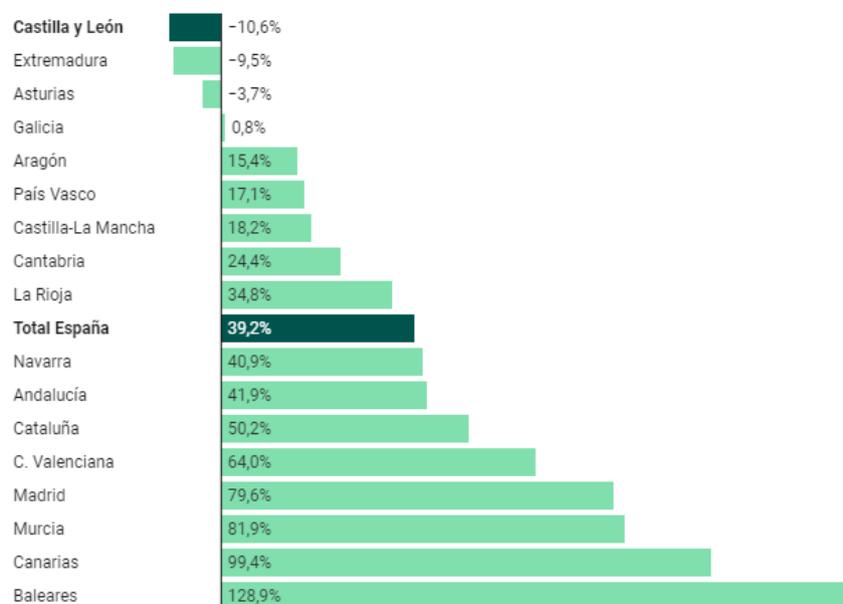
2.2. La despoblación de Castilla y León desde un prisma laboral

Respecto a la situación que viene sufriendo Castilla y León, según datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística (INE), en los últimos 30 años la Comunidad ha experimentado una caída de población del 10,6% (ver Figura 1), seguido de Extremadura y Asturias. El resto de comunidades crece de manera dispar, siendo Cataluña, Comunidad Valenciana, Madrid, Murcia y las regiones insulares las que lideran el aumento de población.

Figura 1. Evolución de población en España entre 1971 y 2021

Variación de la población por comunidades autónomas

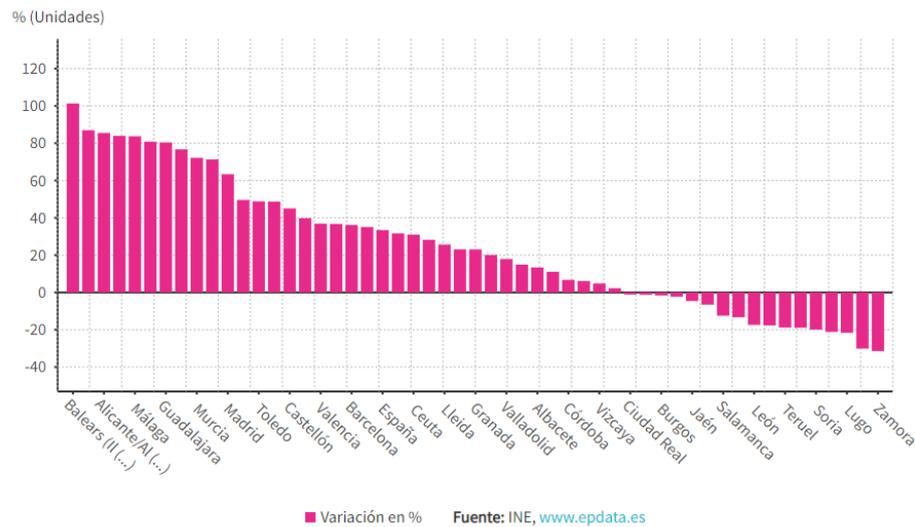
Evolución de los datos de población entre 1971 y 2021



Fuente: INE – Gráfico: Newtral

Dentro de Castilla y León, las provincias que más habitantes han perdido en el periodo entre 1975 y 2021 figuran Burgos, León, Salamanca, Soria y Zamora, siendo esta última provincia la más afectada a nivel nacional (ver Figura 2). Es evidente que Castilla y León es la Comunidad que más está sufriendo el fenómeno de la despoblación en España en las últimas décadas.

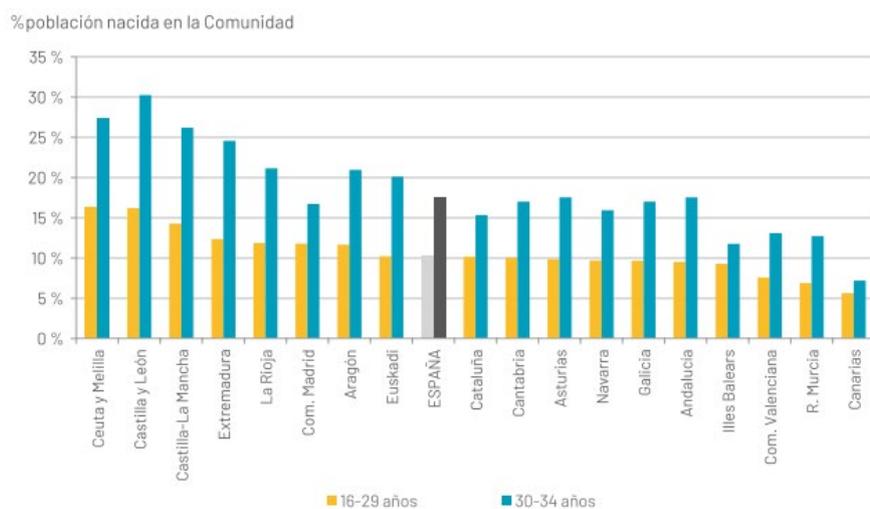
Figura 2. Gráfico evolutivo sobre el aumento y disminución de población en España entre 1975 y 2021



Fuente: INE, www.epdata.es

Poniendo el foco de atención en el colectivo juvenil, el que está directamente relacionado con este trabajo, Castilla y León es una de las regiones con mayor índice de éxodo de toda España. Según el informe del último trimestre de 2020 del Observatorio de Emancipación de Castilla y León, en el año 2020, cerca del 30% de los jóvenes de entre 30 y 34 años nacidos en esta Comunidad residía en otras comunidades (ver Figura 3), sobre todo en Madrid. Por lo tanto, la capital de España es una alternativa muy común para todos aquellos estudiantes y trabajadores que no encuentran un empleo o unas condiciones óptimas respecto a sus necesidades dentro del territorio de Castilla y León.

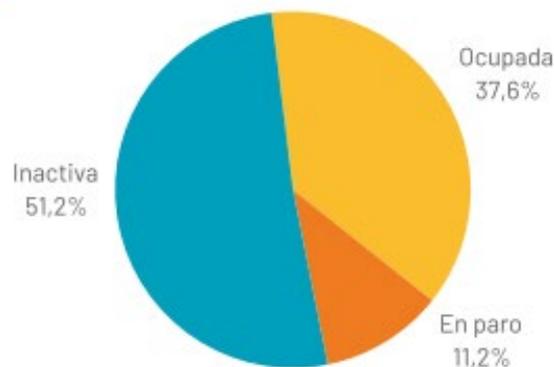
Figura 3. Comparativa nacional de población entre 16 y 34 años no residente en la provincia de nacimiento



Fuente: Observatorio de Emancipación del Consejo de la Juventud de España 2020

Otro dato revelador es que el 51,2% de la población joven en este territorio es inactiva laboralmente (ver Figura 4), aunque se puede deducir que la mayoría está estudiando, por lo que la Formación Profesional supone un escenario a tener en cuenta en el que poder concretar acciones interesantes como el caso de esta propuesta, dado que los jóvenes están residiendo en Castilla y León y no se ha producido su marcha todavía. Adicionalmente, otra cuestión a tener en cuenta es que esa inactividad puede dar lugar a diferentes hipótesis que impactan de manera directa en el desarrollo de este trabajo, al poder estar relacionadas con la falta de información o formación a la hora de buscar empleo.

Figura 4. Actividad de la población entre 16 y 29 años en Castilla y León



Fuente: Observatorio de Emancipación del Consejo de la Juventud de España (2020)

Otro colectivo diferente al de estudiantes de Ciclos Formativos sobre el que también es interesante observar su comportamiento es el universitario, dado que como se puede deducir también sufre esta tendencia. Según un informe del Centro de Estudios Demográficos de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB), el 35,5% de los castellanos y leoneses jóvenes con estudios universitarios viven fuera de la Comunidad, más del doble que la media nacional. El documento señala que no solo son las zonas más rurales, como venía sucediendo a lo largo de los años, sino también las capitales de provincia las que de alguna manera expulsan a estos jóvenes a irse fuera de la Comunidad, algo que pone en evidencia la tendencia que se ha indicado anteriormente a través de algunos autores referente a las fases de la despoblación.

Por otro lado, existe un elemento importante más a tener en cuenta, y es que Castilla y León está limitada en cuanto a actividad y sectores se refiere. A nivel estadístico, el número de empresas activas en Castilla y León descendió un 1,9% a lo largo de 2020, situándose en 157.131, el 4,7% del total nacional, según datos de la Dirección General de Presupuestos y Estadísticas de la Junta de Castilla y León. A esto se suma la existencia de un nuevo elemento que tiene que ver con la poca calidad del empleo, muy centrado en sectores como el primario (agricultura) o el terciario (servicios), aunque también tiene cierta importancia la industria y construcción (secundario), pero con puestos en los que la cualificación que se requiere es baja. Según datos del Observatorio de Ocupaciones del SEPE, en el año 2020, Castilla y León registró un total de 58.925 contratos en el sector primario, 185.766 en industria, 31.730 en construcción y 415.450 en servicios (ver Tabla 1).

Tabla 1. Porcentaje de contratos según sector económico y comunidad autónoma en España

| Comunidad autónoma | Agricultura y pesca | | Industria | | Construcción | | Servicios | |
|----------------------------|---------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|-------------------|----------------|
| | Total contratos | % var. 2020/19 | Total contratos | % var. 2020/19 | Total contratos | % var. 2020/19 | Total contratos | % var. 2020/19 |
| Andalucía | 1.437.099 | -7,65 | 241.930 | -13,76 | 364.039 | -9,38 | 1.913.682 | -35,44 |
| Aragón | 63.667 | -9,79 | 104.146 | -10,57 | 22.376 | -18,71 | 267.744 | -36,08 |
| Principado de Asturias | 3.620 | 8,19 | 31.054 | -22,05 | 13.833 | -24,49 | 197.717 | -37,54 |
| Illes Balears | 3.726 | -5,60 | 10.652 | -33,20 | 44.418 | -16,43 | 192.374 | -56,97 |
| Canarias | 13.139 | -22,33 | 24.344 | -29,36 | 48.463 | -12,78 | 391.983 | -47,40 |
| Cantabria | 2.413 | -1,47 | 42.617 | -7,68 | 8.574 | -8,12 | 132.279 | -34,86 |
| Castilla-La Mancha | 198.584 | -7,85 | 109.280 | -0,12 | 45.540 | -7,92 | 402.777 | -31,19 |
| Castilla y León | 58.925 | -3,76 | 185.766 | -8,60 | 31.730 | -12,17 | 415.450 | -39,00 |
| Cataluña | 77.330 | -9,17 | 356.590 | -19,42 | 118.192 | -16,22 | 1.687.501 | -36,98 |
| Comunitat Valenciana | 218.421 | -2,31 | 242.023 | -10,34 | 99.207 | -11,05 | 997.573 | -33,00 |
| Extremadura | 236.113 | -13,57 | 26.613 | -9,68 | 42.931 | -6,52 | 207.507 | -38,28 |
| Galicia | 30.937 | -9,23 | 136.640 | -11,37 | 36.068 | -20,36 | 545.572 | -36,02 |
| Comunidad de Madrid | 9.348 | -23,28 | 114.588 | -22,33 | 135.558 | -10,65 | 1.566.516 | -37,08 |
| Región de Murcia | 445.444 | -9,35 | 79.745 | -5,59 | 33.678 | -11,01 | 299.298 | -35,76 |
| Comunidad Foral de Navarra | 19.187 | -8,69 | 102.490 | -12,38 | 8.545 | -21,21 | 174.808 | -30,07 |
| País Vasco | 15.598 | -11,47 | 109.719 | -27,19 | 28.146 | -17,34 | 549.892 | -31,76 |
| La Rioja | 37.990 | -14,79 | 33.071 | -9,08 | 4.377 | -7,58 | 53.568 | -41,21 |
| Ceuta | 134 | -50,74 | 818 | -18,69 | 1.354 | -4,11 | 12.297 | -20,77 |
| Melilla | 22 | -31,25 | 594 | 0,85 | 1.650 | -23,01 | 15.214 | -23,83 |
| Total | 2.872.158 | -8,35 | 1.953.332 | -14,35 | 1.090.761 | -12,02 | 10.026.810 | -36,77 |

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2020.

Nota: ¹ El total incluye 6.255 contratos con destino a otros países.

Fuente: SEPE.

Desde otra perspectiva, es interesante resaltar que, teniendo en cuenta el último informe PISA (Programme for International Student Assessment) publicado en el año 2018, el sistema educativo de Castilla y León se sitúa entre los mejores del mundo en competencias como lectura, matemáticas, resolución de problemas en entornos colaborativos y la competencia global. Esta última competencia, según expresa el portal de Educación del Gobierno de España “es un objetivo de aprendizaje multidimensional y permanente. Los individuos competentes a escala mundial pueden examinar cuestiones locales, globales e interculturales, comprender y apreciar diferentes perspectivas y visiones del mundo, interactuar con éxito y de manera respetuosa con los demás y actuar de modo responsable hacia la sostenibilidad y el bienestar colectivo”. A nivel nacional, Castilla y León se sitúa entre los tres primeros puestos en las dos pruebas que se determinan. Los jóvenes de Castilla y León obtienen puntuaciones altas y la salida de este talento hacia otras comunidades españolas, especialmente la Comunidad de Madrid, merma en gran medida la potencialidad de desarrollo de la Comunidad. Esto pone sobre la mesa un debate muy interesante acerca de la conexión entre la calidad académica y el éxodo que de alguna manera impide el desarrollo en este territorio. De esta situación, se concluye que en la Comunidad abundan perfiles de jóvenes competitivos que no se van a quedar a vivir en ella, por lo que no existe un retorno en esa inversión, no se fija población y, en definitiva, no se produce un escenario de prosperidad.

En definitiva, todos estos datos nos indican que estamos ante un problema histórico que afecta directamente al futuro de Castilla y León. Los jóvenes emigran a otras comunidades en busca de oportunidades laborales o de mejora sustancial de las actuales, bien porque no las encuentran o bien porque las desconocen. Y ese éxodo está provocado principalmente por cuestiones laborales, agudizado por la existencia de un sistema productivo tradicional, poco desarrollado y con pocos tintes de innovación que puedan provocar un efecto contrario a la despoblación. Las nuevas tecnologías, el emprendimiento y un mayor conocimiento y

exploración de las opciones laborales existentes en el entorno pueden ayudar a mitigar un problema que seguramente exige medidas de un mayor calado. Por todo ello, la formación y orientación laboral puede ser considerada una herramienta útil de lucha contra la despoblación, ya que interviene directamente en el conocimiento de los alumnos de las posibilidades de desarrollo profesional en su entorno, fomenta el emprendimiento y genera formación destinada a dar respuesta a las necesidades actuales de las empresas, generadoras de empleo y, por consiguiente, fijación de población. Para facilitar este desarrollo de competencias es necesario conocer los cambios que se han producido en el proceso de enseñanza de FOL, aspecto que se desarrolla en el punto siguiente.

2.3. Cambio de paradigma en el proceso de enseñanza de FOL: desde una vertiente más tradicional a una más innovadora

La enseñanza de la formación y orientación laboral es clave a la hora de brindar a los alumnos un acceso con garantías al mercado laboral, de ahí que el proceso formativo que tiene lugar en los centros educativos ha de estar en sintonía con el mundo laboral real. El mundo cambia constantemente, como también las necesidades de las empresas, la tecnología y, por consiguiente, la manera en la que se busca empleo y se trabaja. Unas profesiones han desaparecido, otras están en pleno proceso de transformación y otras nuevas aparecerán en el panorama laboral y parece que esta tendencia se seguirá dando a corto plazo, más si cabe por los efectos producidos por la crisis sanitaria de la Covid-19 (Martínez et al., 2022). Por lo tanto, si todo este escenario afecta al mercado de trabajo, también interfiere en el proceso de enseñanza de FOL en Formación Profesional.

La combinación de herramientas y vertientes tradicionales de esta disciplina, junto con aquellos aspectos más actualizados que han de ser absorbidos por los alumnos, se convierten en un reto para los equipos docentes, quienes han de estar a la vanguardia de cualquier proceso que afecte al desarrollo profesional. En este sentido, y desde un punto de vista específicamente educativo, el paradigma de una docencia basada en un modelo tecnológico da paso a un nuevo modelo enfocado en el alumno, poniéndole en el centro de toda acción, con la adquisición de competencias como elemento clave en la formación. Ya no se trata tanto de transmitir información y que esta sea asimilada, sino que los alumnos sean capaces de adquirir una serie de competencias específicas que generen un perfil y desempeño adecuado, dando así respuesta a las necesidades actuales en el mercado de trabajo. Por lo tanto, ante este nuevo escenario, los empleadores no solo demandan a los trabajadores competencias técnicas asociadas a su puesto de trabajo, sino que también demandan competencias transversales que garanticen una adaptación, flexibilidad y disposición hacia el cambio (Martínez et al., 2022). Y bajo este prisma se trabajará parte de la propuesta didáctica que se verá más adelante.

A nivel legislativo, desde la nueva propuesta con la reforma de la Formación Profesional que trae consigo la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, los esfuerzos están orientados precisamente a la acreditación de competencias, lo que hace más necesaria, si cabe, la formación en este aspecto. De hecho, dicha Ley crea un Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales e indica expresamente:

“La capacidad de las personas para lograr ser aquello que tienen motivos para desear ser requiere disponer de un amplio conjunto de derechos, capacidades y competencias personales, sociales y profesionales que son imprescindibles tanto para desarrollarse plenamente como personas como para aprovechar las oportunidades de empleo que ofrece el cambio económico y tecnológico” (Sec. I. Pág. 43551)

También es destacable el peso que la nueva reforma otorga a la orientación laboral a lo largo de toda la vida profesional, algo que supone un pilar fundamental para lograr participar de manera activa en el mercado de trabajo y conseguir una mejora sustancial en los niveles educativos y profesionales de la población. Por lo tanto, la formación y orientación laboral es clave para poder lograr estos objetivos y ha de ser absorbido en los modelos docentes.

Aparte de los aspectos normativos y los comentados anteriormente, la revolución tecnológica merece una mención especial. El proceso de digitalización y uso de la tecnología en la Educación se ha visto condicionado por la pandemia con la transformación de modelos y recursos docentes, promoviendo una nueva competencia digital del profesorado y del alumnado. Por lo tanto, los docentes deben promover el uso de recursos tecnológicos en el aula para que eso impacte positivamente en los resultados de aprendizaje de los alumnos (Gonzales et al., 2017). Un elemento clave a tener en cuenta, y más tratándose un tema como la despoblación, es la conexión en Internet. Según el estudio “Cómo la España Vacía llena su tiempo en Internet (2021)” de Euron y Kantar, la conexión en Internet aumentó un 1,6% en zonas rurales, impulsado también por la situación pandémica. No obstante, el informe avisa que la situación en estas zonas todavía es crítica, con escasez de infraestructuras que provocan un distanciamiento entre la población rural y urbana. Como dato positivo, destaca que en las zonas rurales el 91% de la población de entre 14 y 25 años tiene Internet en casa, situación que permite explorar nuevas posibilidades docentes con los jóvenes. Igualmente, coloca a la tecnología, y particularmente a Internet, como claves para revertir la problemática de la despoblación.

En lo que respecta al uso y consumo de medios, la pandemia también ha cambiado los hábitos de la población. Las redes sociales y el contenido en formato vídeos se ha incrementado y han entrado en escena nuevas tendencias como, por ejemplo, el consumo de podcasts, que se mantiene tras dispararse en ese periodo. Según el informe anual sobre los hábitos de consumo de podcasts en España en 2021 de la plataforma Spotify y recogido en el portal ReasonWhy, el 45% de los jóvenes de hasta 35 años se engancharon a los podcasts durante la época del confinamiento, lo cual refleja que el consumo de este medio en esta audiencia se ha consolidado. En concreto, los miembros de la Generación Z (personas de 18 a 26 años) son los que más los escuchan, por detrás de los Millennials (personas entre 26 y 40 años). Entre las razones del consumo de podcasts, aparte del entretenimiento y el relax, destaca la posibilidad de información actualizada sobre temas que interesan a los oyentes. En resumen, este tipo de medios y tendencias, teniendo en cuenta el perfil del consumidor, han de ser consideradas en la docencia, algo que, como se verá más adelante, será la base en la propuesta didáctica que se presenta.

Por lo tanto, como se acaba de exponer, el uso de la tecnología y las nuevas formas de consumir repercute directamente en el uso de la metodología docente a utilizar en las aulas. Actualmente, las TIC son consideradas como un recurso digital muy apropiado para lograr un trabajo colaborativo entre los profesores y estudiantes, tanto dentro como fuera del aula, estableciendo conexiones entre estas dos figuras durante el proceso de aprendizaje, pudiéndose trabajar en tiempo real. Estos usos de las TIC en Educación pueden tomar diferentes variantes: creación de entornos de trabajo (por ejemplo *Google apps*) o creación de debates y colaboración

(Prezi), u otras aplicaciones como la gamificación (León y Nuñez, 2021). Por consiguiente, la adaptación metodológica se evidencia en nuevas formas de enseñar en base a esas nuevas tecnologías. *E-learning, flipped classroom o mobile learning* son algunos ejemplos de cómo están siendo actualmente implantadas innovaciones metodológicas basadas en las TIC (Alonso et al., 2019).

En definitiva, todos estos factores analizados en este punto, bien sean internos o externos, afectan a la docencia de FOL, desembocando en la necesidad de una renovación metodológica paralela centrada en aprovechar los recursos existentes junto con los nuevos, procedentes principalmente de las nuevas tecnologías, dando paso a la innovación docente como punto de inflexión para dar respuesta a los cambios y nuevas perspectivas exigidas, algunas de las cuáles se trabajan en esta propuesta como se verá más adelante.

2.4. La metodología de aprendizaje-servicio como palanca de cambio

El resultado que se produce en el alumno dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje va a depender de las metodologías empleadas, y dentro de ellas, las activas repercuten de manera positiva en ese aprendizaje del alumno (Parra et al., 2020). La incidencia de esa metodología se produce en la motivación, lo que provoca un incremento en el rendimiento del alumno. La preferencia y predisposición del alumnado por este tipo de metodologías activas mediadas por tecnologías con la consiguiente mejora de la motivación de los mismos, provoca un compromiso hacia su propio aprendizaje (Sierra y Fernández, 2019). Pero, además, la motivación de los alumnos está relacionada con la que los propios docentes tienen, es decir, aquella motivación para enseñar, dado que influye considerablemente en los estudiantes y produce una perspectiva más atractiva hacia el módulo de FOL.

Por lo tanto, la elección de una metodología concreta, en sintonía con el contenido, los recursos y las peculiaridades y posibilidades del alumnado y tipo de estudios, es fundamental para poder lograr un aprendizaje significativo. El eje de este trabajo se desarrolla a través de metodología de ApS.

Definición y características

Estados Unidos se puede considerar la cuna de la metodología ApS. El concepto se comenzó a utilizar en la década de los 70, enmarcado dentro de programas de servicio juvenil dando lugar a una nueva vertiente pedagógica denominada “*New School*” o escuela activa, donde las metodologías basadas en procesos experienciales cobraron especial relevancia (Sotelino et al., 2021). Una de las definiciones más sencillas para explicar que es el ApS según los autores consultados podría ser “una manera de aprender haciendo un servicio a la comunidad. Es una metodología, una herramienta para educar mejor” (Batlle, 2018, p. 2). Esta sería la idea básica de un concepto muy extendido en Educación, pero una definición completa podría ser la que refiere el Centro Promotor de Aprendizaje Servicio de Cataluña: “El aprendizaje-servicio es una propuesta educativa que combina procesos de aprendizaje y de servicio a la comunidad en un solo proyecto bien articulado, en el cual los participantes se forman al implicarse en necesidades reales del entorno con la finalidad de mejorarlo”. Batlle (2018) añade que “aprendizaje-servicio es una metodología orientada a la educación para la ciudadanía, inspirada en pedagogías activas y compatible con otras estrategias educativas. Es

un método para unir éxito educativo y compromiso social: aprender a ser competentes siendo útiles a los demás” (p.4). Por lo tanto, conceptos como aprendizaje, servicio, metodología, educar, comunidad, necesidades, entorno, pedagogías activas o estrategias educativas son claves para entender qué es el ApS.

Otros autores subrayan el vínculo de la Educación con la sociedad. De esta forma, la metodología de ApS es la suma positiva a través de la experiencia y acciones concretas de servicio a la comunidad y es una de las formas que tiene la Educación de relacionarse con la sociedad. Se fundamenta en una forma de entender la comunidad, en la participación activa en ella y en contribuir a una mejora de la misma. Supone, además, una manera diferente de educar en valores (Raya, 2017). En cambio, otros estudios atribuyen la aparición y desarrollo de metodologías como es el ApS dada la irrupción del nuevo enfoque educativo por competencias antes mencionado y la necesidad de adquisición de las denominadas *softskills* (Santos et al., 2021), algo que tendrá un papel importante en este trabajo.

Adicionalmente, algunos autores señalan que, para que exista esta metodología de ApS, han de darse varios elementos clave: aprendizaje (currículum), servicio (la acción con la comunidad), proyecto (materialización de la iniciativa), participación de las personas involucradas (equipo docente, alumnos y sociedad) y conclusiones de la experiencia (Raya, 2017). Por lo tanto, la planificación es de suma importancia a la hora de desarrollar este tipo de metodologías con éxito. Igualmente, otra característica de esta metodología es que el servicio que se realiza puede ser directo o indirecto y puede promover niveles de responsabilidad bajos o altos, además de componentes de investigación (Felten y Clayton, 2011).

Entre los beneficios más destacados de la aplicación de esta metodología (Martínez, 2014), muchos de ellos relacionados con la formación y orientación laboral, destacan:

- Favorecer la autoestima de los alumnos.
- Mejorar las habilidades comunicativas.
- Fomentar la resiliencia.
- Desarrollo de conciencia ética y comprometida con la sociedad.
- Favorecer el desarrollo de las capacidades necesarias para diagnosticar situaciones, evaluar alternativas, ejecutar planes de acción y evaluar sus procesos y resultados.
- Operar como un factor de protección que disminuye conductas de riesgo y de exclusión.
- Desarrollar competencias básicas indispensables para la inserción en el mundo laboral.
- Representar una ocasión para descubrir intereses y vocaciones relativas al futuro profesional.

Investigaciones

La metodología ApS supone una gran oportunidad para ver reflejados aspectos formativos en una realidad que demanda precisamente innovación por parte de las instituciones educativas. La formación del alumnado es el eje de toda función docente, y la aplicación de una metodología es la clave para que puedan llegar a formarse de una manera óptima. Cuando además se añade una cuestión de servicio, algo útil que los alumnos pueden observar, la combinación resulta muy atractiva para la labor de un profesor. Es por esto que en este trabajo se ha optado por utilizar esta metodología.

El eje principal de esta propuesta se centra en cómo a través de FOL y la aplicación de la metodología de ApS se puede ayudar a mejorar la despoblación. En este sentido, se han valorado diferentes proyectos, propuestas o iniciativas llevadas a cabo, en las que el desarrollo de esta metodología pretende una potenciación de la formación del alumno con el correspondiente servicio a la comunidad. Por ejemplo, el IES Amparo Sanz de Albacete puso en marcha en los cursos 2016-2018 una experiencia innovadora de ApS denominada “Repoblando el futuro en las tierras de Albacete” (Hernández y Monzó, 2020) en el que participaron 55 alumnos de bachillerato y 10 profesores de distintas disciplinas. El proyecto se fundamentó en, partiendo de una investigación histórica y los contenidos curriculares de cada asignatura, proponer medidas contra la despoblación en Albacete (España). Éstas están relacionadas con la internacionalización de productos autónomos, fomento del trabajo de colectivos de mujeres o jóvenes empresarias, mejora de las telecomunicaciones, asesoramiento y facilitación de la implantación de cultivos regionales y, en definitiva, un compendio de acciones muy variadas dado el perfil multidisciplinar de los alumnos y profesores con el objetivo de fijar población.

Otro ejemplo es el proyecto “Una experiencia intergeneracional de aprendizaje-servicio en la formación profesional en Extremadura” (Solís y Galán, 2020) llevado a cabo con alumnos del Grado Medio de Atención a Personas en Situación de Dependencia del IES Al-Qázeres (Cáceres) durante los cursos 2017-2018 y 2019-2020. Primeramente, la iniciativa trata de sensibilizar al alumnado y profesorado acerca del edadismo, término que define la discriminación por razón de edad, y un análisis de la realidad de las personas mayores para después, a través de una formación práctica de atención, acudir a un centro de día y trabajar con las personas mayores diferentes actividades que mejoran su calidad de vida, realizando así un servicio a la par de disfrutar de una experiencia profesional.

Otra experiencia en la que el ApS supone el eje de desarrollo de la iniciativa y está relacionado con la formación y orientación laboral es la que se produjo en la Universidad de León (Sierra et al., 2021), consistente en que cinco grupos multidisciplinarios de estudiantes de varias asignaturas de grado y posgrado del ámbito de la gestión empresarial aprovecharan los conocimientos asimilados en clase para asesorar a cinco emprendedoras rurales, usando las TIC para facilitar la comunicación Universidad-sociedad.

Por lo tanto, como hemos podido ver en estos últimos ejemplos, desde la docencia, y más concretamente desde la metodología de ApS, se pueden generar proyectos que permitan la formación del alumnado en diferentes disciplinas como la formación y orientación laboral, generando un servicio a la comunidad, como es el caso de la presente propuesta.

En resumen, en este marco teórico se ha analizado el problema de la despoblación y cómo está afectando a Castilla y León, cómo está cambiando el mercado de trabajo y la Formación Profesional y cómo esto afecta a la labor docente con oportunidades nuevas que hay que aprovechar, y cómo la metodología ApS se puede convertir en una gran aliada como recurso en las aulas para crear iniciativas que tengan una repercusión formativa y social.

3. La despoblación tratada en el aula. Análisis de necesidades

Complementariamente a los principales puntos clave mencionados en el marco teórico y como consolidación de la idea principal de este trabajo, se ha realizado un estudio piloto cuyo objetivo fue comprobar cómo se percibe la realidad de la despoblación en las aulas y cuáles son las perspectivas profesionales y qué relación guardan entre ambas en estudiantes de diferentes Ciclos Formativos de un centro educativo de Salamanca. A continuación, se presenta el planteamiento del mismo y alguno de los resultados más relevantes.

3.1. Justificación

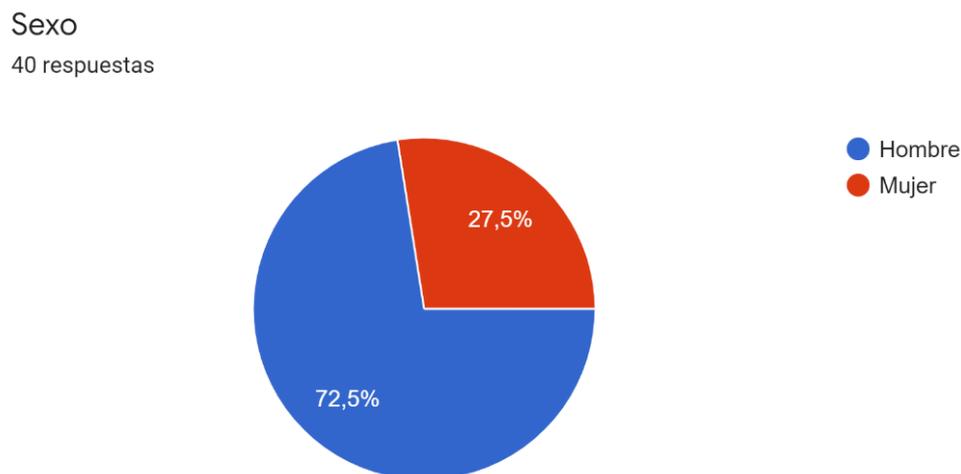
Tal como se ha puesto de manifiesto en el marco teórico que se acaba de presentar, la realidad que se respira en las aulas, en ocasiones, es un fiel reflejo de la problemática que se estudia o que afecta a un determinado territorio. En el caso de la despoblación, los alumnos consultados viven en zonas donde se producen este tipo de circunstancias y son portadores de datos muy reveladores acerca de cómo les afecta y cómo se comportan ante ello. La Formación Profesional supone una pieza importante en el engranaje aula-empresa, entendida como vínculo principal para dotar al mercado laboral de todos aquellos profesionales que se demandan en un determinado territorio. Como se ha podido comprobar en el marco teórico, las propias características del tejido productivo de Castilla y León afectan directamente a las demandas de formación de determinados perfiles profesionales, convirtiendo a la Formación Profesional en la principal vía para nutrir todas esas necesidades. Pero, tal como se verá más adelante en el estudio, se puede producir una disonancia entre la oferta y el contexto real del mercado y las expectativas de los alumnos. En ocasiones, algo tan simple como la falta de información de las posibilidades del entorno laboral puede repercutir en el éxodo de estos futuros profesionales. Por lo tanto, la información y la formación en el aula, junto con la potenciación externa del tejido productivo, supone una fórmula esperanzadora de lucha contra la despoblación.

3.2. Método

3.2.1. Participantes

El estudio se realizó a 40 estudiantes que cursan Ciclos Formativos de las ramas de Comercio y Marketing, Informática y Comunicaciones y Administración y Gestión, en el Instituto de Enseñanza Secundario Venancio Blanco de Salamanca. La media de edad de los participantes fue de 21.27 años (DT = 5.37, rango: [16-37 año]). La distribución por género aparece en la Figura siguiente:

Figura 5. Porcentaje de hombres y mujeres en el estudio realizado



La tipología de los alumnos encuestados es muy acorde al perfil general del centro y viene predeterminada por la zona de residencia, siendo la capital y zona del alfoz las que engloban la mayoría de los alumnos (alrededor del 75%), perteneciendo a una clase social media, con progenitores ubicados laboralmente en el sector servicios e industrial. El resto del colectivo de alumnado es el que reside en pueblos de la provincia más alejados de la capital, perteneciendo a familias que se dedican también al sector primario aparte de los anteriormente citados. Precisamente, este colectivo es el que más cercano está a la realidad de la despoblación, pues residen en municipios donde el éxodo de población hacia ciudades o diferentes comunidades es habitual. Así, estos dos colectivos identificados reflejan dos de las zonas donde la pérdida de población se produce de manera más aguda como hemos visto anteriormente en el marco teórico, históricamente áreas rurales y posteriormente áreas urbanas, capitales de provincia (González y López, 2021).

3.2.2. Instrumento

Para la realización del estudio, se diseñó un cuestionario *ad hoc* con formato online a través de la plataforma *Google forms* con la inclusión de siete preguntas directamente relacionadas con la despoblación y la orientación laboral. Estas preguntas versaban sobre las expectativas laborales de los alumnos y prioridades en su incorporación al mercado laboral, el ámbito geográfico de preferencia para desarrollarse profesionalmente en un futuro próximo, el nivel de conocimiento de las oportunidades laborales del entorno o las nociones y la preocupación por la despoblación, entre otras. Enlace a formulario de la encuesta: <https://forms.gle/w4DvN6FeZtrtnCkLA>

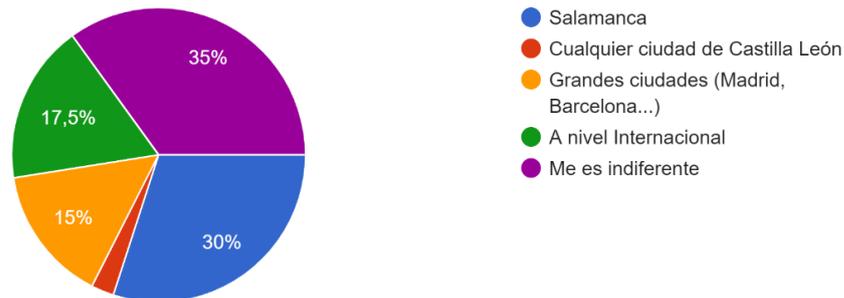
3.3. Resultados y valoración

Entre los resultados, se observan datos muy interesantes que permiten obtener pistas de lo que los alumnos piensan acerca del fenómeno de la despoblación, expectativas sobre su futuro e inquietudes. Además, muchos de esos indicadores están estrechamente relacionados con las claves que se han detallado dentro del marco teórico, lo que consolida el sentido de esta propuesta en su objetivo de luchar contra el fenómeno de la despoblación a través de la

formación y orientación laboral. En concreto, hay dos conclusiones referentes a la ciudad de preferencia para el desarrollo profesional y el grado de conocimiento de las oportunidades laborales en entornos cercanos que desvelan una necesidad de información y formación a los alumnos en este aspecto.

Figura 6. Porcentaje de respuestas sobre la preferencia del lugar de trabajo

¿En qué lugar te gustaría trabajar?
40 respuestas



Como se observa en la Figura anterior, al 30% de los alumnos les gustaría trabajar en Salamanca, ciudad donde se realizó la encuesta. Es el dato más alto tras la respuesta de indiferencia, algo que al menos es reseñable, pues es la primera opción para aquellos que tienen claro dónde quieren trabajar.

Por otro lado, se les pregunta si prefieren ganar menos dinero y estar cerca de casa, o lo contrario, lo que se refleja en la siguiente Figura:

Figura 7. Porcentaje de respuestas sobre la relación trabajo - ciudad

En una relación trabajo-ciudad
40 respuestas



El 37,5% determina que prefiere quedarse en su lugar de origen, aunque esa decisión merme de alguna manera su desarrollo profesional. En este punto es donde, como hemos visto en el marco teórico, la realidad no depara aspectos positivos, ya que Castilla y León está limitada en cuanto a actividad y sectores se refiere y se ha comprobado que el número de

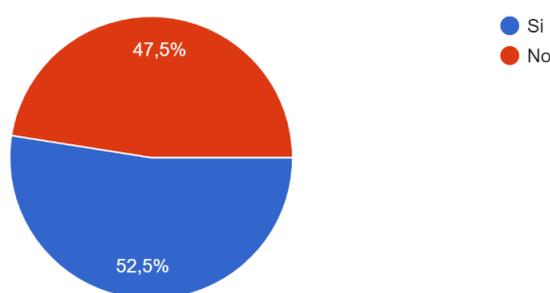
empresas descendió un 1,9% a lo largo de 2020. En este sentido, y como se verá después en la propuesta, la opción de la potenciación del autoempleo ha de ser tomada en cuenta como posible alternativa a la creación de empleo y fijación de población.

Otro tema que se trata en este estudio es si los alumnos conocen las opciones de empleo a nivel local o regional. Estos son los resultados tal como señala la siguiente Figura:

Figura 8. Porcentaje de respuesta sobre el conocimiento de las posibilidades laborales a nivel local o regional

¿Conoces las opciones de empleo, autoempleo, empleo público y ayudas de ayuntamientos, Junta de Castilla y León y otros organismos?

40 respuestas



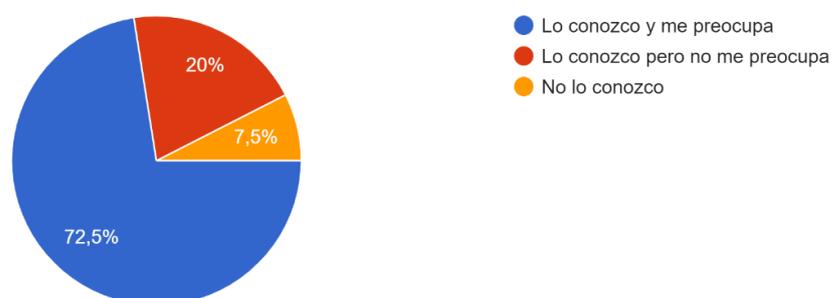
Un alto porcentaje (47,5%) no lo conoce, por lo que aquí se puede ver un nicho de trabajo en la formación y orientación laboral.

Por último, en la Figura que se plasma a continuación, se puede observar como una amplia mayoría admite que la despoblación es un tema que conocen y que les preocupa:

Figura 9. Porcentaje de respuestas sobre el conocimiento de la despoblación

La despoblación en ciertas partes de España es un problema que:

40 respuestas



Por lo tanto, resulta necesario formar a los alumnos en conocimientos y capacidades que les permitan conocer, discriminar y seleccionar los recursos y posibilidades de desarrollo profesional cerca de su lugar de residencia. Así, una metodología que añada a la formación un servicio real a la comunidad puede provocar aspectos positivos en el entorno, como es el caso de esta propuesta, pues supone una combinación adecuada que ayuda a remitir los índices de despoblación sufridos en diferentes zonas de Castilla y León, siendo extensible a otras.

En definitiva, tras este análisis de la realidad y teniendo en cuenta las conclusiones del marco teórico y del estudio previo, se genera una propuesta didáctica que engloba todos los aspectos que se consideran necesarios y que redundan en la formación del alumno y cómo ésta, transmitida de manera adecuada, incide de forma directa y positiva en el fomento del empleo en las zonas más despobladas de la Comunidad con el consiguiente apoyo a la lucha contra la despoblación.

4. Propuesta Didáctica

4.1. Contextualización de la Propuesta

La formación supone la herramienta más importante para el desarrollo personal y profesional del alumno. La parte adicional para que haya una combinación efectiva es el aspecto laboral, que esa formación integral del alumno tenga cabida en un entorno socioeconómico concreto. Y es en este punto donde trabaja la propuesta. Por un lado, asegurar que los alumnos comprenden y saben utilizar las técnicas y recursos necesarios para la búsqueda de empleo y las posibilidades que ofrece el entorno y, por otro, el traslado de esa información a la sociedad a través de los medios oportunos con el objetivo de generar un servicio que repercuta de manera positiva en un mejor conocimiento y posibilidades de fomento del empleo en zonas afectadas por la despoblación. Asimismo, una utilización adecuada de canales, relacionados con las nuevas tecnologías, la digitalización y la expansión continua de Internet hacia aquellas zonas despobladas, suponen una oportunidad para poder llegar de manera efectiva a aquellas personas que desean desarrollar su vida profesional en entornos donde la despoblación es un hecho.

Tomando como referencia las conclusiones del marco teórico y del estudio previo, se puede determinar que la falta de información supone un hándicap a la hora de establecer una conexión entre lo que el entorno ofrece y el alumno conoce. Esto hace imprescindible una labor didáctica y formativa enfocada a transmitir de manera adecuada las posibilidades que ofrece ese entorno en el ámbito laboral, en cualquiera de sus formas. Paralelamente, en una comunidad como Castilla y León, donde la despoblación es un fenómeno preocupante y que hace mella en el desarrollo de la misma, se hacen necesarias iniciativas que permitan a la sociedad conocer y explorar recursos para que, al igual que los alumnos, aumenten las oportunidades que incidan de manera positiva en la fijación de población con la creación y consolidación de puestos de trabajo. Por lo tanto, la propuesta interviene no solo en la información y formación del alumno, sino también en la del entorno, gracias a una metodología de enseñanza basada en ApS, lo que aumenta las posibilidades de cumplimiento del objetivo principal de esta propuesta en luchar contra la despoblación a través de la formación y orientación laboral.

La propuesta didáctica se establece para un grupo de alumnos pertenecientes a Formación Profesional, que se detallará a continuación. Dicha propuesta está formada por el desarrollo de siete sesiones de 50 minutos de duración cada una, en las que, a través de diferentes metodologías y actividades, se cubren las necesidades formativas en materia de contenido referido a la búsqueda activa de empleo según las directrices normativas que afectan al título en cuestión. Adicionalmente, como núcleo central de la propuesta, se incluye la elaboración de unos podcasts en base a esos contenidos previamente trabajados por parte de los alumnos para poder ser difundidos en entornos concretos donde se sufre despoblación.

4.2. Marco Curricular

La presente propuesta se enmarca dentro de los estudios reglados de Formación Profesional, más concretamente para el módulo de FOL en el primer curso del Ciclo Formativo de Grado Medio de TAC en el IES Venancio Blanco de Salamanca, para un grupo de 16 alumnos. El título está regulado por la siguiente normativa:

- DECRETO 77/2015, de 10 de diciembre, por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico en Actividades Comerciales en la Comunidad de Castilla y León.
- Real Decreto 1688/2011, de 18 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico en Actividades Comerciales y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

De estas fuentes se extraen los posteriores contenidos y competencias que se van a tratar en la propuesta.

4.3. Diseño de la propuesta didáctica

4.3.1. Objetivos.

Los objetivos generales de la propuesta son los siguientes:

- Mejorar la formación en la búsqueda activa de empleo de los alumnos del Grado Medio de TAC.
- Generar, por parte de los alumnos, un servicio de orientación laboral en relación a la búsqueda activa de empleo en zonas afectadas por la despoblación.

Además, estos son los objetivos específicos:

- Descubrir, en base al autoconocimiento, las habilidades personales y profesionales más destacadas de los alumnos y requeridas en el sector.
- Identificar las posibilidades de empleo, autoempleo o empleo público en zonas rurales o despobladas relacionadas con los estudios de TAC.
- Conocer el proceso y fuentes de búsqueda de empleo.
- Conocer las herramientas más habituales para la búsqueda activa de empleo.
- Distinguir el proceso de selección y las peculiaridades de una entrevista de trabajo.
- Fomentar el conocimiento del autoempleo como opción laboral.

4.3.2. Contenidos.

El contenido que se trabaja en esta propuesta está basado en el currículo fijado para este título según el DECRETO 77/2015, de 10 de diciembre, por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico en Actividades Comerciales en la Comunidad de Castilla y León. Concretamente, está ubicado dentro del bloque de Formación, Legislación y Relaciones Laborales, el cual tiene una duración total de 49 horas lectivas. La propuesta aquí desarrollada trabaja el contenido referido a las unidades de trabajo que incluyen la carrera profesional y la búsqueda activa de empleo con estos contenidos:

- Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.
- Proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas del sector.
- Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo. Fuentes de información. El proceso de selección.
- Oportunidades de autoempleo.

Tabla 2. Contenidos de la propuesta: “Formación para la despoblación”

| | Contenido |
|--|---|
| UNIDAD 15 <i>Itinerarios y carrera profesional</i> | <ul style="list-style-type: none">- Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional. |
| UNIDAD 16 <i>El proceso de búsqueda de empleo</i> | <ul style="list-style-type: none">- Proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas del sector.- Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo. Fuentes de información. El proceso de selección.- Oportunidades de autoempleo. |

Fuente: Elaboración propia basada en el DECRETO 77/2015, de 10 de diciembre, por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico en Actividades Comerciales en la Comunidad de Castilla y León.

El motivo de esta organización del contenido en dos de las últimas unidades de trabajo (en total serían 16) es la lógica formativa a nivel de cronograma que se plantea en el módulo de FOL. Los contenidos referentes a la búsqueda activa de empleo e itinerarios y carrera profesional tienen lugar cerca del final del curso académico, una vez se han consolidado conocimientos legislativos y asociados a las relaciones laborales, entre otros, y como palanca para entender el acceso al mercado de trabajo.

El proceso de búsqueda de empleo y el autoconocimiento suelen ser contenidos que atraen a los alumnos, dado que en ocasiones han participado en algo parecido y en otras saben que es un paso importante que han de dar a la hora de encontrar trabajo. Otra nota positiva es que los alumnos están familiarizados con muchos de los métodos de búsqueda que se utilizan habitualmente, relacionados con las nuevas tecnologías, lo que facilita el proceso de aprendizaje. En el caso de núcleos rurales o zonas que sufren despoblación, este proceso puede resultar más complicado por el acceso a esas tecnologías, canales y a la información y oferta existente, de ahí que parte de esta propuesta resida en generar igualdad de oportunidades entre

alumnos, independientemente de su procedencia geográfica o acceso a recursos tecnológicos. Para ello, se tendrán en cuenta las posibilidades y peculiaridades del entorno y el acceso a herramientas de búsqueda de empleo.

4.3.3. Competencias.

Las unidades de trabajo descritas anteriormente y las actividades que se describirán más adelante trabajan partes que intervienen directamente en las siguientes competencias, establecidas en el Real Decreto 1688/2011 Sec.I. Pág. 142420:

- m) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos, actualizando sus conocimientos, utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación.
- o) Comunicarse eficazmente, respetando la autonomía y competencia de las distintas personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.
- r) Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional.

También, intervienen de manera indirecta, aun no siendo objetivo principal de esta propuesta, en la adquisición de competencias relativas a los módulos profesionales diferentes de FOL y vinculados a contenidos profesionales dentro del currículo como es el caso de la siguiente:

- Ejecutar las acciones de marketing definidas por la organización comercial en el plan de marketing.

Finalmente, esta propuesta también engloba parte de las siguientes competencias clave establecidas por la Unión Europea (Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente):

- Comunicación lingüística, a través de la potenciación y práctica de habilidades orales y de comunicación en canales específicos para ello.
- Competencia digital, con el uso de herramientas digitales como recursos en diferentes actividades de aula y como núcleo central del proyecto.
- Competencias sociales, en cuanto a que el desarrollo del trabajo está destinado a una conexión directa con la sociedad y los habitantes que residen en un núcleo específicamente delimitado por una problemática como es la despoblación.
- Sentido de iniciativa y espíritu emprendedor, con la impartición de contenido orientado a fomentar el autoempleo.
- Aprender a aprender, con un proyecto que mezcla competencias y habilidades múltiples destinadas a formar al alumno desde un punto de vista analítico, reflexivo, crítico y creativo para dar respuesta efectiva a una necesidad.

4.3.4. Metodología.

Para llevar a cabo la presente propuesta y cumplir con los objetivos y desarrollo de competencias definidas anteriormente, se utiliza el ApS como eje principal del trabajo, y sobre esto se desarrollan y planifican el resto de metodologías activas. El contenido y actividades que aquí se presentan tienen una función formativa para los alumnos, pero también tienen como objetivo una repercusión a nivel social, como después se podrá comprobar.

En primer lugar, se utiliza la metodología expositiva a través de clases magistrales como herramienta para transmitir el conocimiento necesario al alumno en cada bloque, fomentando la interacción, la participación y el aprendizaje significativo. Las clases son concisas, encajadas en el tiempo e intentando buscar el equilibrio entre los espacios teóricos y prácticos para una mejor experiencia del alumno, incluidos los debates y la interacción alumno-profesor y alumno-alumno como forma activa de aprendizaje.

Por otro lado, como se ha comentado en el marco teórico, dentro del cambio de paradigma está el situar al alumno en el centro de la docencia, que sea el propio alumno quien también aprenda a través de la reflexión, fomentando competencias nuevas que le permitan desarrollarse académica y profesionalmente, de ahí que el conocimiento personal sea importante en términos de orientación laboral. Por ello, se apuesta por el autoconocimiento como herramienta que permita a los alumnos conocerse de manera individual y ser capaces de identificar sus habilidades y fortalezas, aunque también sus debilidades para poder revertirlas con éxito.

También, se aplica una metodología de aprendizaje basado en proyectos (ABP) con la construcción de una pieza de contenido para podcast en base a los conocimientos adquiridos en clase. Ese proyecto, muy acotado en el tiempo, es la base fundamental de esta propuesta, pues en el mismo se ven reflejados tanto los contenidos como las habilidades de los alumnos, además de potenciar competencias paralelas muy interesantes para la formación profesional.

El hecho de trabajar el anterior proyecto en grupo facilita la aplicación de una metodología de aprendizaje colaborativo en la que cada miembro ha de aportar para poder lograr el objetivo global, a la par de fomentar el trabajo en equipo tan necesario en un futuro profesional. Adicionalmente, ese aprendizaje colaborativo y otros cooperativos se usarán para otras actividades destinadas, por ejemplo, a fomentar la resolución de casos o potenciar el espíritu e iniciativa emprendedora de los alumnos.

Otra parte importante que se trata en las sesiones es el aprendizaje basado en problemas (ABP) con la inclusión de un caso práctico para dotar a los alumnos de las capacidades necesarias para poder hacer frente a una situación parecida en el mundo laboral y relacionada con la búsqueda de empleo. Además, se le añade la aplicación de actividades como el *roleplaying* para que los alumnos experimenten de manera más real el comportamiento y respuesta de los principales agentes en una entrevista de trabajo, una manera óptima de ensayar lo que en corto espacio de tiempo podrán vivir en el mundo real.

Por otro lado, para fomentar una dinámica participativa en clase se incluirá en la organización de las sesiones un taller con la colaboración de un perfil profesional relacionado con los recursos humanos, lo que supone una conexión directa con el mundo laboral y un asesoramiento efectivo en la elaboración de técnicas de búsqueda de empleo por parte de personal especializado.

Por último, indicar que, de manera puntual, también se usa el aprendizaje basado en el juego (ABJ) con el fin de reforzar la motivación del alumno hacia el contenido y promover el uso de plataformas digitales en clase que permiten este tipo de desarrollo.

Como se puede observar, el eje de la propuesta pivota en torno a una metodología ApS, pero en las sesiones de contenido organizadas se aprovecha también para explotar metodologías y estrategias docentes paralelas que refuercen aún más el perfil profesional y personal del alumno y su correcto desarrollo.

4.3.5. Actividades.

La propuesta está compuesta por un total de diez actividades de diferente duración incluidas en siete sesiones en clases de 50 minutos, más dos actividades extra que son la base del proyecto. Todas ellas están enfocadas al cumplimiento de los contenidos y el uso de diferentes metodologías activas y recursos para poder llevarlo a cabo.

Desarrollo de actividades

Al inicio del bloque de contenido al que hace referencia este trabajo, durante 15 minutos, se procederá a explicar de manera detallada a los alumnos en qué consiste el proyecto de ApS propuesto. Esta actividad se realizará en 4 grupos de 4 alumnos (a través de la herramienta TeamMaker) siendo el principal objetivo que los alumnos sean capaces de generar un podcast por cada contenido trabajado. La distribución se hará de la siguiente manera:

- Grupo 1. Identificación de habilidades blandas y duras (*softskills y hardskills*).
- Grupo 2. Proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas del sector.
- Grupo 3. Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo. Fuentes de información. El proceso de selección.
- Grupo 4. Oportunidades de autoempleo.

Ese podcast irá acompañado de un plan de difusión que tiene como objetivo estudiar el público objetivo al que se dirige esta propuesta y la búsqueda de canales específicos, una actividad muy interesante dado el Ciclo Formativo objeto de esta propuesta, pues refuerza contenidos establecidos en otros módulos profesionales como se ha mencionado anteriormente. De esta forma, se explica a los alumnos que el trabajo que van a generar responde a dos necesidades concretas, una relacionada con su formación, en la que van a poder asimilar conceptos y herramientas imprescindibles para la búsqueda activa de empleo, y otra, la repercusión positiva en la sociedad que ese mismo contenido transformado en podcast tendrá para la población residente en zonas despobladas. Para ello, se les entregará una hoja de proyecto con todas las instrucciones del trabajo a realizar, una hoja de inscripción y un documento para el plan de difusión (Anexo 1).

Tras su revisión y adecuación al contenido, esos podcasts se publicarán en la plataforma correspondiente (Spotify o alternativa) y se podrá ejecutar el plan de difusión una vez revisado. A continuación, se detalla el desarrollo de cada sesión y actividades.

Tabla 3. Desarrollo Sesión 1, Actividad 1.

| ACTITUD VS APTITUD. EL VALOR DE LAS <i>SOFTSKILLS</i> | |
|--|---|
| Descripción | Impartición teórica a través de clase magistral del primer bloque de contenido de la propuesta, acerca de las habilidades blandas y duras (<i>softskills</i> y <i>hardskills</i>). |
| Duración | 20 minutos. |
| Contenidos | Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional. |
| Objetivos | Descubrir, en base al autoconocimiento, las habilidades personales y profesionales más destacadas de los alumnos y requeridas en el sector. |
| Competencias | Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos, actualizando sus conocimientos, utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación. |
| Metodología | Expositiva. |
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> - Pizarra. - Proyector y conexión a internet. |
| Desarrollo de la actividad | |
| <p>Dentro de la unidad de trabajo referente a itinerarios y carrera profesional se encuentran la explicación, identificación y reflexión sobre las habilidades profesionales y personales de los alumnos de cara al mercado de trabajo. Para esta sesión, se establece la impartición de una clase magistral sobre esta materia, haciendo hincapié en competencias blandas, también denominadas <i>softskills</i> y relacionadas con el sector de aplicación del grupo, dada la importancia que tienen en el mercado de trabajo y en los procesos de selección. Para ello, se fomentará el debate en clase sobre lo que son las competencias blandas y la importancia de éstas en el mundo laboral, preguntando a los alumnos sobre su conocimiento y su importancia. Con el fin de reforzar esta sesión, se escribirán en la pizarra o proyectarán las palabras actitud y aptitud para que los alumnos reflexionen y saquen conclusiones sobre la diferencia entre ambas, terminando con este recurso en forma de vídeo del conferenciante español Víctor Koppers sobre la fórmula del éxito a través de la actitud:</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=q1kc-37C870</p> | |

Tabla 4. Desarrollo Sesión 1, Actividad 2.

| CONOCERNOS A NOSOTROS MISMOS | |
|------------------------------|---|
| Descripción | Reflexión y exploración de las competencias personales. Las <i>softskills</i> más demandadas por las empresas en el sector comercial y marketing. |
| Duración | 15 minutos. |
| Contenidos | Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional. |
| Objetivos | Descubrir, en base al autoconocimiento, las habilidades personales y profesionales más destacadas de los alumnos y requeridas en el sector. |
| Competencias | Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos, actualizando sus conocimientos, utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación. |
| Metodologías | Aprendizaje basado en el juego (ABJ) |
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> - Proyector y acceso a internet - Pizarra - Ordenador, Tablet o teléfono móvil - Papel y bolígrafo |

| Desarrollo de la actividad |
|---|
| <p>Tras la explicación anterior, se pide a los alumnos que, de manera individual, se tomen 5 minutos para reflexionar y autoanalizar cuáles son las <i>softskills</i> (habilidades blandas) que ellos creen que tienen, dado que las profesionales se irán afianzando a lo largo del ciclo y dependen de otros módulos profesionales. Los alumnos han de apuntarlas en un papel para que después las puedan comparar con las <i>softskills</i> más demandadas del sector comercial y marketing (Anexo 2). De esta manera se darán cuenta de cuáles tienen y cuáles no y necesitan potenciar. Cuando todos hayan generado su listado de <i>softskills</i>, se les emplaza a entrar en el siguiente enlace de la herramienta Genially (elaboración propia) y participar resolviendo el quiz: https://view.genial.ly/6277cb596dba7e0010e7d6ee/interactive-content-tfm-quiz-pizarra-animada-fol-actividades-comerciales. Finalmente, se proyecta el listado de <i>softskills</i> más demandadas por las empresas del sector comercial y marketing en la actualidad para que puedan tenerlas presentes y trabajarlas si es que no las poseen (Anexo 2).</p> |

Tabla 5. Desarrollo Sesión 2, Actividad 1

| LA BÚSQUEDA DE EMPLEO | |
|--|---|
| Descripción | Explicación teórica sobre el proceso de búsqueda de empleo. |
| Duración | 50 minutos. |
| Contenidos | Proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas. |
| Objetivos | Conocer el proceso y fuentes de búsqueda de empleo. |
| Competencias | Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos, actualizando sus conocimientos, utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación. |
| Metodología | Expositiva. |
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> - Pizarra. - Proyector. |
| Desarrollo de la actividad | |
| <p>Explicación a través de clase magistral del contenido relacionado con el proceso de búsqueda de empleo. Se explica en qué consiste un plan de acción y que elementos lo constituyen (Anexo 3). Ese plan de acción será desgranado punto por punto, para que los alumnos entiendan sus partes y objetivos. Además, en esta parte expositiva se fomentará la participación de los estudiantes en clase, optando por preguntas como ¿En la actualidad como creéis que es el proceso de búsqueda de empleo? ¿Alguien ha participado alguna vez en algún proceso? ¿Qué es lo que más os motiva? ¿Y lo que menos? El objetivo es que los alumnos entiendan que no es algo aleatorio, sino que el proceso ha de ser organizado y un proceso constante.</p> | |

Tabla 6. Desarrollo Sesión 3, Actividad 1

| TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO | |
|---|--|
| Descripción | Explicación teórica de las técnicas de búsqueda de empleo y fuentes de información. |
| Duración | 50 minutos. |
| Contenidos | Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo. Fuentes de información. El proceso de selección. |
| Objetivos | <ul style="list-style-type: none"> - Identificar las posibilidades de empleo, autoempleo o empleo público en zonas rurales relacionadas con los estudios de TAC. - Conocer el proceso y fuentes de búsqueda de empleo. - Conocer las herramientas más habituales para la búsqueda activa de empleo. |
| Competencias | Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos, actualizando sus conocimientos, utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación. |
| Metodología | Expositiva. |
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> - Proyector y conexión a Internet. - Pizarra. |
| Desarrollo de la actividad | |
| <p>En esta nueva sesión se dedica la clase entera a explicar cuáles son las técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo más destacados (Anexo 4). En el apartado de currículum se hará especial mención a la herramienta que supone la creación del videocurrículum con la proyección, a modo de ejemplo, de este vídeo: Videocurrículum: https://www.youtube.com/watch?v=T72HF3a2xL4 Por último, se reserva un espacio importante en la sesión para hablar de las fuentes de información en la búsqueda de empleo, haciendo especial hincapié en aquellas relacionadas con el entorno geográfico y laboral más cercano: Ayuntamientos, organismos regionales y locales, empleo público, portales específicos, etc. Se preguntará en clase a los alumnos qué fuentes conocen ellos y cuáles creen que serían más útiles para encontrar el empleo que desean.</p> | |

Tabla 7. Desarrollo Sesión 4, Actividad 1

| TALLER PRÁCTICO CV | |
|--|---|
| Descripción | Taller práctico de creación de currículum vitae. |
| Duración | 50 minutos. |
| Contenidos | Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo. Fuentes de información. El proceso de selección. |
| Objetivos | Conocer las herramientas más habituales para la búsqueda activa de empleo. |
| Competencias | <ul style="list-style-type: none"> - Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos, actualizando sus conocimientos, utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación. - Competencia digital. |
| Metodologías | Taller práctico |
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> - Proyector y conexión a Internet. - Infografía indicaciones partes del CV. |
| Desarrollo de la actividad | |
| <p>En esta nueva sesión, los alumnos, a través de un taller específico, impartido conjuntamente con un responsable de RRHH de una ETT, tendrán que iniciar de manera individual la elaboración de un currículum vitae, como principal herramienta de búsqueda de empleo y una vez explicadas las pautas fundamentales. Para ello, se</p> | |

utilizará una infografía (Anexo 5), la cual se repartirá a los alumnos y en la que se pueden ver las partes de un CV, con el apoyo constante del especialista. El objetivo es completar el contenido básico del currículum y que sirva como punto de partida para la creación de uno más detallado o adecuado a los diferentes puestos de trabajo a los que los alumnos puedan optar. Se trabajará la elaboración del documento con herramientas digitales online incluida Word, donde se puedan descargar ejemplos de CV. La parte de formación está inspirada en esta sesión: <https://satelec.etsit.upm.es/taller-de-cv/>. Una vez completado el currículum, bien en clase o en casa por parte de los alumnos, se enviará al profesor y al especialista de RRHH para posterior feedback por correo electrónico con el fin de que puedan tener un CV óptimo.

Tabla 8. Desarrollo Sesión 5, Actividad 1

| ROCÍO BUSCA TRABAJO | |
|---|---|
| Descripción | Búsqueda de empleo real a través del caso “Rocío busca trabajo”. |
| Duración | 30 minutos. |
| Contenidos | Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo. Fuentes de información. El proceso de selección. |
| Objetivos | <ul style="list-style-type: none"> - Identificar las posibilidades de empleo, autoempleo o empleo público en zonas rurales relacionadas con los estudios de TAC. - Conocer el proceso y fuentes de búsqueda de empleo. |
| Competencias | <ul style="list-style-type: none"> - Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos, actualizando sus conocimientos, utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación. - Competencia digital. - Aprender a aprender. |
| Metodologías | Aprendizaje basado en problemas (ABP). |
| Recursos | Proyector y conexión a Internet. Pizarra. Hoja de caso “Rocío busca trabajo”. |
| Agrupamiento | Grupal (Técnica 1-2 -4). |
| Desarrollo de la actividad | |
| <p>Esta sesión se dividirá en dos partes, siendo esta la primera, y será eminentemente práctica con ejercicios referentes a las dos clases anteriores. En concreto, en la primera parte de esta sesión se les encarga la resolución de un caso: “Rocío busca trabajo”. A través de una serie de indicaciones entregadas en una hoja de caso (Anexo 6) los alumnos han de dar respuesta a las necesidades laborales de Rocío, buscando un empleo real del sector comercial con las características que se les piden. Para ello, se le realiza la dinámica de 1-2-4 como aprendizaje cooperativo, consistente en que el alumno puede trabajar el caso primeramente de manera individual para después trabajarlo en parejas y, finalmente, en grupos. Esto permite iterar diferentes puntos de vista y reflexiones, enriquece el consenso en la toma de decisiones y marca el camino para el trabajo en equipo a partir de decisiones individuales. Los alumnos tienen que apuntar la información que requiere Rocío de manera consensuada en la hoja de caso. Una vez resuelto, cada grupo finalmente formado de 4 alumnos, expondrá las conclusiones a las que han llegado. De esta forma, cada grupo escucha al resto de grupos para ver qué tipo de soluciones han encontrado al caso. Por último, se hace entrega de las hojas de caso al profesor.</p> | |

Tabla 9. Desarrollo Sesión 5, Actividad 2

| LA ENTREVISTA DE TRABAJO | |
|--|---|
| Descripción | Proceso de selección. La entrevista de trabajo. |
| Duración | 20 minutos. |
| Contenidos | Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo. Fuentes de información. El proceso de selección. |
| Objetivos | Distinguir el proceso de selección y las peculiaridades de una entrevista de trabajo. |
| Competencias | <ul style="list-style-type: none"> - Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos, actualizando sus conocimientos, utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación. - Competencia digital. - Comunicarse eficazmente, respetando la autonomía y competencia de las distintas personas que intervienen en el ámbito de su trabajo. |
| Metodologías | Aprendizaje basado en problemas (ABP). |
| Recursos | Hoja de preguntas de entrevista. |
| Agrupamiento | En parejas. |
| Desarrollo de la actividad | |
| <p>La segunda parte de la sesión se destinará a la realización de un <i>roleplaying</i>, donde a través de 7 preguntas preformuladas (Anexo 7) y referidas a las más comunes en las entrevistas de trabajo, los alumnos tienen que ponerse en el papel de Rocío en el caso anterior y simular, junto al empleador, una entrevista de trabajo. Para ello, se repartirá a los alumnos la hoja de preguntas para que, por parejas, simulen la entrevista de trabajo, intercambiándose los papeles durante el tiempo de ejecución (entrevistador-entrevistada). Al finalizar se generará un pequeño debate para poner en común cuales han sido las preguntas más fáciles, más difíciles o incómodas de contestar de cara a identificar y prepara preguntas para futuras entrevistas.</p> | |

Tabla 10. Desarrollo Sesión 6, Actividad 1

| AUTOEMPLEO | |
|---------------------|---|
| Descripción | Conocimiento de las posibilidades de autoempleo. |
| Duración | 50 minutos. |
| Contenidos | Oportunidades de autoempleo. |
| Objetivos | <ul style="list-style-type: none"> - Identificar las posibilidades de empleo, autoempleo o empleo público en zonas rurales - Fomentar el conocimiento del autoempleo como opción laboral. |
| Competencias | <ul style="list-style-type: none"> - Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos, actualizando sus conocimientos, utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación. - Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional. - Sentido de iniciativa y espíritu emprendedor. |
| Metodologías | Expositiva. |

| | |
|---|--|
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> - Proyector y conexión a Internet. - Ordenadores. - Pizarra. |
| Desarrollo de la actividad | |
| <p>En esta sesión se tratarán cuáles son las opciones de autoempleo como cierre al bloque de la búsqueda de empleo. El objetivo es que los alumnos valoren el autoempleo como una opción más a tener en cuenta para su futuro profesional y que sientan curiosidad por la iniciativa emprendedora. Durante la sesión, se pedirá a los alumnos que accedan desde sus equipos al siguiente blog: https://www.bilib.es/actualidad/blog/noticia/articulo/10-tipos-de-negocios-de-exito-para-el-entorno-rural/ En el mismo, se podrán ir revisando qué tipo iniciativas se pueden llevar a cabo en el mundo rural o zonas despobladas, para que también les sirva de apoyo en el proyecto del podcast. También se preguntará a los alumnos cuántos de ellos han pensado o tienen pensado emprender o montar un negocio y qué tipo de negocio, con el objetivo de que se compartan reflexiones en clase y se empiece a hablar de autoempleo como una opción de desarrollo profesional y dar paso a la siguiente actividad relacionada.</p> | |

Tabla 11. Desarrollo Sesión 7, Actividad 1

| NUESTRA IDEA DE NEGOCIO | |
|---|---|
| Descripción | Conocimiento de las posibilidades de autoempleo. |
| Duración | 30 minutos. |
| Contenidos | Oportunidades de autoempleo. |
| Objetivos | <ul style="list-style-type: none"> - Identificar las posibilidades de empleo, autoempleo o empleo público en zonas rurales - Fomentar el conocimiento del autoempleo como opción laboral. |
| Competencias | <ul style="list-style-type: none"> - Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos, actualizando sus conocimientos, utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación. - Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional. - Sentido de iniciativa y espíritu emprendedor. |
| Metodologías | Aprendizaje colaborativo |
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> - Proyector y conexión a Internet. - Pizarra. - Hoja de instrucciones - Bolígrafos y papel |
| Agrupamiento | Grupal (4 grupos de 4 alumnos). |
| Desarrollo de la actividad | |
| <p>La primera parte de esta sesión se dedicará a seguir con el tema de la sesión anterior referente al autoempleo y, más concretamente, al desarrollo de una idea de negocio. Se pretende que los alumnos piensen en qué ideas pueden tener cabida en el contexto actual, dependiendo de las habilidades y perspectivas que poseen, indagando en las posibilidades del entorno más cercano, pero dejando libre la configuración de la idea para que puedan reflexionar. Para ello, se les facilita una hoja (Anexo 8) con las instrucciones de la actividad que se desarrollará íntegramente en clase. El ejercicio se llevará a cabo en 4 grupos de 4 alumnos que se formarán de manera aleatoria utilizando la técnica de cabezas numeradas nombrando en cada área de clase a los alumnos con un número hasta el 4 y así sucesivamente. La actividad consiste en que los miembros de cada grupo piensen una idea de negocio a través de la técnica de <i>brainstorming</i> (o lluvia de ideas), para finalmente elegir de manera consensuada la que sea de su interés y quieran presentar en clase. De esta forma, el profesor puede observar habilidades de grupo y personales, los alumnos pueden ver las ideas del resto de grupos y compañeros y se promueve la generación de ideas y un clima de emprendimiento.</p> | |

Tabla 12. Desarrollo Sesión 7, Actividad 2

| ELEVATOR PITCH | |
|---|---|
| Descripción | Exposición de ideas de negocio. |
| Duración | 20 minutos. |
| Contenidos | Oportunidades de autoempleo. |
| Objetivos | <ul style="list-style-type: none"> - Identificar las posibilidades de empleo, autoempleo o empleo público en zonas rurales relacionadas con los estudios de TAC. - Fomentar el conocimiento del autoempleo como opción laboral. |
| Competencias | <ul style="list-style-type: none"> - Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos, actualizando sus conocimientos, utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación. - Comunicarse eficazmente, respetando la autonomía y competencia de las distintas personas que intervienen en el ámbito de su trabajo - Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional. - Sentido de iniciativa y espíritu emprendedor. - Competencia comunicación lingüística. |
| Metodologías | Aprendizaje colaborativo. |
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> - Proyector y conexión a Internet. - Pizarra. |
| Agrupamiento | Grupal (4 grupos de 4 alumnos). |
| Desarrollo de la actividad | |
| <p>Esta segunda parte de la sesión se destinará a la exposición por parte de los alumnos de las ideas de negocio generadas en la primera parte. Se destinarán 5 minutos por grupo, para que en pocos minutos sean capaces de sintetizar la idea y explicarla a los compañeros. La técnica a utilizar será el <i>elevator pitch</i>, un recurso muy utilizado en emprendimiento para presentación de ideas de negocio con una duración de 1 minuto que tendrá que hacer un miembro del grupo elegido entre los compañeros y que actuará como portavoz para esta parte. El resto del tiempo se utilizará para responder a preguntas del profesor y de los compañeros sobre la viabilidad u otras cuestiones de la idea de negocio expuesta, para que se promuevan las defensas de ideas. Al término de esta actividad y una vez tratados todos los contenidos objeto de esta propuesta, se emplaza a los alumnos a comenzar a realizar los podcasts y el plan de difusión con las indicaciones facilitadas en la primera sesión y con todo el contenido impartido (Anexo 1). El plazo de entrega será de 15 días tras la finalización de esta sesión.</p> | |

Tabla 13. Realización de podcast

| PODCASTS | |
|--|---|
| Descripción | Grabación de podcasts en formato mp3 o mp4. |
| Duración | 15 días. |
| Contenidos | Un contenido por cada grupo (4): <ul style="list-style-type: none"> - Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional. - Proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas del sector. - Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo. Fuentes de información. El proceso de selección. - Oportunidades de autoempleo. |
| Objetivos | <ul style="list-style-type: none"> - Generar, por parte de los alumnos, un servicio de orientación laboral en relación a la búsqueda activa de empleo en zonas afectadas por la despoblación. - Consolidar los objetivos específicos planteados en la propuesta. |
| Competencias | <ul style="list-style-type: none"> - Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos, actualizando sus conocimientos, utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación. - Competencia comunicación lingüística. - Competencia digital. - Competencia social. - Aprender a aprender. |
| Metodología | Aprendizaje-Servicio (ApS). |
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> - Conexión a Internet. - Equipos informáticos (ordenador). - Plataforma podcast Spotify o alternativa. - Hoja de proyecto podcasts (Anexo 1). |
| Agrupamiento | Grupal (4 grupos de 4 alumnos). |
| Desarrollo de la actividad | |
| <p>Una vez tratados todos los contenidos objeto de esta propuesta, los alumnos, en el plazo de 15 días desde la finalización de la última sesión, han de grabar un podcast (extracto a modo de ejemplo, anexo 9) con el contenido correspondiente sorteado en la sesión 1. Las indicaciones se entregaron en esa misma sesión (Anexo 1). Con este proyecto, los alumnos tendrán de trasladar lo aprendido en clase sobre búsqueda activa de empleo a la sociedad, a través de podcasts que puedan ser escuchados por la población que reside en zonas despobladas y pueda servir para mejorar su empleabilidad. Este sería el eje del ApS generado en esta propuesta. Una vez evaluado y aprobado el podcast se procederá a su subida a la plataforma Spotify o alternativa para su publicación y difusión por los canales establecidos.</p> | |

Tabla 14. Plan de difusión

| PLAN DE DIFUSIÓN | |
|---|---|
| Descripción | Elaboración de un plan de difusión de podcasts a zonas en situación de despoblación. |
| Duración | 15 días. |
| Contenidos | Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo. Fuentes de información. El proceso de selección. |
| Objetivos | <ul style="list-style-type: none"> - Generar, por parte de los alumnos, un servicio de orientación laboral en relación a la búsqueda activa de empleo en zonas afectadas por la despoblación. |
| Competencias | <ul style="list-style-type: none"> - Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos, actualizando sus conocimientos, utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación. - Ejecutar las acciones de marketing definidas por la organización comercial en el plan de marketing (indirectamente al no ser competencia de FOL y si de otro módulo del ciclo). - Competencia digital. - Competencia social. - Aprender a aprender. |
| Metodología | Aprendizaje-servicio (ApS). |
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> - Conexión a Internet. - Equipos informáticos (ordenador). - Hoja de plan de difusión (Anexo 1). |
| Agrupamiento | Grupal (4 grupos de 4 alumnos). |
| Desarrollo de la actividad | |
| <p>Adicionalmente a la generación del podcast, los alumnos han de crear un plan de difusión (Anexo 1) en el que reflejen qué medios van a utilizar y hacia quién se dirigen para llegar al público objetivo de la propuesta, entre otras cuestiones. Servirá para que, de manera paralela, se trabajen aspectos más técnicos que tienen que ver con otros módulos profesionales del Ciclo Formativo TAC, pero también otras competencias transversales que enriquecen la formación del alumno y, sobre todo, de sentido a la generación del podcast y la propuesta en sí, para poder llevarla a cabo con ciertas garantías, a pesar de las limitaciones que se recogen en la parte final de este trabajo.</p> | |

4.3.6. Temporalización.

La temporalización de esta propuesta se encuadra dentro del calendario provisional que se pondrá en marcha para el curso 2022/2023. La distribución de las sesiones se realizará los lunes, miércoles y viernes (3 horas semanales de 50 minutos de duración) de la primera quincena de marzo para cubrir las siete clases estipuladas, junto con la entrega de los podcasts y plan de difusión a los quince días de la conclusión de la última sesión de contenido que recoge la presente propuesta. Queda reflejado en el calendario de la siguiente manera (Figura 10):

Figura 10. Temporalización de la Propuesta



Por otro lado, la distribución de las sesiones y contenido es el siguiente (ver Tabla 15):

Tabla 15. Relación entre sesiones y contenido de la propuesta

| Sesión | Fecha | Contenido | Unidad de Trabajo |
|--------|-------|--|---------------------------------------|
| S1 | 1-3 | Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional. | 15. Itinerarios y carrera profesional |
| S2 | 3-3 | Proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas del sector. | 16. El proceso de búsqueda de empleo |
| S3 | 6-3 | Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo. Fuentes de información. El proceso de selección | 16. El proceso de búsqueda de empleo |
| S4 | 8-3 | Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo. Fuentes de información. El proceso de selección | 16. El proceso de búsqueda de empleo |
| S5 | 10-3 | Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo. Fuentes de información. El proceso de selección | 16. El proceso de búsqueda de empleo |
| S6 | 13-3 | Oportunidades de autoempleo | 16. El proceso de búsqueda de empleo |
| S7 | 15-3 | Oportunidades de autoempleo | 16. El proceso de búsqueda de empleo |

Elaboración propia

El motivo de la ubicación de las sesiones en el mes de marzo es por la cronología de la impartición de los contenidos. La búsqueda de empleo se convierte en necesaria cuando se tienen asimilados ciertos conocimientos laborales y técnicos previamente por parte de los alumnos, de ahí que se lleve a cabo en el último tramo de clases del primer curso.

La subida de los podcasts a la plataforma Spotify o alternativa y su difusión se realizará una vez evaluado y revisado por el profesor.

4.3.7. Evaluación de la Propuesta.

FOL es una herramienta que debe conectar el mundo académico con el laboral, garantizar que la formación de los alumnos sea óptima de cara de buscar un empleo, desarrollarlo de manera adecuada junto con los componentes técnicos requeridos y adquiridos en cada plan de estudios de Formación Profesional y mantener ese empleo en el tiempo, a la par de conocer todo lo que sucede o puede acontecer en el entorno laboral. Para ello, la evaluación ha de estar centrada en el desarrollo integral del alumno, no solo en aquellos aspectos teóricos requeridos, sino más bien en hacer efectivo el binomio saber ser y saber hacer, englobando de esta manera capacidades personales y profesionales que puedan desembocar en el éxito laboral y encuadrado dentro de los resultados de aprendizaje que marca la Ley. Igualmente, se ha de evaluar la propuesta de llegada y el posible impacto que se deriva del trabajo de los alumnos en un entorno donde se sufre despoblación. Para ello, se han de tener en cuenta muchos factores que tienen que ver con el conocimiento de los medios locales, estudio de la población y características, conocimientos técnicos y digitales, capacidades lingüísticas y un compendio habilidades de que se han de valorar en la evaluación.

Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación

Dentro de los resultados de aprendizaje que se encuadran dentro del módulo de FOL, este trabajo da respuesta al siguiente:

- Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.

Además, atendiendo a la normativa que afecta al título de TAC, estos son los criterios de evaluación que intervienen en esta propuesta:

- Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
- Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico.
- Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.
- Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.
- Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.

Instrumentos de evaluación

La evaluación se dividirá en dos partes diferenciadas. Por un lado, la correspondiente al podcast, el plan de difusión y la autoevaluación de los alumnos, a través de listas de control (también denominadas listas de cotejo) donde se tienen en cuenta diferentes criterios. Por otro, se evaluarán el resto de actividades que se realizan en clase en cada sesión. La elección de las listas de control para la evaluación de una iniciativa de este estilo se fundamenta en su utilidad para comprobar y medir las habilidades o destrezas que tienen los alumnos, así como actitudes del desarrollo personal social y su idoneidad para la evaluación de proyectos (Pérez, 2018).

Lista de Control para la evaluación del Podcast

La siguiente lista de control recoge la evaluación de los aspectos más destacados de la generación de los podcasts. Para ello se evalúan determinados criterios a diferentes niveles, dando más importancia a través de la ponderación a aquellos relacionados directamente con el módulo de FOL:

Tabla 16. Lista de control para evaluación del Podcast

| | 1 Nada | 2 Poco | 3 Algo | 4 Mucho | 5 Bastante | Ponderación* |
|---|---------------|---------------|---------------|----------------|-------------------|---------------------|
| Contenido de FOL ajustado a la temática y bloque | | | | | | 50% |
| Creatividad | | | | | | 25% |
| Comunicación | | | | | | 15% |
| Duración | | | | | | 10% |

*Porcentaje sobre la nota final de esta actividad.

Los puntos van del 1 al 5.

Elaboración propia.

El sistema de calificación será la media del total de cada parte evaluada:

De 0 a 1 puntos: Insuficiente.

De 1 a 2 puntos: Suficiente.

De 2 a 3 puntos: Bien.

De 3 a 4 puntos: Notable.

De 4 a 5 puntos: Sobresaliente.

Lista de Control para la evaluación del Plan de difusión

En esta ocasión, para evaluar el plan de difusión del podcast, sin entrar en aspectos técnicos que pertenecen a otros módulos profesionales del Ciclo Formativo, se tiene muy en consideración la orientación y enfoque de ese plan hacia el público objetivo y el motivo principal de este trabajo que es la llegada de los podcasts a personas que están buscando trabajo o están en el proceso de búsqueda, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, así como la viabilidad para ponerlo en práctica. La ponderación así lo refleja:

Tabla 17. Lista de control para evaluación del plan de difusión

| | 1 Nada | 2 Poco | 3 Algo | 4 Mucho | 5 Bastante | Ponderación* |
|---|--------|--------|--------|---------|------------|--------------|
| Grado de ejecución del plan. Viabilidad | | | | | | 50% |
| El público objetivo coincide con el perfil de población activa. Claro enfoque a lo local / rural | | | | | | 30% |
| Tiene en cuenta acciones gratuitas y presupuestadas | | | | | | 10% |
| Contiene variedad de canales y opciones | | | | | | 10% |

*Porcentaje sobre la nota final de esta actividad.

Los puntos van del 1 al 5.

Elaboración propia.

El sistema de calificación será la media del total de cada parte evaluada:

De 0 a 1 punto: Insuficiente.

De 1 a 2 puntos: Suficiente.

De 2 a 3 puntos: Bien.

De 3 a 4 puntos: Notable.

De 4 a 5 puntos: Sobresaliente.

Lista de Control para la autoevaluación

Para ver la implicación de los alumnos en los grupos de trabajo desde una perspectiva personal y su grado de incidencia en lo grupal, se utiliza una lista de control de autoevaluación que ellos mismos tienen que completar. Esto sirve de instrumento para medir el grado de compromiso y participación que cada participante ha tenido en base a sus criterios y opinión.

Tabla 18. Lista de control para la autoevaluación. Mi participación en el grupo de trabajo

| | 1 Nada | 2 Poco | 3 Algo | 4 Mucho | 5 Bastante |
|--|--------|--------|--------|---------|------------|
| He participado de manera activa en este trabajo | | | | | |
| Mis ideas se han tenido en cuenta | | | | | |
| He respetado a mis compañeros | | | | | |
| He entendido mis funciones y roles dentro del grupo | | | | | |

Los puntos van del 1 al 5.

Elaboración propia.

En este caso no hay ponderación y la calificación final de este apartado será la media de las partes que se evalúan, también con este sistema de calificación:

- De 0 a 1 punto: Insuficiente.
- De 1 a 2 puntos: Suficiente.
- De 2 a 3 puntos: Bien.
- De 3 a 4 puntos: Notable.
- De 4 a 5 puntos: Sobresaliente.

Evaluación del resto de actividades de clase

La parte correspondiente de evaluación de actividades de clase se basa principalmente en la técnica de observación. La participación de los alumnos, de manera grupal e individual, intervenciones, exposiciones, puntualidad, comportamiento en clase, implicación o interés se podrán recabar de manera directa a través de este método. Esta parte se incluye en el bloque de calificación correspondiente a participación, como se podrá ver en el siguiente apartado. Igualmente, los contenidos explicados y tratados en clase de las unidades que tienen que ver con este trabajo pasarán a formar parte de posibles preguntas en el test/examen de evaluación trimestral correspondiente. Asimismo, los documentos finales entregados en las actividades correspondientes a la resolución de caso “Rocío busca trabajo”, currículum vitae e idea de negocio) forman parte de la evaluación del apartado de trabajos. Por último, recalcar que el bloque del proyecto podcast se incluye en el apartado referente a trabajos influyendo en la calificación final.

Calificación

Una vez evaluadas las actividades, la calificación final del proyecto de ese proceso de ApS será la resultante de la suma de la siguiente distribución:

| | | |
|---------|------------------|----------------|
| Podcast | Plan de difusión | Autoevaluación |
|---------|------------------|----------------|

- 70%: nota del podcast.
- 20%: nota del plan de difusión.
- 10%: autoevaluación.

Siendo la nota final, al igual que en los ejercicios de manera individual, correspondiente a esta calificación:

- De 0 a 1 punto: Insuficiente.
- De 1 a 2 puntos: Suficiente.
- De 2 a 3 puntos: Bien.
- De 3 a 4 puntos: Notable.
- De 4 a 5 puntos: Sobresaliente

Por último, para la nota final del módulo de FOL y en base a una evaluación continua, tanto el bloque del proyecto como el resto de evaluaciones de actividades descritas en este trabajo, se clasificarán, a modo de ejemplo, dentro de los siguientes criterios de calificación, incidiendo la presente propuesta en los tres bloques:

- Pruebas escritas: exámenes y cuestionarios (50% de la nota final).
- Trabajos: entrega de trabajos y casos prácticos (35% de la nota final).
- Participación (15% de la nota final).

5. Conclusiones

Este trabajo surge con el fin de dar respuesta a un problema como es la despoblación en Castilla y León desde el punto de vista educativo y de la orientación laboral, a través de la información y formación de alumnos de Formación Profesional y su traslado a la sociedad que vive en esas áreas afectadas. Información, debido a que se ha detectado que, a pesar de los recursos actuales de acceso a la información, los potenciales trabajadores futuros que ahora mismo están en las aulas en un amplio porcentaje desconocen las políticas o medidas del entorno para la promoción del empleo. Formación, entendida como la principal herramienta para el cambio y como llave para el acceso con garantías al mercado laboral. Es por ello que, si se concluye que hay desconocimiento de oportunidades por falta de información y, paralelamente, se potencia la formación y proyección de contenidos idóneos para la búsqueda activa de empleo, incluyendo el emprendimiento, las posibilidades para que haya una conexión que evite el éxodo de profesionales aumentan considerablemente. Está en las manos de la Educación promover y asegurar esa información y formación para establecer medidas contra la despoblación. Por lo tanto, ante la pregunta formulada en la introducción de este trabajo relativa a qué es lo que puede hacer la formación y orientación laboral para frenar la despoblación, la respuesta en base a este trabajo es dotar a los alumnos de recursos necesarios para que éstos puedan ser proyectados y utilizados por la sociedad y de esta forma aumente la información y la formación laboral y, por consiguiente, la empleabilidad.

La formación y orientación laboral es clave como garantía de acceso a un mercado laboral cada vez más cambiante. Esto supone que, tanto los centros educativos como los profesores, han de estar a la vanguardia para poder dar respuesta a las necesidades de los alumnos. Como antes se ha mencionado, un uso adecuado de las TIC es fundamental, pero una formación basada en nutrir a los alumnos de competencias es esencial como principal clave para el acceso al mercado laboral en respuesta a las necesidades de las empresas.

Por otro lado, el ApS es una metodología idónea para la realización de este tipo de iniciativas, como se ha podido ver en ejemplos de proyectos en el marco teórico. La formación y motivación de los alumnos basada en un servicio real a la comunidad es esencial para concienciar de un problema y buscar la solución a través de proyectos educativos. Estos proyectos hacen partícipes a los alumnos de una parte de la solución de un problema en el que ellos mismos están inmersos, por lo que es más fácil trabajar en algo cercano, que ellos mismos experimentan. Si a este aprendizaje le sumamos el uso de las TIC y cierta autonomía de desarrollo donde aparece la creatividad, el trabajo en equipo y el análisis y la reflexión, entre otras habilidades, se produce una evolución integral del alumno visto desde una perspectiva

personal y profesional, muy en concordancia con la potenciación de competencias necesarias en el mercado laboral actual y muy presentes en las nuevas claves de la formación profesional.

Por último, otra cuestión importante es la conexión que ha de tener este tipo de iniciativas con otros módulos de un determinado ciclo formativo. Para llegar a cumplir con los objetivos propuestos utilizando el ApS es relativamente útil la interconexión con diferentes disciplinas a las que el alumno ha de hacer frente a lo largo del curso. La presente propuesta enlaza en determinados puntos con parte de formación de otros módulos por lo que hace todavía más enriquecedora esta experiencia para los alumnos pues integran conocimientos paralelos y dan sentido al proyecto desde un punto de vista global.

6. Limitaciones y Prospectiva

Este tipo de iniciativas ponen de manifiesto la importancia de la formación de cara al acceso al mercado laboral y su impacto positivo en el entorno como solución a un problema como es la despoblación. No resuelve el problema de raíz, pero sí colabora para que parte de los elementos esenciales que se dan en el mercado laboral, entendiendo que es el principal factor que favorece la despoblación, se tengan en cuenta y se utilicen para la búsqueda activa de empleo.

A la hora de proponer una iniciativa de estas características, hay que tener en consideración el perfil de alumno al que nos dirigimos. Los conocimientos previos, bien por actividades realizadas en clase o a través de estudios como el presentado en esta propuesta, nos dan esas pistas que tenemos que valorar a la hora de planificar qué es lo que necesitan los estudiantes. Un ejemplo de ello es la formación que presuponemos pueden tener los estudiantes a la hora de cursar un módulo como FOL. Por norma general, las experiencias de este tipo de alumnos con el mundo laboral son escasas o nulas y debemos partir de que, en ocasiones, no tienen asimilada la información previa básica para poder hacer frente a un proceso de búsqueda de empleo. Esto repercute directamente en la labor docente y cómo se tiene que hacer frente a situaciones diversas y niveles dentro del aula, teniendo en cuenta también las limitaciones temporales marcadas al inicio de curso.

El nuevo escenario de la formación profesional basado en competencias cambia por completo la docencia tal como se puede entender hoy en día. Esto provoca que, al menos, se reflexione sobre si lo que se viene haciendo hasta ahora es suficiente o es necesaria una evolución que vaya más allá de las aulas y esté en permanente contacto con la realidad. Para ello, el uso de metodologías que permitan una formación integral en los alumnos se ha convertido en un requisito indispensable para poder hacer frente a los retos que se tienen por delante. Un alumno tiene que saber hacer, pero también saber ser y aprender a aprender, algo que con la docencia convencional es complicado de conseguir. La evolución, visto así, es más que necesaria.

En mi experiencia con la formación y orientación laboral en el aula, considero que el tiempo que se dedica habitualmente a este bloque no es el necesario. Las competencias técnicas son fundamentales, pero no lo son menos otras relacionadas con FOL, esas que van a terminar de conformar un perfil profesional y que también hay que identificar y trabajar. Lo mismo ocurre con los recursos y herramientas que los alumnos tienen a su alcance, como puede ser el

simple desarrollo de un currículum vitae. Se han de explotar todavía mucho más, que sean dominados por los estudiantes y para ello se necesita más tiempo dedicado a estos bloques.

Recursos. Sin duda es una palabra muy extendida en la docencia, pero es en base a ello que muchos proyectos pueden llegar a llevarse a cabo o, por el contrario, pueden fracasar. En esta propuesta, el hecho de que en la última parte de la misma el éxito esté ligado a una cuestión presupuestaria relacionada con la publicidad, supone que al menos exista una limitación a la hora de alcanzar los objetivos deseados. Otros recursos vienen dados por el centro educativo donde se desarrolle la propuesta o bien por las características socioeconómicas de los alumnos, teniendo en cuenta las posibilidades de cada uno y la brecha digital existente en muchas ocasiones, lo que también puede mermar y condicionar el desarrollo de la iniciativa. Por otra parte, también son claves los recursos a la hora de la medición del alcance de la propuesta, pues no existe una relación directa en base a algo cuantificable y sí más en sensaciones, siendo quizá la parte donde se puede poner más el foco en un futuro para reflejar la utilidad real de este tipo de iniciativas desde un punto de vista cuantitativo y lograr observar la incidencia.

En definitiva, esta iniciativa basada en ApS permite que la apuesta por la formación y orientación laboral y una posterior extensión a la sociedad pueda generar un vínculo positivo del alumno con la realidad y un aprovechamiento de recursos que no solo se queden en el aula. A partir de este punto, se puede trabajar desde la perspectiva de FOL como elemento clave para una conexión adecuada alumno-mercado laboral y su proyección a la sociedad para un beneficio comunitario.

7. Referencias Bibliográficas

- Alonso, S., Aznar, I., Cáceres, M. P., Trujillo, J.-M., & Romero, J. M. (2019). Systematic Review of Good Teaching Practices with ICT in Spanish Higher Education. Trends and Challenges for Sustainability. *Sustainability*, 11(24), 7150. <https://doi.org/10.3390/su11247150>.
- Batlle, R. (2018). Aprendizaje-Servicio: Orientar el talento hacia el compromiso ambiental. *Boletín Carpeta Informativa del CENEAM*, 2-8.
- Bello, S. A. (2020). Castilla y León vacía (vaciada): Esperando a Ulises. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, 110-130. <https://doi.org/10.24965/reala.i13.10728>.
- Blog IMF Formación. <https://blogs.imf-formacion.com>
- Centro de Estudios Demográficos de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB): <https://ced.cat/>
- Decreto 77/2015, de 10 de diciembre, por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico en Actividades Comerciales en la Comunidad de Castilla y León.
- Del Molino, S. (2016). La España vacía. Viaje por un país que nunca fue. Turner, 292.
- Felten, P., & Clayton, P. H. (2011). Service-learning. *New Directions for Teaching and Learning*, 2011(128), 75-84. <https://doi.org/10.1002/tl.470>.
- Gómez, C. (2020). La lucha contra la despoblación: ¿políticas transformadoras o de paliativos? *Panorama Social*, 31, 9-14.
- Gonzales, N., Trelles, C., & Mora, J. (2017). Manejo Docente de las Tecnologías de la Información y Comunicación. *Innova Research Journal*, 2, 61-72.
- González, M., & López, A. (2021). Del éxodo rural al éxodo interurbano de titulados universitarios: La segunda oleada de despoblación. *Ager. Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural*, 31, 7-42. <https://doi.org/10.4422/ager.2021.01>.
- Guía de Orientación Laboral para el Docente de Formación Profesional. *Servicio de Orientación Laboral de FOREM / CC.OO.*
- Hernández, C., & Monzó, C. (2020). Repoblando el futuro en las tierras de Albacete. Proyecto de innovación basado en el aprendizaje-servicio. IES Amparo Sanz de Albacete. La Historia Moderna en la Enseñanza Secundaria. *Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha*, 265-276. https://doi.org/10.18239/jornadas_2020.27.22.
- Informe PISA 2018. *Ministerio de Educación y Formación Profesional.*
- Informe “Cómo la España Vaciada llena su tiempo en Internet (2021)”. *Eurona y Kantar*
- León, Y., & Nuñez, Y. (2021). The TIC in the Sciences of the Education. *International Journal of Sustainability Management and Information Technologies*, 7, 48-51.
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
- López Trigal, L., Fernandes, J. A. R., Sposito, E. S., Trinca Figuera, D., & Universidad de León (Eds.). (2015). Diccionario de geografía aplicada y profesional: Terminología de análisis, planificación y gestión del territorio. *Universidad de León.*
- Martín, J. M. (2018). Informe España 2018. *Universidad Pontificia de Comillas*, 391.
- Martínez, B. (2014). *Aprendizaje-Servicio y Educación Inclusiva*. 30, 193-208.

- Martínez, M. E., Pérez, M. del H., & Burguera, J. L. (2022). Orientación para el desarrollo de la carrera en educación secundaria: Una revisión sistemática. *Revista de Investigación Educativa*, 40(1), 107-126. <https://doi.org/10.6018/rie.431491>.
- Martinez-Puche, A., Martínez Puche, S., García Delgado, F. J., & Amat Montesinos, X. (2022). The representation of the rural exodus in Spanish cinema (1900-2020): Evolution, causes and territorial consequences. *Investigaciones Geográficas*, 77, 79-101. <https://doi.org/10.14198/INGEO.19337>.
- Observatorio de Emancipación del Consejo de la Juventud de España: <http://www.cje.org/>.
- Parra-González, M. E., Segura-Robles, A., & Leiva-Olivencia, J. J. Aprendizaje a través de metodologías activas con TIC de futuros profesores de formación y orientación laboral. *Tecnologías educativas y estrategias didácticas*, 104-113.
- Pérez, C. (2018). Uso de listas de cotejo como instrumentos de observación. *Universidad Tecnológica Metropolitana*, 1-21.
- Pinilla, V., & Sáez, L. (2017). La despoblación rural en España: Génesis de un problema y políticas innovadoras. *Centro de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo de Áreas Rurales, Universidad de Zaragoza*, 2, 2-24.
- Portal de Educación. Gobierno de España: <https://www.educacionyfp.gob.es/>
- Portal de Educación Junta de Castilla y León: <https://www.educa.jcyl.es/>
- Portal del Centro Promotor de Aprendizaje Servicio de Cataluña: <https://aprenentatgeservei.cat/>
- Portal Corporativo Junta de Castilla y León: <http://www.jcyl.es/>
- Portal ReasonWhy. Informe Podcast Spotify: <https://www.reasonwhy.es/actualidad/estudio-spotify-consumo-podcast-espana-2021>.
- Raya, E. (2017). Introducción a la metodología de aprendizaje servicio como metodología activa, 41-58.
- Real Decreto 1688/2011, de 18 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico en Actividades Comerciales y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- Rubio, L., Puig, J. M., Martín, X., & Palos, J. (2015). Analizar, repensar y mejorar los proyectos. Una rúbrica para la autoevaluación de experiencias de aprendizaje servicio. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 19(1), 111-126.
- Ruiz, A. R., & Martínez, H. S. (2022). Accesibilidad y procesos de despoblación rural: Propuesta metodológica en Castilla-La Mancha (España). *Cuadernos Geográficos*, 61(1), 5-23. <https://doi.org/10.30827/cuadgeo.v61i1.22409>.
- Santos, M. A., Mella, Í., Naval, C., & Vázquez, V. (2021). The Evaluation of Social and Professional Life Competences of University Students Through Service-Learning. *Frontiers in Education*, 6, 1-13. <https://doi.org/10.3389/educ.2021.606304>.
- Sierra, M. C., & Fernández, M. R. (2019). Gamificando el aula universitaria. Análisis de una experiencia de Escape Room en educación superior. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 18(36), 105-115. <https://doi.org/10.21703/rexe.20191836sierra15>.
- Sierra, M. P., Martínez, A., & Fernández, Y. (2021). Contribución académica de un proyecto de aprendizaje-servicio soportado en las TIC para fomentar el emprendimiento rural femenino. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 73(4), 85-100. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2021.89544>.

- Solís, M. G., & Galán, M. J. (2020). Una experiencia intergeneracional de aprendizaje-servicio en la formación: “#apdintergeneracional”. *Campo Abierto. Revista de Educación*, 40(1), 45-60. <https://doi.org/10.17398/0213-9529.40.1.45>.
- Sotelino, A., Arbués, E., García, L., & González, J. L. (2021). Service-Learning in Europe. Dimensions and Understanding From Academic Publication. *Frontiers in Education*, 6, 1-13. <https://doi.org/10.3389/feduc.2021.604825>.
- Unión Europea. Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente.

Anexos

Anexo 1:

| HOJA DE PROYECTO PODCASTS + CAMPAÑA DE DIFUSIÓN |
|---|
| <p>Descripción e instrucciones:</p> <p>Cada grupo ha de generar un podcast denominado “Formación contra la despoblación” referente a una sesión de contenido en el que se incluya lo más relevante de la misma, teniendo en cuenta que ese archivo va a ser publicado y escuchado por personas que pueden tener escaso conocimiento de la materia y ha de ayudar a las mismas a entender el contenido e instruir las. Todos los participantes de grupo han de intervenir en el podcast.</p> <p>Contenido (Elegir 1 podcast por cada grupo):</p> <ul style="list-style-type: none">- Grupo 1: Identificación de habilidades blandas y duras (<i>softskills</i> y <i>hardskills</i>).- Grupo 2: Proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas del sector.- Grupo 3: Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo. Fuentes de información. El proceso de selección.- Grupo 4: Oportunidades de autoempleo. <p>Paralelamente, se ha de crear el diseño de una campaña de difusión con el objetivo de dar a conocer el podcast y lograr el mayor número de oyentes. Se han de tener en cuenta las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none">- Ámbito geográfico.- Características del público al que se dirige el proyecto (público objetivo): edad, intereses, situación profesional, etc.- Medios y canales que habitualmente llegan a este tipo de público y zonas (Prensa, <i>streetmarketing</i>, radio, tablones de ayuntamientos, redes sociales, buzoneo, etc).- Presupuestación. Se generará un presupuesto orientativo, aunque para la acción se desarrollarán aquellas de carácter gratuito. |
| <p>A quién se dirige el proyecto:</p> <p>Los podcasts y su contenido se dirigen a personas que residen en zonas afectadas por la despoblación. Por lo tanto, se ha de tener en cuenta la situación de estas personas, el acceso restringido a las nuevas tecnologías, situación sociodemográfica, infraestructuras, formación, etc.</p> |
| <p>Pautas formales:</p> <p><i>Podcasts “Formación contra la despoblación”:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- Los podcasts han de ser entregados en formato mp3 o mp4.- Se pueden utilizar plataformas gratuitas, preferentemente Anchor.- Duración: entre 30 y 45 minutos.- Ha de girar en torno al contenido de cada bloque con el objetivo de asesorar a personas que lo necesitan.- Su desarrollo y ejecución es libre: puede contener entrevistas a empresas del entorno, a demandantes de empleo, a profesionales de los recursos humanos, etc.- Una vez aprobada la pieza, se subirá a la plataforma gratuita Spotify o alternativa. |

Plan de difusión:

- Extensión máxima 10 folios
- Ha de incluir portada y anexo con ppt a modo de presentación (no cuentan para la extensión)
- Contenido: Público objetivo, canales, delimitación geográfica, calendario de difusión, estimación de impacto y resultados.
- Ha de incluir estimación de coste. El proyecto no incluye presupuesto y se utilizarán aquellos medios gratuitos para la llegada al público objetivo, pero se pueden incluir aquellos que necesiten presupuesto.
- Una vez aprobado el plan, se llevará a cabo la difusión por los canales gratuitos acordados.

Objetivos:

- Asesorar y formar a habitantes y demandantes de empleo que residen en zonas afectadas por la despoblación sobre la orientación laboral.
- Fomentar la búsqueda de empleo de esos colectivos.
- Utilización de nuevas tecnologías para la generación de contenido y difusión.
- Estudio, análisis y elección de un plan de difusión para determinar los canales adecuados de llegada al público objetivo.

Fecha de entrega: 3 abril de 2023

| HOJA DE INSCRIPCIÓN AL PROYECTO FOL | |
|--|------------------------------------|
| Denominación general del podcast | “Formación contra la despoblación” |
| Número de grupo | |
| Miembros del grupo | |
| Contenido trabajado | |

PLAN DE DIFUSIÓN

| Campaña Formación contra la despoblación | Medio | Público objetivo | Temporalización | Alcance previsto | Contenido | Creatividad/pieza | Presupuesto |
|---|--------------|-----------------------------|------------------------|-----------------------------|------------------|--------------------------|--------------------|
| Acción 1 | Podcast | | | | | Archivo mp4 | |
| Acción 2 | | | | | | | |
| Acción 3 | | | | | | | |
| Acción 4 | | | | | | | |
| Acción 5 | | | | | | | |
| Acción 6 | | | | | | | |
| Acción 7 | | | | | | | |
| Acción 8 | | | | | | | |
| Acción 9 | | | | | | | |
| Acción 10 | | | | | | | |

Anexo 2:

| TOP 10 <i>SOFTSKILLS</i> MÁS DEMANDADAS EN MARKETING |
|---|
| 1. Toma de decisiones |
| 2. Flexibilidad, adaptabilidad. |
| 3. Trabajo colaborativo |
| 4. Capacidad de aprendizaje |
| 5. Capacidad para trabajar bajo presión |
| 6. Creatividad |
| 7. Pensamiento crítico |
| 8. Comunicación |
| 9. Gestión del tiempo |
| 10. Solución de problemas |

Fuente: Semrush Blog. Elaboración propia

Anexo 3:

| PLAN DE ACCIÓN PARA EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO EN PYMES Y GRANDES EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIAL Y MARKETING | |
|--|---|
| Analiza e identifica los puestos a los que puedes optar | <ul style="list-style-type: none"> - Realiza un listado de los puestos que puedes desempeñar - Define tu objetivo laboral |
| Identifica las empresas | <ul style="list-style-type: none"> - Utiliza diferentes fuentes para encontrar las empresas que buscas: red de familiares y amigos, internet, portales de empleo, páginas de empresa, acude a la oficina de empleo, etc |
| Activa tu perfil. | <ul style="list-style-type: none"> - Genera perfiles en los principales portales y redes de empleo: LinkedIn, Infojobs, etc... |
| Prepara el material necesario: CV, carta de presentación, videocurrículum, etc. | <ul style="list-style-type: none"> - Crea tu CV en pdf y en papel, si fuera necesario. - Crea una carta de presentación, una carta de recomendación o material complementario que ayude a llegar a las ofertas. |
| Organización y planificación del tiempo: calendarización | <ul style="list-style-type: none"> - Tómate la búsqueda de empleo como si fuera un trabajo. Planifica tu semana, tu horario, se persistente y aprovecha el tiempo. Descansa cuando sea necesario. |
| Busca puestos de manera activa a través de diferentes métodos | <ul style="list-style-type: none"> - Candidatura espontánea o autocandidatura a empresas, aunque no tengan abiertos procesos de selección. - Candidaturas a ofertas publicadas en diferentes vías: Internet, prensa, radio, etc. - Networking. Aprovecha tu red de contactos. |
| Prepara la entrevista de trabajo y acude a ella con garantías | <ul style="list-style-type: none"> - Prepara las preguntas más frecuentes y las respuestas más adecuadas para cada candidatura. - Investiga sobre la empresa con la que vas a tener la entrevista. - Cuida tu aspecto físico. - Prepara el material necesario. |
| Acepta la oferta si cumple tus expectativas | <ul style="list-style-type: none"> - Valora la oferta y decide si cumple los requisitos que estás buscando en un empleo en ese momento. Si no la aceptas, comunica el agradecimiento a la empresa por haber participado en el proceso. |
| Búsqueda permanente y actualización permanente del currículum | <ul style="list-style-type: none"> - La búsqueda de empleo puede ser un camino tedioso y largo. Se ha de estar en actualización y búsqueda constante para poder encontrar un empleo satisfactorio. - Un CV actualizado es vital de cara a acceder a puestos de trabajo y que las empresas sepan en qué momento estás y todo lo que has hecho. |

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4:

| Herramientas e instrumentos para la búsqueda de empleo | |
|---|--|
| Análisis DAFO | <ul style="list-style-type: none">- Técnica que sirve para analizar las fortalezas y debilidades de una persona o un profesional, identificando cuáles son además sus riesgos y oportunidades de mejora profesional. |
| Currículum vitae | <ul style="list-style-type: none">- Un documento imprescindible que habla por ti. Debe contener información clara, sencilla y coherente, y por supuesto, ser real. Pasos para hacer un currículum: https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/busqueda-de-empleo/gran-curriculum-8-pasos/ |
| Entrevista de trabajo | <ul style="list-style-type: none">- Es el momento donde la empresa te conoce y tienes que dar lo mejor de ti. |
| Redes sociales | <ul style="list-style-type: none">- Los datos confirman que cada vez más los reclutadores utilizan las redes sociales como método de selección de candidatos. |
| Portales de empleo | <ul style="list-style-type: none">- Se trata de una de las técnicas más extendidas más allá de la autocandidatura. En muchos de ellos hay que registrarse y cumplimentar el currículum online. |
| Apps móviles | <ul style="list-style-type: none">- Aplicaciones creadas para una búsqueda cómoda desde smartphones o tablets. |
| Videocurrículum | <ul style="list-style-type: none">- Una modalidad de currículum en formato vídeo. Mucho más visual y atrevido que el CV convencional. Pasos para hacer un video currículum: https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/busqueda-de-empleo/como-hacer-un-videocurriculum/ |
| Test personalidad | <ul style="list-style-type: none">- Empleado por las empresas para ver el lado interno de los candidatos (emociones, empatía, liderazgo, etc) |
| Idiomas | <ul style="list-style-type: none">- Imprescindible para algunos empleos y para diferenciarse del resto de candidatos. Hoy en día, el inglés es uno de los idiomas que exigen la mayoría de empresas, más en un sector como el comercial. |

Fuente: Blog IMF Formación. Diseño propio

GAN PARTES DE UN CURRÍCULUM

DATOS DE CONTACTO

La sección será perfectamente reconocible y expondrá:

- Fecha de nacimiento (no es obligatorio)
- Domicilio actual
- Teléfono de contacto
- Email
- Carnet de conducir y vehículo propio
- Enlace a RR.SS utilizadas de forma profesional (Skype, LinkedIn, Twitter...)

NOMBRE APELLIDOS
PROFESIÓN

PERFIL PROFESIONAL

Sed ut perspiciatis unde omnis iste natus error sit voluptatem accusantium doloremque laudantium, totam rem aperiam, eaque ipsa quae ab illo inventore veritatis et quasi architecto beatae vitae dicta sunt explicabo. Sed ut perspiciatis unde omnis iste natus error sit voluptatem accusantium doloremque laudantium, totam rem aperiam, eaque ipsa quae ab illo inventore veritatis et quasi architecto beatae vitae dicta sunt explicabo.

01

ENCABEZADO

- Fotografía
- Nombre y apellidos
- Perfil profesional

CONTACTO

DÍA DE NACIMIENTO
17. November 1983

DIRECCIÓN
SomeWhere 5
City Name

TELÉFONO
+987 545 221

E-MAIL
email@email.com

CARNET DE CONDUCIR
Vehículo propio

GrupoNorte_ES

Grupo Norte

FORMACIÓN ACADÉMICA

2013 - ACT. Titulación (período)
Centro / Área de formación

2009 - 2013 Titulación (período)
Centro / Área de formación

2006 - 2009 Titulación (período)
Centro / Área de formación

FORMACIÓN ACADÉMICA

Organiza la información de forma cronológica, empezando por lo más reciente.

Específica:

- Cada titulación, su área de formación, centro que lo ha impartido y periodo de realización

IDIOMAS

99%
FRANCS

20%
ALEMAN

45%
PORTUGAL

HABILIDADES

| | |
|------------|--|
| PROYECTOR | |
| ILUSTRADOR | |
| PROCESOR | |
| HTML | |
| OFFICE | |
| COMPARAR | |

EXPERIENCIA PROFESIONAL

2008 - ACT. **LOREM IPSUM DOLOR SIT AMET**
Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua.

2001-2008 **LOREM IPSUM DOLOR SIT AMET**
Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua.

1997-2001 **LOREM IPSUM DOLOR SIT AMET**
Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua.

1997-1994 **LOREM IPSUM DOLOR SIT AMET**
Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

De forma cronológica, empezando por la información más reciente, detalla:

- Empresa para la que trabajaste
- Cargo desempeñado
- Principales funciones de forma breve
- Periodo de tiempo

INTERESES

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

2013 - ACT. Titulación (período)
Centro / Área de formación

2009 - 2013 Titulación (período)
Centro / Área de formación

2006 - 2009 Titulación (período)
Centro / Área de formación

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Para mantener la coherencia, empezaremos describiendo los cursos más recientes:

Es importante reflejar:

- El nombre de cada formación, su área, centro y periodo que fue impartido.

COMPLETA TU CV

Puedes completar tu currículum con tus logros, publicaciones, hobbies o intereses, en el caso de que esta información pueda beneficiar y diferenciar tu candidatura respecto al resto.

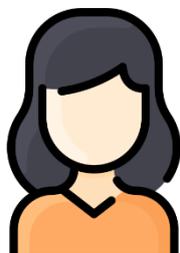
07 INTERESES

04 FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

@GrupoNorte_ES

Anexo 6:

HOJA DE RESOLUCIÓN DE CASO



Nombre: Rocío

Edad: 21 años

Población: Salamanca

Formación: Técnico en Actividades Comerciales

ROCÍO BUSCA TRABAJO

Rocío está buscando empleo en Castilla y León, quiere trabajar de lo suyo pues le gusta mucho el sector. Acepta trabajos con contrato indefinido o fijos discontinuos, y no le importa si es jornada parcial o completa. Tiene preparado el currículum y la carta de presentación, pero no tiene claro dónde dirigirse y buscar para poder encontrar ofertas que se adecúen a su perfil ¿Ayudamos a Rocío? Busca información que pueda servirle de ayuda y completa los cuadros correspondientes a continuación

Busca al menos dos ofertas publicadas en internet en portales de empleo específicos que se adapten a sus preferencias y requisitos de título

Busca una oferta de empleo en alguna web de servicio público

Busca una oferta de trabajo que le permita teletrabajar y residir en su lugar de preferencia, aunque la oferta sea de otro punto de España

Busca el correo o buzón online de una empresa en la que podría trabajar aunque no haya proceso selectivo abierto

Elaboración propia

Anexo 7:

| HOJA DE PREGUNTAS DE ENTREVISTA |
|--|
| ¿Qué nos podrías contar sobre ti? |
| ¿Cuáles son tus metas? |
| ¿Cuáles son tus fortalezas y debilidades? |
| ¿Por qué quieres trabajar con nosotros? |
| ¿Por qué deberíamos contratarte? |
| ¿Qué salario tienes en mente? |
| ¿Qué habilidades te ayudarán a tener éxito en este puesto? |

Fuente: Robert Walters. Diseño: Elaboración propia

Anexo 8:

| IDEA DE NEGOCIO | |
|--|--|
| Resumen de la idea de negocio | |
| ¿Existen empresas parecidas o es algo original? Si ya existen, cita alguna de ellas | |
| ¿Necesita ubicación física? De ser así ¿en qué población sería? | |
| ¿A qué necesidades responde? | |
| ¿Quiénes serán vuestros clientes? | |
| ¿Os atrevéis a poner un nombre? | |

Elaboración propia

Anexo 9

Ejemplo extracto de podcast:

https://open.spotify.com/episode/1NI64zcb0YKok6HpS88v4B?si=BP_S51ZuQq6cOV4VJEhWnQ

