



Facultad de educación de Palencia

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

TODOS DEPENDEMOS DE TODOS

“TDT”

MÁSTER EN PROFESOR DE EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA Y BACHILLERATO,
FORMACIÓN PROFESIONAL Y ENSEÑANZA DE IDIOMAS

TRABAJO FIN DE MÁSTER ESPECIALIDAD INTERVENCIÓN SOCIOCOMUNITARIA

AUTOR/A: Manuel Estrada Martín

TUTOR/A: José Miguel Gutiérrez

Pequeño

Palencia, 24 de junio 2021

Resumen

La elaboración de este trabajo es debido a mi participación durante el periodo de prácticas en un proyecto de entrevistas por competencias con alumnos de Formación Profesional. Durante el transcurso de este detectamos que la mayor barrera en la búsqueda de empleo no es provocada por la falta de conocimientos, si no de competencias específicas para su empleabilidad.

Decidimos trabajar con el grado de Técnicos de Atención a la Dependencia, porque esta especialidad dentro de la Formación Profesional encuentra más dificultad en los estudiantes más jóvenes a la hora de incorporarse al mundo laboral.

Lo que se pretende con este trabajo es la adquisición y desarrollo de esas habilidades sociales detectadas como ausentes o poco desarrolladas en los estudiantes, para así facilitar su incorporación al mundo laboral.

Entendemos que la mejor manera para adquirir y desarrollar estas competencias en una formación de clara vocación a trabajar con el entorno, es salir del aula y relacionarse sin tener que esperar a la finalización del grado.

Y por esto nace “Todos Dependemos de Todos” con la intención de generar sinergias de las cuales todos los participantes salgan empoderados.

Palabras Clave: intervención socio comunitaria, habilidades sociales, competencias, empleabilidad, atención a la dependencia.

Abstract

The elaboration of this work is due to my participation during the internship period in a project of interviews by competencies with Vocational Training students. During the development of this Project we detected that the main barrier in the search for employment was not produced by the lack of knowledge, but of specific skills for their employability.

We decided to work with the degree of Dependency Care Technicians, because this speciality with in Vocational Training generates more difficulty for young people when they join the labour market.

What is intended with this Project is the acquisition and development of those social skills detected as absent in students, in order to make easier the irin corporation into the labourmarket.

We understand that the bestway to acquire and develop these skills in a training with a clear vocation to work with the environment, is to leave the classroom un order to relate with this Environment with out having to wait for complete the degree.

For this reason "We All Depend on Everyone" born with the objective of creating synergies with which all participants have left empowered.

Key Words: socio-community intervention, social skills, competencies, employability, attention to dependency.

INDICE

Resumen/Palabras clave	2
Abstract/Key words	3
1. INTRODUCCIÓN	5
2. OBJETIVOS DEL TFM	6
2.1. OBJETIVO GENERAL	6
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
3. FUNDAMENTACIÓN	7
3.1. DESEMPLEO JUVENIL	7
3.2. GRADO EN ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA	10
3.3. EL CONCEPTO DE EMPLEABILIDAD	15
3.4. EL CONCEPTO DE COMPETENCIAS:	17
4. PROPUESTA PRÁCTICA	21
4.1. Destinatarios y emplazamiento	21
4.2. METODOLOGÍA	22
4.3. CRONOGRAMA DE LAS SESIONES	24
4.4. SESIONES	25
4.4.1. Sesión primera: Entrevista inicial	25
4.4.2. Sesión segunda: Iniciativa y Autonomía	27
4.4.3. Sesión tercera: Trabajo en equipo	30
4.4.4. Sesión cuarta: Orientación a las personas empatía	33
4.4.5. Sesión quinta: Orientación a la información/ comunicación	35
4.4.6. Sesión sexta: Responsabilidad	37
4.4.7. Sesión séptima: Flexibilidad y adaptación	39
4.4.8. Sesión Octava: Entrevista Final y Presentación	41
5. EVALUACIÓN DEL PROYECTO	42
6. CONCLUSIONES	44
7. BIBLIOGRAFÍA	46

1. INTRODUCCIÓN

Este proyecto de intervención viene motivado en primer lugar por mi formación en ciencias del trabajo y experiencia laboral en un departamento de selección de personal. En segundo lugar por la experiencia aportada y recibida en un pequeño proyecto llevado a cabo durante mis prácticas del Máster de Profesorado con alumnos de Formación Profesional.

Durante este proyecto realicé entrevistas de trabajo con alumnos de grado superior como método de entrenamiento para su futura inclusión en el mercado laboral. En ellas pude detectar que en su mayoría son alumnos sin experiencia laboral previa en ningún sector. Estos alumnos carecían de competencias laborales específicas, lo cual dificulta aún más su inclusión en el mercado de trabajo así como en la búsqueda de empleo. Esta carencia hace que se enfrenten por primera vez al mundo laboral sin apenas conocimiento de cómo funciona.

También consideramos que no solo se enfrentan a él en la búsqueda posterior a la finalización del grado, sino que se enfrentan también antes de finalizar la formación durante el último trimestre del curso al pasarlo realizando prácticas en empresas.

Todo esto genera mucha inseguridad a la hora de afrontar esa primera experiencia, provocando la pérdida de oportunidades laborales que pueden surgir durante el periodo de prácticas.

Es por eso que queremos elaborar el siguiente proyecto de intervención en el que aparte de incidir en las competencias laborales, también nos gustaría relacionarnos con el entorno del centro y beneficiarnos de agentes e instituciones que nos puedan aportar esta experiencia.

Con esta segunda parte de relación con el entorno queremos marcarnos un segundo objetivo consistente en visibilizar y poner en valor una formación de la especialidad de intervención socio comunitaria como es el “Grado de Atención a Personas con Dependencia”.

2. OBJETIVOS DEL TFM

2.1. OBJETIVO GENERAL

- Potenciar habilidades sociales en el alumnado y dotarle de herramientas para enfrentarse al mundo laboral.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo en grupo, para facilitar la organización y coordinación de equipos de trabajo.
- Dotar de responsabilidad para el desarrollo de competencias de manera independiente.
- Otorgar visibilidad y valor al grado de atención a la dependencia.
- Beneficiar al entorno próximo mediante la creación de una red de colaboración.

3. FUNDAMENTACIÓN

3.1. DESEMPLEO JUVENIL

Uno de los principales problemas actuales en España y que llevamos arrastrando los últimos 15 años es el desempleo juvenil, siendo este el sufrido por los menores de 25 años. Su despegue comenzó en 2006 cuando ya se situaba en un 18% y fue escalando hasta alcanzar su máximo en 2013 con un 57%. En ese punto empezó un descenso que se frena en 2019 con el que llegó de nuevo un ascenso hasta el actual 39,9%. Todo esto sitúa a España actualmente a la cabeza de Europa.

Si relacionamos estos datos con los datos de estudiantes de Formación Profesional para comprobar cómo afecta a los estudiantes de una formación orientada al empleo por su naturaleza, nos encontramos con unas tasas de desempleo entre alumnos de Formación Profesional de grado superior del 12%. Si realizamos esta búsqueda respecto a alumnos de grado medio (nivel sobre el que vamos a aplicar el proyecto) la tasa de paro sube al 16% que aún siendo superior se mantiene de manera notable por debajo de la tasa del total juvenil. Sin embargo, son tasas altas si lo comparamos con la tasa total de paro juvenil de Alemania 6,2%, siendo este uno de los países referentes en programas de Formación Profesional.

Para realizar este análisis del desempleo en España se ha tomado como referencia los datos del Instituto Nacional de Estadística (2021), Ministerios de Educación Cultura y Deporte (2015).

Queremos ser más concretos en nuestro estudio por lo que vamos a comparar estos datos con los de la especialidad de “Servicios Socioculturales y a la Comunidad”. Para ello, nos servimos del Informe de Inserción laboral (2015) y analizamos la evolución del desempleo en los últimos cinco años, obteniendo un resultado que refleja que la tasa

para esta familia ha oscilado entre el 14% y el 16,9%, mientras que para la especialidad de “Técnicos de Atención a la Dependencia” ha bajado desde el 2013 desde un 17,4% hasta situarse en 2020 en el 13%.

En este estudio también podemos observar, haciendo un análisis sobre el total de titulados en 2014 que los alumnos de grado medio más jóvenes una vez titulados son los que más problemas de inserción laboral tienen. En datos de afiliación solo un 32,7% consigue encontrar empleo el primer año, pasando al 43,1% en el segundo y ascendiendo al 52,9% en el tercer año.

Estos datos no se pueden estudiar de manera aislada, ya que la única alternativa al finalizar la formación no es la de trabajar, sino que también existe la posibilidad de seguir estudiando.

Concretamente nuestra especialidad de “Servicios Socioculturales y a la Comunidad” es la que tiene los porcentajes más altos en continuidad de estudios con un 83,3% a la hora del paso de grado medio a grado superior y se vuelve a repetir con el posterior paso a la universidad, situándose esta tasa en torno al 9,5% solo por detrás de los “Técnicos de Actividades Físico Deportivas” que se sitúa en un 10%.

Es difícil dar respuesta sin estudios concretos para responder el por qué la familia de “Servicios Socioculturales y a la Comunidad” es dentro de las familias de Formación Profesional la que reproduce tasas más altas de continuación de estudios. Sin embargo, sería interesante realizar un estudio para profundizar sobre estos motivos.

Desde aquí buscamos cuáles son los datos de perspectiva laboral, una vez finalizado el grado de Atención a la Dependencia. Para ello acudimos al informe elaborado por el Ministerio de Educación (2011), informe en el que se justifica la creación de esta especialidad. De este informe podemos extraer los siguientes datos respecto a la perspectiva de evolución del mercado laboral desde el 2011 hasta el 2020.

Este estudio refleja tendencias poblacionales beneficiosas para esta especialidad, por ejemplo, la previsión de envejecimiento de la población en los próximos años hará que la población mayor de 65 años pase del 14% al 30%. Por otra parte los servicios prestados por administraciones públicas deberán aumentar la oferta aproximadamente un 14%. Esto viene justificado por el aumento en necesidades dentro del área de la salud, repercutiendo en unas 60.000 plazas entre sanidad, educación y atención a las personas. Este incremento es necesario fundamentalmente debido a la creación de puestos derivados de la atención a las personas dependientes, la generalización progresiva de la educación infantil de 0 a 3 años y el aumento de necesidades en el área de salud.

Según el Real Decreto 1593/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia, donde se fijan sus enseñanzas mínimas, obtenemos los siguientes datos en los cuales se fundamenta la creación del título:

Artículo 8. Prospectiva del título en el sector o sectores. Las Administraciones educativas tendrán en cuenta, al desarrollar el currículo correspondiente, las siguientes consideraciones:

a) Las medidas establecidas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y el aumento de personas de la tercera edad hacen previsible una alta inserción laboral y tendencia de crecimiento estable.

b) La disminución de cuidadores informales en el ámbito familiar derivada de la situación socioeconómica y laboral de las familias redundará también en una mayor empleabilidad de este técnico.

- c) El fuerte crecimiento de los servicios de atención diurna que se observa requerirá un profesional con mayor competencia y versatilidad en la realización de actividades de apoyo psicosocial.
- d) La figura del asistente para la autonomía personal, que aparece como sector emergente, exige un profesional con competencias relacionadas con la función de acompañamiento.
- e) La progresiva implantación de las nuevas tecnologías hace necesaria una actualización permanente en este campo, para adaptarse a los cambios que se vayan introduciendo en las instituciones y en el propio domicilio.

3.2. GRADO EN ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

El grado de atención a la dependencia se imparte en el I.E.S. Jorge Manrique desde 2008 pero bajo su antigua denominación de “Atención Sociosanitaria”. Es hace dos años cuando cambia finalmente al nombre que actualmente posee, “Técnico de Atención a la Dependencia”.

En cuanto al grado de matriculación, se ha mantenido durante estos años con un nivel constante a través de sus tres posibilidades de matriculación, alcanzando en el año 2021 los 177 alumnos matriculados:

- Mañana: 13%
- Tarde: 11%%
- Distancia: 76%

El formato a distancia principalmente está formado por personas con trabajo y mayores de 30 años, mientras que en los formatos presenciales es donde se aglutinan los más jóvenes y sin experiencia laboral previa, principalmente en el turno de mañana.

Para este proyecto nos centraremos en el curso de segundo en el turno de mañana, formado por 11 jóvenes todos menores de 30 años según datos facilitados por el I.E.S. Jorge Manrique, (2021).

Para conocer en profundidad el grado medio en Atención a la Dependencia, comenzamos exponiendo los objetivos que persigue esta formación a través del currículo publicado en el BOE, (Orden ECD/340/2012 Páginas 16710 a 16738).

Los objetivos generales del ciclo los encontramos en el Artículo 9 de la ley y se dividen en apartados desde la A) hasta la Z) de los cuales aporto un resumen clasificado por ámbitos de actuación.

Los estudiantes una vez finalizado el grado en ámbito global deben ser capaces de identificar técnicas e instrumentos de observación y registro en función de las características de los dependientes, deben identificar las posibilidades y limitaciones del plan que estos tengan para de esta manera determinar sus necesidades asistenciales y determinar así el tipo de ayuda que necesitan estos según sus niveles de autonomía. Para ello también deben interpretar directrices del programa de intervención y adecuarlas a la situación de dependencia que les atañe en cada caso.

En el desarrollo de su desempeño habitual deben analizar estrategias psicológicas, rehabilitadoras, ocupacionales y de comunicación.

Cuando sucedan situaciones de riesgo y emergencia sanitaria debe ser capaces de seleccionar técnicas de primeros auxilios por lo que en todo caso deben poder identificar protocolos de actuación, seleccionar estilos de comunicación en función de

las características del interlocutor y así asesorar tanto a la persona en situación de dependencia como a sus familias.

Respecto al trabajo en el hogar de las personas dependientes, deben ser capaces de gestionar el presupuesto de la unidad de convivencia así como de garantizar las condiciones de habitabilidad, higiene y orden de sus domicilios. También deben interpretar las prescripciones dietéticas establecidas para cada caso y tener la capacidad de preparar alimentos, para posteriormente poder identificar la necesidad de apoyo a la ingesta, relacionando estas con técnicas de soporte y ayuda aprendidas.

En cuanto a los servicios médicos, deben ser capaces de realizar el seguimiento de medicación así como de preparación para la exploración y recogida de muestras, adecuándolos para realizar los posteriores traslados, movilizaciones y apoyo a la deambulación. Una vez realizados los traslados deben ser capaces de identificar los factores de riesgo para tomar medidas preventivas y en su aplicación preservar la integridad de las personas en situación de dependencia y de los profesionales que los atiendan.

En cuanto a generar autonomía personal y social deben ser capaces de identificar sistemas de comunicación y mantenimiento de dichas habilidades en función de las características de la persona. De esta manera favorecerán las habilidades y posibilidades con los principios de vida independiente para mejorar su autonomía en función de las características de la persona y su contexto.

Analizar los elementos críticos del plan de vida independiente para en función de esto realizar las tareas de acompañamiento y asistencia.

Identificar y llevar a cabo los protocolos de actuación con seguridad y eficacia, así como cumplimentar y realizar seguimiento mediante protocolos de las actividades asistencias, psicosociales y de gestión.

Identificar, seleccionar y aplicar herramientas telemáticas, utilizando los recursos existentes para el aprendizaje continuo, así poder reconocer las posibilidades de mejora profesional y personal.

Para todo ello, deben desarrollar un trabajo en equipo participativo, tolerante y que conlleve decisiones colectivas, ser capaz de tomar soluciones creativas ante problemas, siempre resolviendo de manera responsable posibles incidencias y adaptar las técnicas de comunicación a su contenido.

Sin dejar de lado aspectos tan importantes como conocer los riesgos ambientales y laborales de su actividad, con el fin de adoptar medidas preventivas para evitar daños y reconociendo sus derechos y deberes como agente en la sociedad.

Por otro lado, las competencias que busca otorgar a sus estudiantes, publicadas en el artículo 5 del Real Decreto 1593/2011, de 04 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Las competencias profesionales, personales y sociales de este título son las que se relacionan a continuación y las expongo también a modo resumen, destacando principalmente las competencias por encima de las funciones que ya han quedado señaladas en los objetivos.

Los titulados en este grado, respecto al plan de atención individual, serán capaces de determinar las necesidades de las personas en situación de dependencia, respetando la confidencialidad de ellas, serán capaces de organizar actividades favoreciendo la colaboración de la familia, deberán fomentar su autonomía, gestionarán el presupuesto asegurando la viabilidad económica y se responsabilizarán de la documentación necesaria de la persona dependiente, por ello deberán respetar su intimidad.

Realizarán seguimiento de las pautas establecidas en muchos casos manejando aplicaciones informáticas del servicio. Por lo tanto deberán someterse al aprendizaje continuo.

Deberán adoptar medidas de prevención y seguridad para dar respuesta a situaciones de urgencia, asesorar a la persona y a las familias, resolver con iniciativa y autonomía y desarrollar una actitud autocrítica del servicio.

Respecto a la resolución de incidencias deben actuar con responsabilidad, comunicarse eficazmente, evitar daños en las personas y en su entorno laboral y ambiental y poseer iniciativa en su actividad profesional.

Todo esto con el objetivo de formar profesionales que puedan desempeñar el trabajo en las diferentes salidas profesionales que también describe el Real Decreto 1593/2011 en el artículo 7:

- Cuidador / cuidadora de personas en situación de dependencia en diferentes instituciones y / o domicilios.
- Gobernante / gobernanta y su gobernante / su gobernanta de personas en situación de dependencia en instituciones.
- Auxiliar responsable de planta de residencias de mayores y personas con discapacidad.
- Auxiliar de ayuda a domicilio.
- Asistente de atención domiciliaria.
- Trabajador / trabajadora familiar.
- Auxiliar de educación especial.
- Asistente personal.
- Tele operador / tele operadora de tele asistencia.

3.3. EL CONCEPTO DE EMPLEABILIDAD

Como ya se ha mencionado, el objetivo principal del proyecto es mejorar la empleabilidad de los alumnos por lo que me parece conveniente definir el concepto. Si acudimos a su origen esta palabra tiene procedencia inglesa y es la fusión de dos términos *employ* (empleo) y *ability* (habilidades) que se puede traducir de manera literal como habilidades para el empleo, a partir de aquí se le ha dado variedad de definiciones desde diferentes puntos de vista de un mismo concepto.

Nos parece más adecuado comenzar por la definición “conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo” Real Academia de la Lengua Española (2021). Este enfoque nos conduce a la parte práctica del término, a mayor número de aptitudes y actitudes, más posibilidades de encontrar un empleo. Es interesante la mención de esta definición a componentes más humanos y menos credencialistas que de entrada asociamos casi como únicos a la hora de la búsqueda de empleo.

Al ser un término relacionado con el trabajo, nos acercamos a lo que la Organización internacional del trabajo expone al respecto “El término empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o a cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo” (OIT, 2004, p. 49)

Esta definición más completa ya valora el término educación y formación desde ese aspecto credencialista de necesidad de títulos como punto de partida, pero lo

complementa de igual manera con el término competencia que definiremos en el siguiente apartado.

Por otra parte, buscando una visión sobre lo que demanda el mercado laboral encontramos la siguiente definición, “El número de tareas que pueden asignarse a un trabajador o la cantidad de asistencia necesaria en el trabajo” (Groot y Maassen van denBrink, 2000, p.574). Como vemos esta definición parte desde un punto de vista más mercantilista de la mano de obra. En ella se pone el foco en que un trabajador más competente es un trabajador al que se le puede asignar más tareas de manera más eficaz, lo cual mejora su productividad y por ende el beneficio empresarial.

En estas definiciones mencionadas anteriormente vemos que se da mucha importancia a los componentes aptitudinales y actitudinales desde el punto de vista del individuo y sobre lo que este aporta a nivel productivo, pero también se debe valorar desde el punto de vista de lo que una persona competente devuelve a la sociedad y para ellos acudimos a la siguiente definición, “Un conjunto de logros-habilidades, conocimientos y atributos personales que aumentan la probabilidad de los graduados de encontrar un empleo y de tener éxito en sus puestos, lo cual les beneficia a ellos mismos, a la fuerza de trabajo, a la comunidad y a la economía” (York, 2004). Esta es una mirada más integradora, que reconoce al mismo nivel a los conocimientos y a las habilidades, en la que destaca también el éxito individual, como éxito de la comunidad en la que participa el individuo porque esta se beneficia de ese éxito.

3.4. EL CONCEPTO DE COMPETENCIAS:

A continuación definiremos el término competencias, representando las mismas como un factor decisivo en la búsqueda y consecución de éxito en el mercado laboral, como se refleja en uno de los estudios realizados por Accenture en colaboración con Universia, en el cual se menciona que:

“La valoración de las denominadas competencias profesionales se está convirtiendo en un factor determinante para acceder al mercado laboral. Los tres colectivos analizados (empresas, egresados y docentes) coinciden en que son el elemento más importante para facilitar el acceso al mercado laboral”. (Accenture, 2014)

Para hablar de competencias encontramos diversos enfoques. Sin embargo, el objetivo de este apartado es remarcar principalmente los enfoques que más se adaptan a nuestro estudio, en el que intentaremos llevar el enfoque profesional a las aulas y aprovecharemos para introducir el enfoque del manual de competencias que vamos a usar para trabajar estas en el entorno de Formación Profesional.

Empezaremos aportando la definición según la Real Academia de la Lengua Española (2021), de la multitud de acepciones que tiene nos quedamos con la segunda definición por ser la más idónea para el tema que estamos tratando “Pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado”. En esta definición ya observamos que el término competencia se refiere a características personales y no a conocimientos.

Si nos acercamos al entorno educativo para buscar una definición encontramos el término competencia a partir de la LOE en el año 2006, con aproximaciones como la siguiente: “Todas las personas deben tener la posibilidad de formarse a lo largo de la vida, dentro y fuera del sistema educativo, con el fin de adquirir, actualizar, completar y

ampliar sus capacidades, conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias para su desarrollo personal y profesional”.

En esta definición ya se introduce como objetivo de las competencias el éxito no solo a nivel personal ni exclusivamente éxito dentro del sistema educativo, sino en el futuro profesional.

Si seguimos buscando como se afrontan las competencias en el entorno educativo relacionándolo con el entorno profesional acudimos a la Orden ECD/65/2015, de 21 de enero, por la que se describen las relaciones entre las competencias, los contenidos y los criterios de evaluación de la educación primaria, la educación secundaria obligatoria y el bachillerato, los define como “Componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz”. Se contemplan las competencias como conocimiento en la práctica, es decir, un conocimiento adquirido a través de la participación activa en prácticas sociales y como tales, se pueden desarrollar tanto en el contexto educativo formal, a través del currículo, como en los no formales e informales.

DeSeCo (2003) definió el concepto competencia como “la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada”. La competencia “supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones, y otros”.

Aprovechamos para introducir el término de competencia desde la visión que nos da el entorno educativo para poder comparar este término con las competencias profesionales o laborales.

En cuanto a competencias profesionales o laborales, el primer punto de conflicto está en hacer distinción entre ambas. Para realizar esta comparación acudimos a diferentes autores que hacen referencia a que las competencias profesionales engloban las

competencias laborales, porque cuando hablamos de competencias profesionales lo hacemos en un sentido amplio de trabajo y profesión. La diferencia entre ambos términos está realmente en el concepto semántico de ambas palabras, el cual expongo a continuación.

Según la Real Academia de la Lengua Española (2021), encontramos la definición de “laboral” como propio del trabajo, de los trabajadores o relacionado con ellos y el término “profesional” propio de la profesión u oficio o relacionado con ellos. Por lo tanto, nos referiremos a estas competencias de manera indistinta, ya que ambas son las que se dan en el entorno laboral visto desde el punto de vista de la profesión que es el que nos acontece.

Para buscar una primera definición del término “competencia profesional” acudimos a la Organización Internacional del Trabajo (1993), “La idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello.”

Esta definición encaja como complemento de la definición de empleabilidad ya dada por la propia Organización Internacional del Trabajo en la que relaciona la capacidad de realizar un trabajo de una manera correcta, con la capacidad de encontrar empleo o mejorarlo. Entendemos que partiendo de unos conocimientos necesarios para un puesto concreto, la diferencia está en cada trabajador a la hora de enfrentarse al trabajo y esta diferencia no será otra que la aportada por sus competencias.

A partir de aquí haremos un repaso histórico del concepto desde el punto de vista de diferentes autores:

Comenzamos con la definición de (McClellan, 1973) que define las competencias laborales como, “Características de un individuo que guardan una relación causal con el desempeño efectivo o superior en el puesto, motivos, características de personalidad,

habilidades, aspectos de autoimagen o un conjunto de conocimientos que un individuo está usando”. MacClellan destacaba la importancia de los conocimientos, pero desde las características personales previas a la adquisición de estos que permiten aplicarlos.

Otra definición a tener en cuenta del concepto de competencia es la de Forgas “Las competencias profesionales son el resultado de la integración, esencial y generalizada de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades, y valores profesionales que se manifiestan a través de un desempeño profesional eficiente en la solución de los problemas de su profesión pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados” (Forgas, 2003, p.112). Este punto de vista destaca que la adquisición de competencias no solo conduce al éxito ante el trabajo habitual, sino que además, estas actúan como una herramienta de crecimiento ante nuevos retos profesionales.

Otra definición es la aportada por Ángel Díaz Barriga, “Capacidades para hacer algo de modo idóneo que resultan de un proceso complejo de asimilación interactiva por parte del aprendiz de saberes conceptuales, saberes procedimentales y actitudes que se lleva cabo en la fase de ejercitación dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje” (Díaz-Barriga, 2009, p.45).

Desde este enfoque las competencias se integran ya durante el proceso de aprendizaje de conocimientos, haciéndolas inherentes al proceso.

Desde el enfoque socio formativo de las competencias en el cual se integran las competencias educativas encontramos la siguiente definición de acuerdo a Tobón (2010, p.251) “Actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas con integridad y compromiso ético, movilizandolos diferentes saberes: ser, hacer y conocer”.

Y por último desde el punto de vista de Martha Alles (2009) llegamos a la siguiente definición “Hace referencia a las características de personalidad, devenidas en

comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo” (p.18) a través del cual integra su modelo de competencias que es “Conjunto de procesos relacionados con las personas que integran la organización y que tienen como propósito alinearlas en pos de los objetivos organizacionales o empresariales”. (p.18)

Nos gustaría destacar antes de continuar la diferencia entre conocimientos y competencias según Martha Alles (2009) “Los conocimientos constituyen la base del desempeño” (p.19), sin ellos no se podría llevar adelante el puesto o la tarea asignada, “El desempeño exitoso se obtiene de tener las competencias necesarias para la tarea” (p.19).

4. PROPUESTA PRÁCTICA

“TODOS DEPENDEMOS DE TODOS”

A continuación se desarrollará la parte práctica del TFM, el proyecto que persigue obtener los objetivos marcados. Para alcanzar estos objetivos utilizaremos una metodología activa para la adquisición de las competencias seleccionadas.

Con el fin de lograr el objetivo principal y atendiendo al tipo de población al que va dirigido nuestro proyecto apuesta por convertir al estudiante en el principal protagonista integrándolo en el entorno próximo, de esta manera podremos lograr el resto de objetivos.

4.1. Destinatarios y emplazamiento

Hemos seleccionado para este primer proyecto, alumnos del 2º curso del I.E.S. Jorge Manrique del Grado de Atención a la Dependencia del turno de mañana.

En este curso nos encontramos con 11 alumnos, de los cuales ninguno tiene experiencia profesional previa en el sector de cuidados. La experiencia profesional aportada es de trabajos en el sector comercial y de reparto a domicilio.

El I.E.S. Jorge Manrique está situado en la Avenida República Argentina, junto al parque Isabel II. La institución está ubicada en un lugar estratégico de la ciudad, ya que en su entorno dispone de todo tipo de servicios e instalaciones.

4.2. METODOLOGÍA

La forma de trabajar con los estudiantes será una metodología activa, en la que pretendemos que ellos sean los principales implicados en su evolución. Esto lo haremos a través de varios proyectos en uno, por una parte está el proyecto de evaluación y desarrollo de las competencias de los alumnos llevado a cabo por el equipo docente y por otra parte está el proyecto que llevarán a cabo los propios alumnos para la mejora de sus competencias. Para terminar con un plan de desarrollo comunitario que finalizara con la celebración del día internacional de las personas cuidadoras el 5 de noviembre, momento de unión con el curso posterior y entrega de proyecto.

El proyecto de intervención se dividirá en 8 intervenciones directas y 8 indirectas con una línea argumental común que es la del desarrollo de las 6 competencias definidas como necesarias para el puesto de Técnico de atención a la dependencia y dos sesiones de evaluación previa y final.

Comenzaremos por las entrevistas a los alumnos de manera individual a través del sistema de entrevista por competencias de Martha Alles, que se realiza según nuestro en el ANEXO.1. De esta manera tendremos el punto de partida de conocimiento sobre los alumnos con los que vamos a trabajar.

Para la realización de las actividades, se llevará a cabo una metodología capaz de provocar y promover entre los participantes para ello hemos dividido en dos bloques:

a) Acción. Serán actividades muy activas y que impliquen a los estudiantes. Nos basaremos en el aprendizaje-servicio, sobre todo en el caso de los adolescentes que por un lado serán enseñados por el colectivo de profesionales, y por otro lado darán un servicio relacionado con su futura profesión dando valor tanto a su figura como a la de los implicados.

b) La interacción, fomentando las relaciones entre colectivos. En todas las actividades que vamos a realizar en este proyecto. Para que sea efectivo, se harán técnicas de dinámicas de grupo donde se fomente el respeto, la empatía y la colaboración.

La elección de este método viene fundamentada en la teoría de (Dewey, 1938) “La educación no es preparación para la vida, la educación es la vida en sí misma”. Y en la formación basada en el aprendizaje por competencias.

La formación basada en el desarrollo de competencias constituye una propuesta que parte del aprendizaje significativo y se orienta a la formación humana integral como condición esencial de todo proyecto pedagógico; integra la teoría con la práctica en las diversas actividades; promueve la continuidad entre todos los niveles educativos y los procesos laborales y de convivencia; fomenta la construcción del aprendizaje autónomo; orienta la formación y el afianzamiento del proyecto de vida; busca el desarrollo del espíritu emprendedor como base del crecimiento personal y del desarrollo socioeconómico; y fundamenta la organización curricular con base en proyectos y problemas, trascendiendo de esta manera, al currículo basado en cursos segmentados (Tobón, 2010).

4.3. CRONOGRAMA DE LAS SESIONES

Se realizará durante el segundo trimestre del 2º curso, antes del periodo de prácticas, las sesiones tienen una duración de 3 horas.

Sesiones directas: --

Sesiones indirectas: --

ENERO						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

FEBRERO						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

MARZO						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

4.4. SESIONES

4.4.1. Sesión primera: Entrevista inicial

➤ **Objetivos.**

Presentar el proyecto a los alumnos y conocer el grado de adquisición de las competencias que poseen los estudiantes, para obtener una evaluación inicial.

➤ **Recursos**

▪ **Humanos:**

- Técnico de selección de personal (TSP)
- Profesor Técnico Formación Profesional (PTFP)

▪ **Materiales:**

- Aula
- Plantillas de competencias

➤ **Temporalización y lugar**

Esta actividad se llevará a cabo el día 11 de enero en el I.E.S. Jorge Manrique en el aula 03, en horario de 17:00 a 20:00 Horas.

➤ **Desarrollo de la actividad**

Se llevará a cabo en una única sesión, liderada por el TSP con la participación y supervisión del PTFP.

➤ **Descripción de la sesión**

Se realizará una bienvenida y presentación del proyecto en el aula por parte del PTFP, posteriormente se mandará salir del aula a todos los alumnos para comenzar con la realización de entrevistas individuales con el objetivo de valorar el grado de adquisición de las competencias de los 11 estudiantes, para ello se irá mandando pasar a los alumnos respetando el orden de lista cada 15 minutos, el TSP los recibirá en el aula como si de una entrevista de trabajo tradicional se tratase y a través de preguntas irá completando la plantilla de competencias la cual encontramos en el Anexo I, las competencias que serán valoradas por el TSP son las competencias que han sido seleccionadas del Artículo 7 del currículo.

- Iniciativa y autonomía
- Trabajo en equipo
- Orientación a las personas empatía
- Responsabilidad
- Orientación a la información/ comunicación
- Flexibilidad y adaptación

Una vez finalizadas las entrevistas con todos los alumnos los datos adquiridos en ellas se pasan a un informe que les será entregado en la siguiente sesión a los alumnos para que puedan conocer y valorar los resultados de su entrevista.

Para el interés del proyecto se elaborará un diagrama que nos situé en el punto de partida tanto a nivel grupal como a nivel individual, esto nos servirá para valorar el progreso.

4.4.2. Sesión segunda: Iniciativa y Autonomía

➤ Objetivos

Con esta sesión se pretende mejorar:

- La capacidad para actuar de manera proactiva.
- La capacidad de idear e implementar soluciones a nuevas problemáticas y retos.
- La capacidad de decisión e independencia de criterio.
- La capacidad para responder con rapidez, eficacia y eficiencia ante nuevas situaciones.
- La capacidad para promover y utilizar las nuevas tecnologías siendo capaz de aprovechar al máximo las oportunidades que se presentan en el entorno.

➤ Recursos

▪ Humanos:

- Técnico de selección de personal (TSP)
- Profesor técnico de Formación Profesional (PTFP)
- Coordinador de enfermeros del grupo empresarial “Centros Residenciales de Palencia”

▪ Materiales:

- Aula
- Esquema Proyecto de intervención
- Cañón proyector
- Ordenador

➤ **Temporalización y lugar**

Esta actividad se llevará a cabo en los días 13 y 18 de enero en el I.E.S. Jorge Manrique en el aula 03, en horario de 17:00 a 20:00 Horas.

➤ **Desarrollo de la actividad**

Se realizarán dos sesiones, una de ellas guiada por el equipo con la participación de un ponente externo y otra en la que los protagonistas absolutos serán los estudiantes, con la guía del PTFP.

➤ **Descripción de la sesión**

▪ **1ª Sesión:**

En esta primera sesión de trabajo con los estudiantes se trabaja la competencia de iniciativa y autonomía, para ello consideramos importante conocer de primera mano experiencias y retos reales que se dan en el día a día y en los que hay que aplicar el conocimiento adquirido de una manera rápida y natural. Para ello contaremos con la presencia del coordinador de enfermeros de “Centros Residenciales Palencia” en la que pretendemos que principalmente nos hable del día a día de los centros, casuística y también experiencias de éxito de iniciativas tomadas por estos centros para la mejora de la independencia de sus pacientes.

Elegimos “Centros Residenciales Palencia”, debido a que dentro de las posibilidades de empleabilidad para los técnicos, las residencias de ancianos engloban muchas de las posiciones que pueden ocupar una vez finalizados los estudios, la elección concretamente de este grupo empresarial es debido a que en la provincia representan el conglomerado de referencia con 5 residencias:

- Residencia Mar de Castilla Residencia Mar de Castilla, ubicada en Grijota.
- Residencia San Antonio, ubicada en el barrio de San Antonio.

- Residencia San Antonio de Padua, ubicada en el mismo barrio enfrente de la carcavilla.
- Residencia Doña Sol, ubicada en campos góticos
- Residencia Reina Isabel, ubicada en el parque del salón.

Dentro de nuestro plan de Intervención social, queremos fortalecer la relación con el entorno y en el entorno del instituto se encuentra una de las residencias del grupo. La Residencia Reina Isabel será el centro con el que colaboraremos de manera inicial en más sesiones y en el que implantaremos el plan diseñado por los estudiantes, con el fin de alcanzar éxito y poder seguir desarrollándolo en otros centros.

La charla por parte del responsable tendrá una duración de 1 hora y 30 minutos, posteriormente se abrirá un turno de preguntas de 20 minutos.

Finalmente como cierre de sesión propondremos a los estudiantes la elaboración de un proyecto ideado por ellos a partir de lo aprendido durante su formación en el centro con el objetivo de dinamizar y fortalecer la relación entre ambos centros aprovechando la cercanía para poder interactuar.

Para la elaboración de este primer ideario se les entregará una serie de preguntas a las que darán respuesta en su exposición:

- ¿Por qué lo has elegido?
- ¿Qué objetivos persigue el proyecto expuesto?
- ¿Podrías mejorarlo?
- ¿Serías capaz de dirigir un proyecto similar? ¿Cómo lo harías?
- ¿Qué necesitas para llevarlo a cabo?

Se podrán servir de búsquedas de proyectos llevados a cabo relativos a la temática de atención a la dependencia, para la exposición dispondrá cada uno de manera individual

de 15 minutos en los que mediante exposición oral en clase en forma de presentación darán respuesta a las preguntas enunciadas.

▪ **2ª Sesión**

Esta segunda sesión estará guiada principalmente por el PTSC, pero como ya hemos mencionado es una sesión en la que tienen que tomar ellos el control bajo las pautas indicadas en la sesión anterior, saldrán a exponer durante 15 minutos y el resto de alumnos deberá anotar ideas de los proyectos de los demás y si es necesario pueden preguntar cuando hayan finalizado la exposición sobre dudas acerca de lo expuesto, toda la información reunida durante esta sesión nos servirá de base para la segunda sesión indirecta guiada por los estudiantes.

4.4.3. Sesión tercera: Trabajo en equipo

➤ **Objetivos**

Con esta sesión se pretende mejorar:

- La capacidad para integrar, desarrollar, consolidar y conducir con éxito equipos de trabajo.
- La capacidad para concretar y formalizar acuerdos y vínculos, a través de propuestas y soluciones.
- La capacidad para brindar apoyo a otros, respondiendo a sus necesidades y requerimientos.
- La capacidad de actuar como facilitador cuando sea necesario para alcanzar el logro.
- La capacidad para generar compromiso y lograr el respaldo de sus compañeros.
- La capacidad para desarrollar los talentos dentro del equipo.

➤ **Recursos**

▪ **Humanos:**

- Técnico de selección de personal (TSP)
- Profesor técnico de Formación Profesional (PTFP)
- Personal sala de escape

▪ **Materiales:**

- Aula
- Sala de escape
- Cañón proyector
- Ordenador

➤ **Temporalización y lugar**

Esta actividad se llevará a cabo los días 25 enero y 01 de febrero en el I.E.S. Jorge Manrique en el aula 03 como punto de encuentro desde allí nos desplazaremos cuando sea necesario, el horario será de 17:00 a 20:00 Horas.

➤ **Desarrollo de la actividad**

Esta competencia será desarrollada en dos sesiones, en esta ocasión en ambas sesiones los protagonistas son los estudiantes.

➤ **Descripción de la sesión**

▪ **1ª Sesión:**

Se realizará una sesión de escape Room, de nuevo queremos aprovechar el entorno del instituto y sus recursos y a escasos 400 metros encontramos una sala de escape, IQ 175 - Escape Room Palencia.

Esta actividad consiste en una habitación ambientada en una temática concreta en la que se encierra a los participantes y para salir de allí deben descifrar enigmas y rompecabezas y así ir descubriendo una historia que les dará la clave para escapar, pero

no pueden hacerlo de manera individual. Tanto para descifrar enigmas como para conseguir escapar, necesitan de la colaboración de todos ya que debe salir el equipo completo, porque si uno de ellos no lo consigue en tiempo, no se logra el objetivo final.

La temática de la sala de escape a la que acudiremos en este caso es la siguiente:

“Corre el año 1981. Un grupo de intelectuales del país constituidos como el grupo de apoyo a niños superdotados GANS propuso al gobierno el desarrollo de centros educativos para alumnos con superdotación. Pretendían así entrenar a una elite que se convirtiese en una referencia mundial para el desarrollo económico y cultural del país. Esta experiencia fue positiva, pero de corta duración: la desaparición de dos de sus alumnos precipito la finalización del proyecto no habiendo comunicación oficial por parte de ninguna institución gubernamental del momento.” Resumen rescatado de Eje games. (30 de mayo 2021). IQ175. [<http://www.iq175.es>]

Esta sala tiene una duración de 60 minutos y un máximo de 6 participantes simultáneos, por lo que debido al tamaño de la clase deberemos realizarlo en dos grupos.

En el primer turno entrara un equipo formado por 5 alumnos y una vez finalizado el primero equipo entrara el 2º equipo formado por 6 alumnos, durante el tiempo de espera se informara a los estudiantes por parte del PTFP sobre la dinámica y forma a realizar en la siguiente sesión y se hace hincapié en seis puntos que enumeramos:

- Los estudiantes participan activamente en la toma de decisiones del grupo.
- Los estudiantes respetan el orden de intervención.
- Los estudiantes respetan las opiniones de los demás.
- Los estudiantes exponen sus propias ideas.
- Los estudiantes escuchan atentamente a los demás.
- Los estudiantes resuelven sus dudas con respecto a los contenidos.

Una vez finalizada la sala de escape por ambos equipos, se regresará al aula, para evaluar cómo nos hemos sentido durante la experiencia.

▪ **2ª Sesión**

En esta sesión se organizara a los estudiantes en forma de asamblea dirigida por el PTFP, se les entregara el esquema del Anexo 2 y deberán trabajar sobre las ideas que anotaron para dar forma al proyecto en la 1ª sesión indirecta.

El desarrollo de la asamblea cubrirá las siguientes etapas:

El PTFP comienza explicando que se va a realizar una reunión en forma de asamblea, se dispone la clase en forma de círculo se explica las partes de las que consta una asamblea:

- Introducción de los temas
- Contextualización
- Trabajo colectivo
 - Aportaciones
 - Debate y conflicto
 - Toma de decisiones
- Resumen de decisiones
- Cierre

Finalmente se recuerda la importancia de seguir los puntos indicados en la sesión anterior para un desarrollo fluido de la asamblea y así llegar a un acuerdo sobre un proyecto a llevar a cabo con el centro indicado por parte de todos.

4.4.4. Sesión cuarta: Orientación a las personas empatía

➤ **Objetivos**

Con esta sesión se pretende mejorar:

- La capacidad de actuar con sensibilidad ante las necesidades de los demás
- La capacidad para comprender la visión del mundo de otras personas.
- La autoestima
- La comunicación y respeto a los demás

➤ **Recursos**

- Técnico de selección de personal (TSP)
- Profesor técnico de Formación Profesional (PTFP)
- Residentes residencia Reina Isabel II

➤ **Materiales:**

- Salón de actos Reina Isabel II
- Cañón proyector
- Ordenador

➤ **Temporalización y lugar**

Esta actividad se llevará a cabo los días 8 y 10 de febrero en el I.E.S. Jorge Manrique en el aula 03 como punto de encuentro desde allí nos desplazaremos a los lugares establecidos, el horario será el comprendido entre las 17:00 a 20:00 Horas.

➤ **Desarrollo de la actividad**

Esta actividad se llevará a cabo en dos sesiones, la primera será dirigida por los residentes con la ayuda en la organización del PTFP y del TSP y una segunda en la que la organización de la sesión será a cargo del PTFP pero con la participación a través de exposiciones de los alumnos.

➤ **Descripción de la sesión**

▪ **1ª Sesión**

En esta primera sesión acudiremos a la residencia Isabel II para escuchar las charlas por parte de las personas en situación de dependencia que viven en ella, se pretende conocer

en profundidad la historia de vida de cada uno de ellos, por ello previamente nos reuniremos con ellos para solicitar su participación voluntaria en el proyecto, esta reunión previa será llevada a cabo por el PTFT Y TSP acudiendo a la residencia con la autorización previa del centro para buscar voluntarios, se les explicara el proyecto íntegro y finalmente les entregaremos unos boletines para que se inscriban todos los que quieran participar en esta y en posteriores sesiones, con esto se pretende generar un feedback entre ambos que genere ideas para el proyecto y que predisponga a las personas en situación de dependencia hacia nuestros estudiantes.

- **2ª Sesión**

Esta segunda sesión se realizará en nuestra aula habitual, en este caso invertiremos los papeles y serán los alumnos los que cuenten sus historias de vida a los residentes, para ello harán una pequeña exposición de sus gustos y preferencias, esta sesión estará dirigida por el PTFP que participara introduciendo imágenes, videos y música de temas de actualidad que reflejen características de la sociedad actual.

4.4.5. Sesión quinta: Orientación a la información/ comunicación

- **Objetivos**

Se perseguirá la mejora en los siguientes aspectos

- Capacidad para comunicarse a través de los medios de comunicación ordinarios.
- La capacidad de comunicación efectiva
- La capacidad para desenvolverse con soltura frente a pares o superiores

- **Recursos**

- **Humanos:**

- Técnico de selección de personal (TSP)

- Profesor técnico de Formación Profesional (PTFP)
- Comité de ética asistencial del Grupo Eulen
- Compañía Garrapete
- **Humanos:**
 - Aula
 - Ordenador con conexión a internet
 - Proyector

➤ **Temporalización y lugar**

Esta actividad se llevará a cabo los días 15 y 22 de febrero en el I.E.S. Jorge Manrique en el aula 03, en horario de 17:00 a 20:00 Horas.

➤ **Desarrollo de la actividad**

Esta actividad se realizará en dos sesiones, una primera en la que contaremos con la presencia Online del comité de ética asistencial del grupo Eulen y otra dirigida por la asociación de teatro Garrapete.

➤ **Descripción de la sesión**

▪ **1ª Sesión**

En esta primera sesión correspondiente a la competencia orientación a la comunicación contaremos con la presencia del comité ético de Eulen, lo haremos usando las nuevas tecnologías para poner en valor los diferentes medios de comunicación que podemos usar y que hacen que tengamos una comunicación eficiente de manera bidireccional sin necesidad de estar presentes en el mismo lugar.

El comité de Ética Asistencial está formado por trabajadores de distintas profesiones, representantes de las personas usuarias y experto en derecho que tienen como objetivos definidos:

- Proteger a las personas usuarias, familiares y pacientes.

- Asesorar a los profesionales en la toma de decisiones y resolución de conflictos éticos que puedan surgir en la prestación del servicio
- Proponer alternativas o soluciones a conflictos éticos planteados, apoyando a profesionales, familiares, personas usuarias y pacientes.
- Elaborar documentos de consenso sobre tema que puedan suponer un dilema ético
- Promover la formación de los trabajadores en temas éticos

Memoria comité ético grupo Eulen (2020)

La reunión telemática consistirá principalmente en la exposición de casos reales por parte de los profesionales, herramientas y formas usadas para la comunicación, finalmente habrá un turno de cuestiones por parte de los estudiantes.

▪ 2ª Sesión.

De nuevo nos relacionaremos con el entorno inmediato, para realizar una sesión de mejora de las habilidades de comunicación realizaremos una charla taller en el aula bajo la dirección del grupo palentino Garrapete, este taller de comunicación se realiza con base a la generación de emociones positivas. Toda esta información sobre el taller se puede encontrar en su web: Gonzalo y Luis. (02 de Julio del 2021) Compañía Garrapete. [<https://garrapete.es/conoce/emociones-positivas/>]

Finalmente realizaremos con su ayuda el llamamiento para la siguiente sesión que requerirá de participación ciudadana a través de redes sociales.

4.4.6. Sesión sexta: Responsabilidad

➤ **Objetivos**

En estas sesiones se busca la mejora de:

- La capacidad para mantener un balance correcto entre las obligaciones personales y profesionales, promoviendo el logro de los objetivos de los individuos involucrados.
- La capacidad para dar a los otros y a uno mismo un trato honesto y tolerante de acuerdo con los valores morales, buenas costumbres y prácticas profesionales.
- La capacidad para obrar con sensatez y moderación
- La capacidad para obrar con firmeza y constancia para la consecución de objetivos.

➤ **Recursos**

▪ **Humanos:**

- Técnico de selección de personal (TSP)
- Profesor técnico de Formación Profesional (PTFP)
- Fundación Once, “Programa Inserta”

▪ **Materiales**

- Equipos de protección personal
- Bolsas

➤ **Temporalización y lugar**

Esta actividad se llevará a cabo el día 1 y 8 de marzo en el I.E.S. Jorge Manrique en el aula 03 como punto de encuentro, posteriormente nos desplazaremos todos juntos, siendo el horario de realización de 17:00 a 20:00 Horas.

➤ **Desarrollo de la actividad**

Para esta actividad de nuevo realizaremos dos sesiones diferentes, pero en ambas trabajaremos con el entorno. Trabajaremos con la fundación “ONCE” en concreto con los participantes del programa “Inserta”. Este programa promueve y posibilita la

inclusión de personas con discapacidad en la sociedad, siendo conscientes de que para la consecución de su objetivo son necesarios todos los medios disponibles por los poderes públicos, instituciones, agentes sociales, empresarias y la sociedad en general. Toda esta información se puede encontrar en la Pagina web Fundación Once. (10 de Junio del 2021). Inserta [<https://www.fundaciononce.es/es/pagina/programa-inserta>]

➤ **Descripción de la sesión**

▪ **1ª Sesión**

En esta primera sesión realizaremos junto con los participantes del “Programa Inserta” un trabajo que va a aportar visibilidad a ambos colectivos y que responde a la competencia del currículo de responsabilidad ambiental. Para ello haremos un trabajo de recogida de basura en los márgenes del río Carrión, como hemos indicado en la anterior actividad contaremos con participación ciudadana para colaborar con nosotros debido al llamamiento realizado a través de redes sociales. Además de aportar nuestra mano de obra también proveeremos a todo aquel que venga a ayudarnos, de equipos de protección personal y de bolsas de basura para la recogida.

▪ **2ª Sesión**

En la segunda sesión trabajaremos la responsabilidad aprovechando las sesiones anteriores de empatía y comunicación. Para ello en este caso los miembros del “Programa Inserta” y también responsables del proyecto nos darán una charla sobre las dificultades que se encuentran en este proyecto a la hora de la búsqueda de empleo, al finalizar su exposición tendremos un tiempo de preguntas.

4.4.7. Sesión séptima: Flexibilidad y adaptación

➤ **Objetivos**

- La capacidad para trabajar con eficacia en situaciones variadas.

- La capacidad para trabajar con eficacia en situaciones inusuales.
- La capacidad de comprender y valorar posturas diferentes a las propias.
- La capacidad de modificar el enfoque a medida que cambia la situación.
- La capacidad de promover cambios en su ámbito de actuación

➤ **Recursos**

▪ **Humanos:**

- Técnico de selección de personal (TSP)
- Profesor técnico de Formación Profesional (PTFP)

▪ **Materiales**

- Aula
- Ordenador con conexión a Internet
- Proyector
- Plantilla de competencias

➤ **Temporalización y lugar**

Esta actividad se llevará a cabo los días 15 y 17 de marzo en el I.E.S. Jorge Manrique en el aula 03, en horario de 17:00 a 20:00 Horas.

➤ **Desarrollo de la actividad**

Se realizarán dos sesiones diferentes, la primera será dirigida por el PTFP y la segunda será a cargo de los alumnos.

➤ **Descripción de la sesión**

▪ **1ª Sesión**

En esta primera sesión se expondrá el concepto de flexibilidad y adaptabilidad dirigiendo esta parte de la sesión el PTFP, se servirá de herramientas digitales como videos para la exposición de conceptos:

Un video de especial interés para esta práctica será el siguiente, Aprendemos juntos. (12 de septiembre de 2018) Carol Dweck en La mentalidad puede cambiar la vida [Archivo de video]. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=cBYMq_gPULc

Posteriormente realizaremos un rol Playing en el que los alumnos tendrán que interpretar diferentes papeles, situándose en situaciones diversas.

▪ 2ª Sesión

En esta sesión los alumnos, trabajarán sobre el proyecto que están llevando a cabo, aplicando todo lo aprendido hasta ahora en su participación con los diferentes grupos externos, con la novedad que se les pedirá adaptar el proyecto ideado por ellos a diferentes necesidades y entornos.

4.4.8. Sesión Octava: Entrevista Final y Presentación

➤ **Objetivos**

- Conocer el nivel de competencias actual.
- Recibir feedback de los alumnos.
- Poner en valor la formación de Técnicos a la dependencia.

➤ **Recursos**

▪ **Humanos:**

- Técnico de selección de personal (TSP)
- Profesor técnico de Formación Profesional (PTFP)

▪ **Materiales**

- Aula
- Ordenador con conexión a Internet
- Proyector
- Plantilla de competencias

➤ **Temporalización y lugar**

Esta actividad se llevara a cabo los días 22 y 29 de marzo en el I.E.S. Jorge Manrique en el aula 03, en horario de 17:00 a 20:00 Horas.

➤ **Desarrollo de la actividad**

Se realizarán dos sesiones, la primera de ella dirigida por el TSP y la segunda dirigida por los alumnos.

➤ **Descripción de la sesión**

▪ **1ª Sesión**

Se repetirá la dinámica de la primera sesión con la que iniciamos el proyecto, los alumnos irán entrando cada 15 minutos en el aula para realizar la entrevista por competencias con el TSP, mientras en el aula contigua los alumnos que no estén realizando la entrevista estarán trabajando en la finalización del proyecto realizado por ellos para su posterior entrega en la sesión de cierre.

▪ **2ª Sesión**

En esta sesión se presentará el proyecto elaborado por los estudiantes, para posteriormente pasar a una evaluación por parte de los alumnos sobre el proyecto en su conjunto. Finalmente se citará a los estudiantes a acudir a presentar este proyecto a los compañeros del siguiente curso como actividad dentro de la celebración del 05 de noviembre día de atención al dependiente.

5. EVALUACIÓN DEL PROYECTO

La evaluación de este proyecto se hará de manera procesual y sumativa, para este desarrollo utilizarnos los siguientes recursos:

- Entrevista inicial: A través de la cual valoraremos el punto de partida.

- Observación: se trata de una técnica objetiva de recolección de información que debe ser independiente de la opinión de las personas implicadas. En este proyecto el tipo de observación que utilizaremos será el de observación estructurada (Cuaderno de anotación y grabaciones).
- Realización del proyecto por parte de los estudiantes el cual nos sirve de herramienta de estudio, ya que el proyecto va creciendo a medida que desarrollamos las competencias de manera grupal.
- Diario de evaluación, los estudiantes realizarán un diario individual, en él que irán escribiendo lo que han entendido de cada sesión sobre la competencia trabajada, en él también deberán escribir lo que no les ha gustado de la sesión.
- Entrevista final: Que nos sirve para valorar la evolución de los alumnos,
- Asamblea de evaluación final, en el que expondrán sus “diarios de evaluación”, de la misma manera se expondrán los resultados de las entrevistas finales que servirán para cruzar datos con los diarios evaluativos de cada uno.

Al tratarse de una evaluación procesual, durante el transcurso del proyecto y a través de estas herramientas se va realizando la evaluación. La finalidad de esto es ir observando el crecimiento personal de los estudiantes a través de la adquisición de competencias nuevas o desarrollo de las que ya poseen durante el proyecto.

La incorporación de una entrevista final y asamblea de evaluación hace que también sea una evaluación sumativa. El motivo de añadir esta asamblea a todas las fuentes enumeradas de recopilación de datos no es otro que capacitarnos para realizar una evaluación final en conjunto con los estudiantes y así ver con ellos el proceso evolutivo y de impacto del proyecto.

Todo esto nos servirá para actuar sobre el proyecto con la inquietud de mejora del mismo.

6. CONCLUSIONES

Con este proyecto de intervención socio comunitaria, en primer lugar hemos conseguido conocer las competencias que poseen los estudiantes de segundo de Formación Profesional en la especialidad de “Técnicos de Atención a la Dependencia” del I.E.S. Jorge Manrique. En segundo lugar trabajar sobre ellas y conseguir los objetivos marcados aplicando una metodología activa.

Cuando nos referimos a estudiantes de Formación Profesional concretamos el curso y el año de aplicación porque somos conscientes de que no existe un único patrón de alumnado, por lo que el estudio previo mediante la técnica de selección por competencias nos ha facilitado y nos facilitará en el futuro sobre qué áreas incidir, en función de cada población objetivo.

La puesta en práctica de todas las competencias de manera directa fuera de la zona de confort que supone el aula durante el desarrollo del proyecto, invita a los estudiantes a desarrollarse con el fin de alcanzar objetivos reales más allá de una nota. Lo que se consigue con esto es alcanzar un resultado real para el cual se han preparado durante casi dos años. La búsqueda del éxito en las tareas a desarrollar en el transcurso del proyecto, es la misma que aplicarán en el mundo laboral, por lo que deberán ejercitar su conocimiento adquirido en el grado junto con otras herramientas competenciales, propias, adquiridas y desarrolladas.

Durante el desarrollo del proyecto que realizan de manera paralela y de forma independiente conseguiremos que se organicen, que lideren y alcancen acuerdos por sí mismos. De esta forma se hace que pongan en práctica todo lo aprendido tanto en el

módulo de habilidades sociales, así como lo aprendido durante la ejecución del proyecto liderado por el equipo.

Durante la ejecución del proyecto liderado por el equipo, la mayoría de las actividades son puestas en práctica siendo los estudiantes responsables del éxito, solo contando con el equipo como guía. También en el desarrollo de su proyecto lo son al trabajar de manera independiente y durante su posterior cesión al curso siguiente en el que podrán supervisar y colaborar con el grupo heredero del proyecto y así hacer que sigan desarrollando las competencias.

Salir fuera del aula de manera física y a través de redes sociales de manera participativa y activa. Nos ha permitido poner en valor gran parte de lo aprendido durante la formación y de esa manera dar visibilidad a lo que son capaces de hacer, creemos que esto expone la relevancia e importancia que tiene esta profesión.

Entendemos la profesión de Técnico de Atención a la Dependencia como el máximo exponente de colaboración entre personas, consideramos muy importante que esté abierta al entorno para colaborar tanto con asociaciones, instituciones y empresas privadas, para que de esta manera exista una retroalimentación que beneficie a todos los agentes.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Accenture (2014) Las competencias profesionales en los titulados. Contraste y diálogo Universidad- Empresa.
- BOE.2006. Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de Educación. Boletín Oficial del Estado, 106, 17158 a 17207
- BOE. 2011. Real Decreto 1593/2011, de 04 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico en atención a personas en situación de dependencia y se fijan sus enseñanzas mínimas. Boletín Oficial del Estado, 301, 137261-137324.
- BOE.2012. Orden ECD/340/2012, de 15 de febrero por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Medio correspondiente al título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia. Boletín oficial del estado, 49, 16710 a 16738
- BOE.2015. Orden ECD/65/2015, de 21 de enero, por la que se describen las relaciones entre las competencias, los contenidos y los criterios de evaluación de la educación primaria, la educación secundaria obligatoria y el bachillerato. Boletín oficial del estado, 25, 6986 a 7003.
- Dewey, J. (1938). Experience and education. New York Macmillan CO.
- Díaz-Barriga, A. (2009). Pensar la didáctica. Buenos Aires: Amorrortu.
- Forgas, J. (2003). Diseño curricular por competencias. Tesis doctoral en ciencias pedagógicas. Instituto Superior Pedagógico Frank País, Santiago de Cuba.
- Groot, W. y Maassen, H. (2000). Education, training and employability. Applied Economics, No. 32 pp. 573-581.
- INE. (2021). EPA. ESPAÑA.
- McClellan, D. y Burnham, D. (1973). "Power is the great motivation", Harvard Business School. Revoiew, USA. Marzo- Abril.

- Ministerios de educación cultura y deporte. (2015). Informe de inserción en el mercado laboral.
- Ministerios de educación cultura y deporte. (2011). Mapa de la oferta de Formación Profesional en España.
- OCDE, (2005). Definición y selección de competencias clave (DeSeCo). Resumen ejecutivo (Versión electrónica). Recuperado el 10 de mayo del 2021 de:
<http://www.pisa.oecd.org/dataoecd/47/61/35070367pdf>.
- OIT (1993). Formación profesional. Glosario de términos escogidos. Ginebra. Cinterfor(37)
- OIT (2004). Educación, formación y aprendizaje permanente. Recomendación No. 195 de los Recursos Humanos. Ginebra Suiza. OIT.
- Real Academia de la Lengua Española. (1999). Diccionario de lengua española Recuperado el 28 de Mayo de 2021 en: <http://www.competencias/definición>.
- Tobón, S. (2010). Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. Bogotá: Ecoe.
- York, M. (2004). Employability in higher education: What it is what it is not? York: LTSN Generic Centre/ESECT. Consultado el 10 de Mayo 2021 de
<http://heacademy.ac.uk>.

Anexo 1: ENTREVISTA POR COMPETENCIAS

Ficha de elaboración de informe individual (Competencia explícita):

Competencia:		Flexibilidad					Grado Requerido	Grado alcanzado
Definición	Implica la capacidad de adaptar comportamientos y técnicas diferentes a la hora de desempeñar las funciones propias del puesto. La decisión sobre la estrategia a adoptar la toma según el contexto en el que se desarrollan las citadas funciones, especialmente referido a tiempos, medios, exigencia del proyecto y equipo en el que se encuentra.							
Descripciones	Tarea	Acción	Entorno	Resultados	Medida	Tiempo	Grado Requerido	Grado alcanzado
Es receptivo a las nuevas ideas y formas de hacer las cosas.								
Aplica los procedimientos en función de las necesidades y de la situación a la que se enfrenta.								
Varía su modo de actuar en función de los requerimientos de la situación.								
Identifica la resistencia a nuevas tendencias y establece estrategias propias para superarlas.								
Es capaz de cambiar sus ideas ante argumentos correctos de otras personas.								
Apoya y facilita la transmisión de nuevas formas de hacer dentro de la compañía.								
Observaciones Generales								

Ficha de elaboración de informe individual (Competencia referenciada):

Competencia:		Nombre 1						Grado alcanzado
Resumen								
Descripciones	Tarea	Acción	Entorno	Resultados	Medida	Tiempo	Grado alcanzado	
Descriptor 1.								
Descriptor 2.								
Descriptor N								
Observaciones Generales								

Anexo 2: MODELO DE PROYECTO

1. TÍTULO
2. PRESENTACIÓN/ JUSTIFICACIÓN DEL TEMA
 - a. Temática
 - b. Destinatarios – características del centro, de los usuarios, origen, interculturalidad.
 - c. Duración: días, meses, etc.
 - d. Fuentes: ¿Dónde buscamos esa información?
 - e. ¿POR QUÉ haces este proyecto?
3. METODOLOGÍA
4. OBJETIVOS
5. RECURSOS UTILIZADOS
6. EVALUACIÓN
7. CONCLUSIÓN
8. BIBLIOGRAFÍA / WEBGRAFÍA

El trabajo se presentará atendiendo a los siguientes requisitos formales:

a) *Dimensiones:* A4 (210 X 297 mm)

b) *Extensión:* El trabajo no debe exceder de las 2.000 palabras (6/7 hojas)

c) *Tipo de letra:* Times New Roman, tamaño 11 o 12 puntos.

Anexo 3: BOLETÍN DE PARTICIPACIÓN

NOMBRE.....APELLIDOS.....

N.I.F.....TELÉFONO.....EDAD.....

DOMICILIO C/.....

Solicita su participación en el proyecto “TODOS DEPENDEMOS DE TODOS” que
tendrá lugar en colaboración del Centro IES Jorge Manrique y Residencia Reina Isabel

II.

Firmo el presente boletín de participación

En.....a.....de.....de 2021

Fdo.:.....