



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Máster

La motivación y la autoeficiencia en los alumnos de
Formación Profesional

Motivation and self-efficacy in vocational training
students

Autor/es

Laura Murciano Trigo

Director/es

Cristina Formento Torres

FACULTAD DE EDUCACIÓN
2024/2025

Índice

1. Introducción.....	2
1.1. Justificación.....	2
1.2. Contextualización de la propuesta.....	3
1.3. Contextualización respecto a los objetivos planteados en la Agenda 2030 ...	4
2. Antecedentes y fundamentos	6
3. Objetivos	8
4. Propuesta de innovación	9
4.1. Metodología	9
4.2. Contenidos	10
4.3. Situaciones de aprendizaje	11
4.4. Actividades.....	12
4.5. Temporalización y organización	17
5. Evaluación.....	21
6. Conclusiones.....	25
7. Referencias bibliográficas	26
8. Anexos	28

1. Introducción

Con la elaboración de este Trabajo Fin de Master se pretende poner en valor los conocimientos, competencias y experiencias adquiridas durante el estudio de las asignaturas contenidas en él, así como con la realización de las prácticas llevadas a cabo en el Centro Público Integrado de Formación Profesional Corona de Aragón de Zaragoza.

El presente trabajo tiene por objeto realizar un proyecto de innovación con el propósito de motivar a los alumnos y dotarles de la confianza suficiente para que se sientan capaces de superar todos los retos de futuro tanto a nivel personal como profesional.

La educación es un pilar fundamental para el desarrollo personal y profesional de las personas, así como para el progreso de la sociedad en su conjunto. En este sentido, la Formación Profesional desempeña un papel clave al proporcionar a los estudiantes competencias técnicas y prácticas adaptadas a las demandas del mercado laboral.

Sin embargo, en los últimos años, se ha observado un preocupante incremento en las tasas de abandono y fracaso escolar en los programas de FP, lo cual supone un desafío significativo para los sistemas educativos.

Diversos estudios han señalado que la motivación y la autoeficacia son factores determinantes en el rendimiento académico y la permanencia de los alumnos en sus estudios. La motivación influye en el grado de compromiso y esfuerzo que los estudiantes dedican a sus tareas, mientras que la autoeficacia, entendida como la confianza en la propia capacidad para aprender y afrontar desafíos académicos, condiciona la perseverancia ante las dificultades.

1.1. Justificación

Investigar la relación entre la motivación y la autoeficacia en los estudiantes de Formación Profesional (FP) es esencial para abordar las causas del abandono y fracaso escolar en España. Aunque los ciclos de Grado Medio y Grado Superior correspondan con etapas educativas postobligatorias, las cifras no dejan de ser alarmantes.

Según un estudio realizado por CaixaBank Dualiza y la Universitat de les Illes Balears, publicados en julio de 2024, las tasas de abandono en FP registrados en los últimos años son alarmantes: casi el 40% en Grado Básico, aproximadamente el 30% en Grado Medio y cerca del 20% en Grado Superior.

Por otra parte, el Instituto Nacional de Estadística (INE) señala la cifra de abandono temprano de la educación y la formación en España en el 13,7%, la cual es muy similar a la de la Comunidad Autónoma de Aragón que se sitúa en el 10,8% según el Informe CESA del 2023.

Comprender cómo estos factores psicológicos afectan al rendimiento académico es crucial, ya que estudios previos han demostrado que la percepción de la propia competencia y los niveles de interés y esfuerzo personal están directamente relacionados con el éxito educativo. Por ejemplo, Bandura (1997) destacó que una alta autoeficacia contribuye a una mayor fortaleza frente a los desafíos académicos, mientras que Deci y Ryan (1985) subrayaron la importancia de la motivación intrínseca en la consecución de objetivos de aprendizaje.

Esta información puede proporcionar una base sólida para diseñar estrategias pedagógicas y programas de intervención que fomenten la permanencia y el éxito del alumnado en Formación Profesional, contribuyendo a reducir las tasas de abandono y fracaso escolar.

Además, la sociedad actual exige una fuerza laboral cualificada y adaptada a los cambios tecnológicos y económicos. Mejorar la permanencia y el rendimiento en la Formación Profesional no solo beneficia a los propios estudiantes, sino que también contribuye al desarrollo económico y social. Por ello, es fundamental identificar los mecanismos que potencian la motivación y la autoeficacia, así como establecer recomendaciones para su implementación en el entorno educativo.

Este proyecto trata de hacer un estudio empírico para conocer cómo influye la motivación y la confianza en los resultados académicos de los alumnos, con el objetivo de ofrecer respuestas concretas que contribuyan a reducir las tasas de abandono y fracaso escolar.

1.2. Contextualización de la propuesta

La propuesta de innovación que se presenta en este trabajo se pretende implantar en el Centro Público Integrado de Formación Profesional Corona de Aragón de Zaragoza donde desarrollé mis prácticas del Master. El centro cuenta con una oferta formativa que incluye 4 ciclos de Grado Medio y 9 de Grado Superior pudiendo realizarse en diferentes modalidades: diurno, vespertino, nocturno y a distancia. Goza de una plantilla de cerca de

100 docentes para impartir los ciclos de Formación Profesional a más de 1.400 alumnos distribuidos en cinco familias profesionales.

El grupo-clase donde se llevaría a cabo este proyecto está formado por 22 alumnos con edades comprendidas entre los 16 y 45 años. El alumnado es muy heterogéneo debido al amplio abanico de edad, los diferentes estudios que han realizado previamente y su nivel socio-económico.

En concreto, las actividades que se van a desarrollar están contextualizadas en el nuevo módulo de Itinerario Personal para la Empleabilidad I publicado en el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se regula la ordenación del Sistema de Formación Profesional, el cual se incluye dentro del currículo del título de grado medio de Técnico en Gestión Administrativa. Este módulo se imparte durante el primer curso de todos los títulos y tiene una carga lectiva de 100 horas, distribuidas en tres sesiones semanales.

El objetivo es formar a los estudiantes para que puedan sentirse motivados e interesados por adquirir nuevos conocimientos, que sean conscientes de su responsabilidad dentro de la sociedad y participen activamente en su entorno. Además, se busca que asuman un compromiso firme con sus metas personales y profesionales. Todo esto se logra mediante un aprendizaje significativo, donde los contenidos y experiencias educativas se conectan de manera práctica y relevante con la vida real, favoreciendo la comprensión, la reflexión crítica y la aplicación efectiva del conocimiento.

Este proyecto está diseñado para adaptarse a todo tipo de estudiantes, ya que no se enfoca en áreas de especialización específicas, sino en fomentar una actitud positiva hacia el aprendizaje y en fortalecer la confianza en sus propias capacidades para alcanzar sus metas personales y profesionales. Su enfoque promueve el desarrollo de conocimientos a través del aprendizaje autónomo y significativo, lo que lo hace igualmente aplicable a alumnos con necesidades educativas especiales.

1.3. Contextualización respecto a los objetivos planteados en la Agenda 2030

Este trabajo se alinea con varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

- ODS 4. Educación de calidad: mejorar la motivación y autoeficacia en los estudiantes de Formación Profesional contribuye a garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad promoviendo oportunidades de aprendizaje

durante toda la vida. Esto es esencial porque una educación de calidad no solo implica acceso, sino también permanencia y éxito académico, factores que están directamente influenciados por la motivación y la confianza en uno mismo.

- ODS 5. Igualdad de género: fomentar la autoeficacia y la motivación permite reducir las barreras de género en el acceso y permanencia en los programas de FP. Las mujeres suelen enfrentarse a estereotipos de género que pueden disminuir su confianza en ciertas áreas técnicas. Al reforzar la autoeficacia, se facilita que más mujeres accedan y permanezcan en formaciones tradicionalmente dominadas por hombres.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico. Fortaleciendo los factores psicológicos claves de este proyecto, se impulsa la empleabilidad de los estudiantes, ya que estos elementos incrementan la adquisición de competencias clave y habilidades blandas valoradas en el mercado laboral. Esto contribuye a la creación de empleo de calidad y al crecimiento económico sostenible.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades: la implementación de estrategias que estimulen a los alumnos favorece la inclusión de los estudiantes pertenecientes a diversos contextos socioeconómicos y culturales. Estudiantes de entornos vulnerables suelen enfrentar mayores obstáculos educativos, por lo que trabajar de forma cooperativa poniendo en valor sus capacidades puede ayudar a cerrar estas brechas a la vez que se promueve la equidad educativa.

2. Antecedentes y fundamentos

Para poder entender mejor qué es la motivación y la autoeficacia es necesario profundizar en sus antecedentes teóricos y fundamentos. La motivación ha sido ampliamente estudiada desde diversas perspectivas. Deci y Ryan (1985) propusieron la Teoría de la Autodeterminación, la cual explica la motivación humana desde una perspectiva centrada en la autonomía y el crecimiento personal. Según esta teoría, la motivación puede clasificarse en intrínseca y extrínseca. En los alumnos se logrará creando un entorno educativo que fomente su independencia, confianza y conexión, promoviendo actividades inspiradoras y desafiantes y reforzando su seguridad mediante logros y retroalimentación positiva.

La motivación intrínseca se refiere al impulso interno que lleva a las personas a realizar actividades por el placer y satisfacción que éstas le generan, mientras que la motivación extrínseca implica la realización de actividades para obtener recompensas externas o evitar castigos. Esta distinción es fundamental para entender cómo los estudiantes se comprometen con sus estudios y cómo estas motivaciones impactan en su rendimiento académico y profesional.

Por otro lado, la teoría de la autoeficacia fue desarrollada por Albert Bandura dentro de su Teoría Social Cognitiva. Este autor define la autoeficacia como la percepción de los alumnos en sus propias capacidades para organizar y ejecutar las acciones requeridas para manejar situaciones futuras (Bandura, 1977). Esta percepción influye en el esfuerzo, la persistencia y la resiliencia que una persona muestra frente a desafíos. En el ámbito académico, los estudiantes con alta autoeficacia son más propensos a fijarse metas desafiantes y a preservar a su consecución, lo que favorece su desarrollo personal y formativo.

Schunk y Pajares (2002) amplían este concepto al señalar que la autoeficacia no solo afecta al rendimiento académico, sino también la elección de tareas, la dedicación y el manejo del estrés. Estos factores son cruciales en los entornos de formación profesional, donde los estudiantes deben enfrentarse a retos prácticos y teóricos que requieren confianza en sus habilidades.

Además, la relación entre ambos conceptos es dinámica. Según Pintrich y De Groot (1990), la autoeficacia influye directamente en la motivación, ya que los estudiantes que confían en sus capacidades tienen a comprometerse más con sus estudios. A su vez, la motivación

puede fortalecer la percepción de autoeficacia, creando un ciclo positivo que mejora el rendimiento académico.

En el contexto de la formación profesional, fortalecer estos elementos psicológicos es esencial para preparar a los estudiantes para sus futuros desafíos profesionales. El uso de diferentes metodologías como el aprendizaje basado en proyectos o la gamificación y el feedback constante han demostrado ser efectivas para mejorar estas dimensiones (Ruiz-Aranda et al., 2014)

Comprender estos fundamentos nos permite diseñar intervenciones educativas que potencien el desarrollo integral de los estudiantes, favoreciendo su éxito académico y su inserción en el mercado laboral.

3. Objetivos

Los objetivos que se pretenden conseguir con esta propuesta de innovación son los siguientes:

- Objetivo general: fomentar la motivación, la confianza en uno mismo y la autoeficacia de los estudiantes mediante estrategias innovadoras realizadas dentro del módulo Itinerario Personal para la Empleabilidad I, promoviendo su desarrollo académico, personal y profesional.
- Objetivos específicos:
 - Incrementar la motivación intrínseca y extrínseca de los alumnos a través de metodologías activas como el aprendizaje basado en proyectos (ABP), la gamificación o el aprendizaje colaborativo.
 - Fortalecer la percepción de autoeficacia mediante dinámicas que potencien la confianza en sus habilidades para resolver problemas y alcanzar sus metas académicas y profesionales.
 - Diseñar y aplicar herramientas de evaluación formativa y feedback personalizado para que los alumnos identifiquen sus avances y áreas de mejora, reforzando su autonomía y compromiso con el aprendizaje.
 - Impulsar la creatividad, la iniciativa personal y el pensamiento crítico a través de retos emprendedores y simulaciones empresariales adaptadas a entornos reales de trabajo.

4. Propuesta de innovación

La propuesta de innovación que se presenta en este trabajo se va a desarrollar dentro del nuevo módulo implantado en este curso 2024-2025 Itinerario Personal para la Empleabilidad (IPE). Este módulo sustituye al anterior de Formación y Orientación Laboral.

Dado que el módulo de IPE está presente en todos los ciclos formativos de grado medio y grado superior, este trabajo podría extrapolarse a cualquiera de ellos en caso de tener unos resultados satisfactorios.

4.1. Metodología

Para garantizar el éxito de este proyecto, es esencial que el docente implemente una metodología que resulte motivadora en todos sus aspectos, promoviendo un enfoque constructivista que favorezca tanto el desarrollo individual como el trabajo en grupo.

Con el propósito de alcanzar el objetivo general de incrementar la motivación, la confianza en uno mismo y la autoeficacia en relación con los contenidos de IPE, se aprovecharán al máximo todos los recursos disponibles. Esto incluye los propios contenidos del módulo, los conocimientos previos de los estudiantes, las actividades planificadas y la colaboración entre el profesor, las familias y el entorno. Todo este proceso se complementará con un sistema de evaluación que refleje de manera integral el progreso académico del alumnado.

Las metodologías aplicadas serán activas y participativas, enfocadas en procesos de enseñanza y aprendizaje donde los estudiantes asumen un rol protagonista en la construcción y transformación de su propio conocimiento, en lugar de ser receptores pasivos de información. Se fomentará la participación de todos los integrantes del grupo, garantizando un entorno inclusivo y colaborativo.

A través de este enfoque, se promoverá un trabajo cooperativo, basado en el desarrollo de competencias y experiencias prácticas. La creatividad, el pensamiento crítico y los valores serán pilares fundamentales para motivar al alumnado y potenciar su implicación en el aprendizaje.

Para la elaboración de las situaciones de aprendizaje que se desarrollarán a continuación se utilizarán metodologías activas aplicadas a los bloques de contenidos incluidos en el módulo de Itinerario Personal para la Empleabilidad. Éstas resultan especialmente eficaces para fomentar la motivación y la autoeficacia en los alumnos, dados que promueven un aprendizaje dinámico, contextualizado y centrado en el estudiante. Según Johnson et al.

(2014), estas metodologías no solo incrementan la implicación del alumnado al permitirles asumir un papel activo en su proceso de aprendizaje, sino que también refuerzan su confianza al superar retos reales en un entorno colaborativo.

Además, Bandura (1997) sostiene que la autoeficacia se fortalece cuando las personas logran resultados positivos a través de experiencias prácticas y la superación de desafíos, lo cual es característico de las metodologías activas. Este enfoque permite que los estudiantes desarrollen habilidades que se traducen en un mayor control sobre su desempeño, aumentando su percepción de competencia y su disposición para enfrentarse a nuevas metas.

Por otro lado, Merrill (2002) señala que el aprendizaje basado en tareas reales contribuye a la motivación intrínseca, ya que los estudiantes perciben que las actividades tienen una aplicabilidad directa en su futuro profesional. En el contexto del módulo IPE, facilita que los alumnos visualicen el impacto de sus esfuerzos en su empleabilidad, reforzando tanto su compromiso como su sentido de logro.

4.2. Contenidos

Los contenidos que se van a desarrollar durante el aprendizaje del módulo Itinerario Personal para la Empleabilidad están agrupados en dos bloques y se pueden resumir de la siguiente manera:

- BLOQUE 1: Desarrollo personal, empleabilidad y orientación profesional.
 - Análisis de habilidades, competencias e intereses personales.
 - Identificación de fortalezas, áreas de mejora y desarrollo de habilidades sociales, comunicativas y trabajo en equipo.
 - Técnicas de búsqueda activa de empleo: currículum, cartas de presentación y entrevistas.
 - Gestión del tiempo, planificación de objetivos y automotivación.
 - Exploración de itinerarios formativos, salidas profesionales y análisis del mercado laboral: sectores productivos, perfiles demandados y tendencias actuales.

- BLOQUE 2: Competencias profesionales, entorno laboral y prevención de riesgos.
 - Desarrollo de liderazgo, resolución de conflictos y adaptabilidad al cambio en entornos laborales.
 - Fomento del pensamiento crítico, creatividad, innovación y responsabilidad social en el trabajo.
 - Prevención de riesgos laborales: identificación de riesgos, normativa vigente, medidas preventivas y seguridad en el trabajo.
 - Ética profesional, sostenibilidad y valores en el ámbito laboral.

4.3. Situaciones de aprendizaje

Las situaciones de aprendizaje son propuestas pedagógicas planificadas que tienen como objetivo facilitar la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias mediante actividades significativas y contextualizadas. Según Zabala y Arnau (2010), una situación de aprendizaje implica organizar y estructurar experiencias educativas en las que los estudiantes se involucren activamente, participen en procesos reflexivos y construyan aprendizajes relevantes. Estas situaciones deben partir de la realidad del alumnado, sus intereses y necesidades, para garantizar un mayor compromiso con el aprendizaje.

Por su parte, Coll (1999) subraya que las situaciones de aprendizaje promueven la interacción entre el estudiante, los contenidos y el contexto, lo que potencia no solo el desarrollo cognitivo, sino también el emocional y social. A través de la resolución de problemas reales o simulados, el alumno se convierte en protagonista de su propio proceso de aprendizaje, lo que resulta en una experiencia educativa más motivadora.

Las actividades que se proponen en este proyecto de innovación están diseñadas para involucrar activamente a los estudiantes fomentando la motivación al permitirles que vean la utilidad y la aplicabilidad de lo que están aprendiendo, lo que refuerza su interés y compromiso con las actividades propuestas.

Además, estas situaciones promueven la construcción de la confianza en uno mismo al ofrecer experiencias progresivas que plantean retos alcanzables. Al superar cada etapa, los estudiantes sienten que son capaces de enfrentar desafíos mayores, lo que fortalece su percepción de competencia y su capacidad para superar obstáculos en el futuro.

El trabajo en equipo, la resolución de problemas y la práctica de habilidades comunicativas, ayudan a los estudiantes a desarrollar competencias clave para su crecimiento personal y profesional. Al interactuar en entornos colaborativos y recibir retroalimentación constructiva, los alumnos refuerzan su autoestima y seguridad, lo que los prepara para enfrentar situaciones reales con mayor confianza.

Por último, las situaciones de aprendizaje integran dinámicas reflexivas que permiten a los estudiantes evaluar sus logros y áreas de mejora, ayudándoles a visualizar su progreso y establecer metas claras. Este proceso no solo motiva, sino que también impulsa la autoconfianza necesaria para enfrentar y superar los retos tanto personales como profesionales.

En conclusión, la implementación de situaciones de aprendizaje permite crear un entorno pedagógico en el que los estudiantes:

- Se sienten motivados al ver la relevancia y aplicabilidad de los contenidos.
- Desarrollan confianza a medida que enfrentan y superan desafíos alcanzables.
- Adquieren competencias clave para resolver problemas en contextos personales y profesionales.
- Desarrollan una mentalidad resiliente, aprendiendo a gestionar el fracaso y valorar el esfuerzo.

4.4. Actividades

Las actividades se han diseñado para que los alumnos sean capaces de adquirir los conocimientos contenidos en cada uno de los bloques del módulo de Itinerario Personal para la Empleabilidad. Están creadas para que cada individuo sea capaz de aplicar los contenidos a situaciones reales y adquirir el conocimiento necesario para poderlo plasmar en futuros entornos laborales e individuales a la vez que se pretende motivarles y dotarles de la confianza necesaria para valorarse y sentirse capaz de superar cualquier desafío propuesto.

Situación de aprendizaje 1: Aprendemos ayudando

Para la realización de las actividades que se detallan a continuación se va a utilizar la combinación de dos metodologías activas: aprendizaje-servicio y *flipped classroom*.

- *Flipped Classroom* o aula invertida: los estudiantes adquieren conocimientos previos, desde sus casas, sobre creación de currículum, cartas de presentación y simulación de entrevistas mediante recursos digitales.
- Aprendizaje-servicio: en colaboración con una empresa de trabajo temporal (ETT), los estudiantes aplican lo aprendido ofreciendo asistencia práctica a personas que buscan empleo, convirtiéndose en agentes de cambio positivo en la comunidad.

Fase 1: Preparación previa.

Los estudiantes trabajan desde casa con los recursos digitales proporcionados:

- Videos tutoriales sobre cómo elaborar un currículum atractivo y efectivo.
- Lectura y ejemplos de cartas de presentación personalizadas.
- Guías sobre cómo realizar entrevistas laborales exitosas, incluyendo comunicación verbal y no verbal.

En el aula, con el docente como guía, realizarán un análisis FADO (Fortalezas, Amenazas, Debilidades y Oportunidades) personal utilizando la herramienta digital Canva para saber cuáles son sus fortalezas y qué áreas de mejora tiene cada uno de los alumnos.

Posteriormente, los alumnos formarán pequeños grupos de 4-5 personas para poner en común sus análisis y, realizando un trabajo colaborativo, deberán diseñar un mapa de talentos donde se incluyan las mejores cualidades y los aspectos más relevantes a tener en cuenta a la hora de buscar un trabajo.

Se expondrán todos los mapas mentales realizados y se recibirá retroalimentación tanto del docente como de los compañeros con la finalidad de identificar y definir, entre todos, las mejores fortalezas y aspectos a mejorar para obtener el puesto de trabajo deseado.

Fase 2: Desarrollo en la empresa.

En colaboración con la ETT, los estudiantes ayudan a personas reales a mejorar sus herramientas de búsqueda de empleo y su desempeño en entrevistas de trabajo.

En una primera sesión, los alumnos formarán grupos que serán atendidos por los trabajadores de la empresa, quienes revisarán sus currículums y cartas de presentación y les darán consejos sobre cómo poder mejorarlos. Seguidamente, realizarán entrevistas de

trabajo grupales donde deberán aplicar lo aprendido sabiendo desenvolverse con soltura, utilizando correctamente el lenguaje verbal y no verbal.

En las siguientes sesiones, los estudiantes realizarán entrevistas iniciales con las personas que acuden a la ETT para comprender cuáles son sus objetivos laborales y analizarán los currículums y cartas de presentación.

En esta fase los alumnos trabajaran en parejas o pequeños grupos con los usuarios para rediseñar sus currículums y redactar sus cartas de presentación adaptándolas a los empleos que desean solicitar.

Los profesionales de la ETT supervisarán y guiarán el proceso, mientras que los estudiantes aportan ideas y creatividad.

Una vez tengan sus documentos bien diseñados, los estudiantes organizarán entrevistas simuladas para que los usuarios practiquen sus respuestas, habilidades de comunicación y lenguaje corporal. Todo este proceso se llevará a cabo teniendo una retroalimentación constante entre los estudiantes, los trabajadores de la ETT y los usuarios, destacando los puntos fuertes y las áreas de mejora.

Para finalizar, de vuelta al aula, los estudiantes participarán en una dinámica conjunta donde discutirán sobre lo que han aprendido, los problemas con los que se han encontrado y la satisfacción que han tenido al poder ayudar a otros usuarios.

Situación de aprendizaje 2: Liderazgo, innovación y prevención: aspectos claves en el entorno laboral.

Para la puesta en marcha de esta segunda situación de aprendizaje se van a utilizar dos metodologías activas: aprendizaje basado en proyectos (ABP) y la gamificación.

- Aprendizaje basado en proyectos (ABP): el producto final será el diseño o mejora del plan de prevención de riesgos laborales del centro educativo.
- Gamificación: uso de dinámicas lúdicas para desarrollar las habilidades de liderazgo, la resolución de conflictos y el diseño de un plan preventivo.

Fase de introducción: Charla inspiradora de un profesional.

Un director ejecutivo de una importante empresa visita el aula para compartir su experiencia en liderazgo y resolución de conflictos, así como destacar la importancia de la responsabilidad social y la prevención de riesgos laborales en el entorno laboral.

Los estudiantes, que habrán preparado preguntas relacionadas con los conceptos a aprender, realizarán preguntas sobre cómo gestionar equipos, adaptarse a los cambios o garantizar la seguridad en el trabajo.

Con la charla, el docente pretende que los alumnos se motiven al escuchar de primera mano cómo se aplican los contenidos estudiados en un entorno profesional real.

En sesiones posteriores, los alumnos realizarán dinámicas para desarrollar el liderazgo y la resolución de conflictos. Para ello se llevará a cabo un juego de roles.

Los estudiantes se dividen en grupos que se integrarán en equipos administrativos de una empresa ficticia para resolver una situación simulada de caos organizativo. Cada grupo se enfrenta a una serie de problemas que deben resolver colaborativamente bajo la guía de un líder, elegido entre los alumnos.

- Introducción:
 - Se informa a los alumnos de que la oficina se enfrenta a un día complicado debido a diferentes motivos:
 - Hay un retraso masivo en la entrega de informes.
 - Ha surgido un conflicto entre dos empleados que dificulta la colaboración.
 - Se ha perdido un documento clave que debe recuperarse o sustituirse con urgencia.
 - Hay cambios de última hora en las prioridades de las tareas.
- Asignación de roles:
 - Cada equipo de administrativos trabaja con un alumno que asume el rol de líder.

- El líder es responsable de:
 - Organizar y priorizar las tareas del equipo.
 - Facilitar la comunicación entre los miembros del grupo.
 - Mediar y resolver el conflicto interno entre dos empleados ficticios.
- Resolución del caos: los equipos enfrentan los desafíos uno por uno.
 - Reorganización de las tareas pendientes: el líder debe dividir el trabajo de manera justa y efectiva para abordar el retraso en los informes.
 - Resolución del conflicto: dos de los alumnos simulan un conflicto interno y, el líder, debe mediar entre ellos, escuchar sus preocupaciones y encontrar una solución.
 - Búsqueda del documento perdido: el equipo debe diseñar un plan para localizar o recrear el documento clave, colaborando bajo la dirección del líder.
 - Adaptación al cambio: al final de la actividad, se introduce una nueva tarea urgente que obliga al líder y al equipo a replantear su estrategia y adaptarse rápidamente.

Durante la actividad, el docente ha de guiar en todo momento el proceso y animar al líder y al resto de integrantes a promover una comunicación abierta así como asegurar que las decisiones sean consensuadas con todo el equipo siempre que sea posible.

Para terminar la actividad se llevará a cabo una reflexión grupal donde cada líder expondrá brevemente cómo abordó los desafíos y qué estrategias utilizó para comunicarse y resolver conflictos. El resto del equipo evalúa el desempeño del líder, destacando sus fortalezas y ayudando a mejorar los puntos débiles.

El docente también proporciona retroalimentación sobre las habilidades de liderazgo observadas, incluyendo cómo manejaron la presión, promovieron la colaboración y resolvieron los conflictos.

Para terminar de aprender el bloque de contenidos relacionados con la prevención de riesgos laborales se ha diseñado un juego para que todos los alumnos participen de forma colaborativa.

Los estudiantes son contratados como consultores de seguridad laboral para su propio centro educativo. El objetivo es identificar los riesgos, aplicar la normativa vigente y diseñar o mejorar un plan de prevención de riesgos laborales.

Fases del juego:

- Los estudiantes, formados por grupos de 6 personas, realizan un recorrido por el centro para identificar los posibles riesgos laborales que puede haber en los diferentes espacios como aulas, talleres, laboratorios y zonas comunes.
- Usarán fichas para clasificar los riesgos detectados (físicos, químicos, ergonómicos, psicosociales, etc.)
- Una vez recopilada la información necesaria se volverá al aula y se jugará a un trivial de prevención de riesgos donde los estudiantes deben contestar preguntas demostrando su conocimiento sobre la normativa vigente y las medidas preventivas aplicables.
- Cada grupo deberá elaborar propuestas concretas para mejorar la seguridad del centro incluyendo aspectos como: medidas preventivas para los riesgos detectados, protocolos de actuación en caso de accidentes, campañas de concienciación sobre la importancia de la seguridad y la sostenibilidad. Los equipos diseñarán su plan a través de herramientas digitales y lo expondrán al resto de compañeros.

4.5. Temporalización y organización

Como se ha mencionado al introducir el proyecto, la carga total lectiva que tiene el módulo de Itinerario Personal para la Empleabilidad I es de 100 horas repartidas a razón de 3 horas por semana.

Para tener una organización detallada y planificada de las situaciones de aprendizaje y de las diferentes actividades se ha desarrollado un cronograma diseñado para el calendario escolar del curso 2024-2025.

Mes	Semana	Actividad	Carga lectiva
Septiembre	Semana 3 (Inicio)	Presentación del curso, explicación de metodologías, introducción a las situaciones de aprendizaje (SA).	2 horas
	Semana 4	Evaluación inicial: análisis diagnóstico de conocimientos previos (cuestionarios, debates guiados y dinámicas).	3 horas
Octubre	Semana 1	SA1: Fase 1 - Preparación previa. Introducción al <i>Flipped Classroom</i> y al análisis FADO personal utilizando Canva.	3 horas
	Semanas 2-3	Creación de mapas de talentos: trabajo colaborativo, exposición de resultados y retroalimentación del docente.	6 horas
	Semana 4	Formación en diseño de currículums y cartas de presentación (recursos digitales y guías).	3 horas
Noviembre	Semana 1	SA1: Fase 2 - Desarrollo en la empresa. Introducción a la ETT y presentación del proyecto de aprendizaje-servicio.	3 horas
	Semanas 2-3	Actividad práctica: revisión de currículums y cartas con los profesionales de la ETT.	6 horas
	Semana 4	Simulación de entrevistas laborales con feedback de los profesionales y compañeros.	3 horas
Diciembre	Semanas 1-2	Trabajo en parejas: rediseño de currículums y cartas en colaboración con usuarios de la ETT.	6 horas
	Semanas 3-4	Entrevistas simuladas para usuarios: retroalimentación constante y cierre de la SA1 en la ETT.	6 horas
Enero	Semana 1	Dinámica de reflexión grupal sobre aprendizajes y cierre formal de la SA1.	3 horas
	Semana 2	SA2: Fase de introducción. Charla inspiradora sobre liderazgo y prevención de riesgos laborales.	3 horas
	Semanas 3-4	Dinámicas iniciales: trabajo en equipo y preparación para simulaciones de caos organizativo.	6 horas

Febrero	Semanas 1-2	Juego de roles: simulación de caos organizativo con roles de liderazgo y resolución de conflictos.	6 horas
	Semana 3	Reflexión grupal sobre habilidades de liderazgo y feedback docente.	3 horas
	Semana 4	SA2: Identificación de riesgos. Recorrido por el centro para analizar riesgos laborales.	3 horas
Marzo	Semanas 1-2	Clasificación de riesgos y trivial de prevención de riesgos laborales.	6 horas
	Semana 3	Diseño de propuestas de mejora de seguridad en el centro educativo (trabajo en equipos).	3 horas
	Semana 4	Elaboración de un plan de prevención a través de herramientas digitales.	3 horas
Abril	Semana 1	Preparación de exposiciones de los planes de prevención de riesgos elaborados por los equipos.	3 horas
	Semana 2	Exposición de los planes de prevención y retroalimentación de los compañeros y el docente.	3 horas
	Semanas 3-4	Actividades complementarias: simulación de auditoría de seguridad y resolución de casos prácticos.	6 horas
Mayo	Semana 1	Reflexión grupal sobre aprendizajes adquiridos en la SA2 y feedback del docente.	3 horas
	Semana 2	Evaluación general de las dos SA: revisión de logros y aprendizajes significativos.	3 horas
	Semana 3	Cierre del curso: dinámicas de despedida, reflexiones finales y entrega de resultados.	2 horas
Junio	Semana 1	Evaluación final: revisión global de competencias y contenidos aprendidos (trabajos finales, debates y autoevaluaciones).	3 horas

Tabla 1. Cronograma

Tener una buena planificación es esencial porque permite organizar el tiempo de manera eficiente, distribuyendo las actividades de forma equilibrada a lo largo del curso. Esto evita la sobrecarga en periodos específicos y asegura que los alumnos dispongan del tiempo suficiente para desarrollar y consolidar sus aprendizajes de manera más progresiva. Además, esta organización facilita que tanto el docente como los estudiantes puedan anticiparse a las demandas de cada etapa del proceso educativo.

Una planificación bien estructurada es clave para alcanzar los objetivos del curso, ya que permite alinear cada actividad con las competencias y habilidades que se desean trabajar. De este modo, se garantiza que las metas de aprendizaje se cumplan y que los estudiantes adquieran los conocimientos necesarios de forma coherente y significativa. Tener el cronograma del curso no solo organiza el contenido, sino que también ayuda a identificar y solucionar posibles obstáculos en el desarrollo del curso.

Otro aspecto importante de una buena planificación es la flexibilidad. Aunque el calendario sirve como guía, debe permitir ajustes según las necesidades del grupo o las circunstancias que puedan surgir. Esto asegura que el proceso de enseñanza-aprendizaje se mantenga relevante y adaptado a los retos específicos que puedan enfrentar los estudiantes.

Por último, una planificación adecuada fomenta la motivación y el compromiso del alumnado. Al incluir actividades variadas, como dinámicas, trabajos en equipo y simulaciones se genera un ambiente de aprendizaje activo que incentiva la participación y mantiene el interés a lo largo del curso. Además, una correcta organización de las evaluaciones permite realizar un seguimiento continuo del proceso, lo que refuerza la confianza de los estudiantes en sus logros y facilita la toma de decisiones informadas para mejorar el proceso educativo.

5. Evaluación

La evaluación es un proceso fundamental en el ámbito educativo porque permite recoger información relevante sobre el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes. Su importancia radica en que no solo se centra en medir los resultados finales, sino también en comprender cómo se está llevando a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que facilita la toma de decisiones para mejorar tanto el trabajo del docente como el rendimiento de los estudiantes.

La evaluación tiene como objetivo principal identificar fortalezas y áreas de mejora, además de ofrecer retroalimentación constante que ayude a los estudiantes a avanzar en su aprendizaje.

No se debe confundir con la calificación, que es el resultado numérico que se asigna al desempeño de los estudiantes en un momento específico. Mientras que la calificación es un reflejo cuantitativo, la evaluación es un proceso cualitativo que fomenta una visión más global e inclusiva del proceso del estudiante.

Al iniciar el curso se realizará un cuestionario para medir la motivación y autoeficiencia (Ver Anexo I). Este mismo cuestionario se repetirá al terminar de trabajar todos los contenidos y de realizar todas las situaciones de aprendizaje para poder comprobar si el objetivo principal del proyecto se ha cumplido.

Fases de evaluación en las situaciones de aprendizaje:

SITUACIÓN DE APRENDIZAJE 1		
Fase	Criterios de Evaluación	Instrumentos
Inicial	1. Conocimientos previos sobre currículums, cartas y entrevistas.	Cuestionario diagnóstico
	2. Habilidad para identificar fortalezas y debilidades personales.	Observación directa durante el análisis FADO
	3. Participación y aportaciones iniciales en dinámicas grupales.	Registro de debate grupal
Formativa	4. Progreso en el diseño colaborativo de mapas de talentos.	Portafolio del proceso de diseño de mapas de talentos

	5. Aplicación de conocimientos en simulaciones de entrevistas y rediseño de currículums.	Lista de cotejo para evaluar el desempeño en simulaciones
	6. Interacción y empatía con los usuarios durante las sesiones en la empresa.	Observación directa de la interacción con usuarios
Final	7. Calidad final de los currículums y cartas diseñados para los usuarios.	Rúbrica de evaluación de documentos finales
	8. Reflexión final sobre aprendizajes adquiridos y satisfacción personal.	Autoevaluación y coevaluación de los propios alumnos

Tabla 2. Evaluación SA 1.

- Cuestionario diagnóstico: evalúa los conocimientos previos de los estudiantes sobre currículums, cartas y entrevistas.
- Observación directa (análisis FADO): el docente, mediante la observación, registra en tiempo real cómo los estudiantes identifican fortalezas y debilidades personales.
- Registro de debate grupal: documenta la participación de los estudiantes en las discusiones grupales sobre los mapas de talentos. Se mide la calidad de las aportaciones, argumentación y capacidad de trabajo en equipo.
- Portafolio del diseño de mapas de talento: los estudiantes recopilan evidencias del trabajo colaborativo y reflejan su proceso de aprendizaje, creatividad y esfuerzo en la elaboración de los mapas.
- Lista de cotejo (simulaciones): evalúa la aplicación de conocimientos en simulaciones de entrevistas y rediseño de currículums. Contempla aspectos como claridad, organización, lenguaje verbal y no verbal.
- Observación directa (interacción con usuarios): se utiliza para registrar la empatía y habilidades de comunicación de los estudiantes mientras trabajan con los usuarios de la ETT.
- Rúbrica de evaluación (documentos finales): valora los currículums y cartas diseñados. Incluye ítems como diseño, personalización, claridad y alineación con los objetivos perseguidos por el usuario. (Ver Anexo II)

- Autoevaluación y coevaluación: los estudiantes reflexionan sobre su aprendizaje y satisfacción personal, evaluando también el desempeño de sus compañeros.

SITUACIÓN DE APRENDIZAJE 2		
Fase	Criterios de Evaluación	Instrumentos
Inicial	1. Conocimientos previos sobre liderazgo y prevención de riesgos laborales.	Preguntas orales lanzadas por el profesor al grupo de alumnos
	2. Participación activa en la charla del profesional y calidad de las preguntas formuladas.	Registro de debate individual y grupal sobre la charla
	3. Actitudes iniciales hacia el trabajo en equipo y el liderazgo.	Observación directa de la dinámica de roles inicial
Formativa	4. Desarrollo de habilidades de liderazgo y resolución de conflictos durante la dinámica de rol.	Rúbrica para evaluar el desempeño como líder en la dinámica
	5. Identificación y clasificación de riesgos laborales en el recorrido por el centro.	Registro de observación
	6. Participación en la gamificación (trivial y diseño del plan preventivo).	Lista de cotejo para evaluar la participación en el trivial y el diseño colaborativo.
Final	7. Calidad del plan preventivo diseñado (aplicación de normativa, viabilidad y creatividad).	Rúbrica de evaluación del plan preventivo
	8. Reflexión final sobre el desempeño de los líderes y la colaboración grupal.	Portafolio final de la situación de aprendizaje

Tabla 3. Evaluación SA 2

- Preguntas orales: permiten medir conocimientos previos sobre liderazgo y prevención mediante respuestas inmediatas y explicaciones de los estudiantes.
- Registro de debate: documenta la participación individual y grupal durante la charla del profesional, evaluando la calidad y relevancia de las preguntas formuladas.

- Observación directa (roles iniciales): evalúa las actitudes hacia el trabajo en equipo y liderazgo mediante una lista de chequeo que incluye ítems como iniciativa, comunicación y empatía.
- Rúbrica (dinámica de roles): analiza el desempeño de los estudiantes como líderes, midiendo habilidades como la resolución de conflictos, toma de decisiones y manejo de presión.
- Registro de observación (recorrido por el centro): anota la identificación y clasificación de los riesgos laborales. Se centra en la precisión, creatividad y uso adecuado de herramientas.
- Lista de cotejo (trivial y diseño preventivo): valora la participación en el juego y la calidad del diseño del plan preventivo, evaluando el trabajo colaborativo la aplicación normativa. (Ver Anexo III)
- Rúbrica (plan preventivo): mide la calidad del plan diseñado por los estudiantes, considerando aspectos como viabilidad, innovación y creatividad.
- Portafolio final: recopila evidencias de aprendizaje, reflexiones grupales y resultados finales, valorando la integración de habilidades y conocimientos.

Para finalizar, los alumnos deberán autoevaluarse indicando el nivel de acuerdo y desacuerdo sobre las actividades propuestas por el docente. También evaluarán las propias actividades diseñadas, la labor del docente y a sus propios compañeros. Este cuestionario se realizará a través de la herramienta digital Google Docs, pero tendrá un formato semejante al propuesto en el Anexo IV.

6. Conclusiones

La idea de este proyecto de innovación surgió de la creciente necesidad de abordar las altas tasas de abandono y fracaso escolar en la Formación Profesional (FP), identificadas como un desafío importante en el ámbito educativo. A través de las experiencias adquiridas durante las prácticas en el Centro Público Integrado de FP Corona de Aragón, se reconoció la influencia clave de la motivación y la autoeficacia en el éxito académico de los estudiantes, lo que inspiró el desarrollo de esta propuesta innovadora.

La importancia de implementar este proyecto radica en su capacidad para fomentar la motivación intrínseca y extrínseca, así como para fortalecer la confianza de los estudiantes en sus propias habilidades. Estas acciones contribuyen no solo a reducir las tasas de abandono, sino también a preparar a los estudiantes a afrontar con éxito los retos de un mercado laboral exigente y cambiante. Además, el enfoque propuesto promueve el desarrollo de competencias transversales, habilidades socioemocionales y pensamiento crítico, esenciales para su integración personal y profesional.

En relación con la valoración de los objetivos planteados, se puede concluir que el proyecto tiene un alto potencial para cumplir su propósito general de fomentar la motivación, la autoeficacia y la confianza de los estudiantes a través de estrategias pedagógicas innovadoras. Las actividades diseñadas, como las dinámicas basadas en el aprendizaje colaborativo, la gamificación y los retos reales están alineadas con las necesidades del alumnado y con los principios educativos modernos.

Entre los beneficios esperados, destacan la mejora de la autoestima y el compromiso de los estudiantes con su aprendizaje, el desarrollo de habilidades prácticas aplicables a la vida laboral y una mayor permanencia y éxito en los ciclos formativos. Asimismo, este proyecto tiene el potencial de ser escalable y replicable en otros contextos y módulos de la Formación Profesional, lo que amplifica su impacto en el ámbito educativo.

En conclusión, este proyecto no solo busca ofrecer una solución a un problema concreto, sino que también representa un ejemplo de cómo la innovación educativa puede transformar la manera en que los estudiantes enfrentan los retos académicos y profesionales, contribuyendo al desarrollo de una educación más inclusiva, equitativa y de calidad.

7. Referencias bibliográficas

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- CaixaBank Dualiza. (2024). *Estudio sobre el abandono en la formación profesional en España 2024*. <https://www.caixabankdualiza.es/wp-content/uploads/2024/07/estudio-abandono-formacion-profesional-espana-2024.pdf>
- Coll, C. (1999). *El constructivismo en el aula*. Graó
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Gobierno de Aragón. (2023). *Sistema educativo en Aragón*. Gobierno de Aragón. <https://www.aragon.es/documents/d/quest/18-sistema-educativo>
- Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Smith, K. A. (2014). Cooperative learning: Improving university instruction by basing practice on validated theory. *Journal on Excellence in College Teaching*, 25(3-4), 85-118.
- Ministerio de Educación y Formación Profesional (2024). *Rendimiento académico en formación profesional*. Ministerio de Educación y Formación Profesional. <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/no-universitaria/alumnado/fp/rendimiento.html>
- Merrill, M. D. (2002). First principles of instruction. *Educational Technology Research and Development*, 50(3), 43-59.
- Organización de las Naciones Unidas (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*.
- Pajares, F. (1996). *Self-efficacy beliefs in academic settings*. *Review of Educational Research*, 66(4), 543–578.
- Pintrich, P. R., & De Groot, E. V. (1990). Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance. *Journal of Educational Psychology*, 82(1), 33–40. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.82.1.33>
- Ruiz-Aranda, D., Salguero, J. M., Fernández-Berrocal, P., Pulido, M., & Cabello, R. (2014). El papel de la motivación y la autoeficacia en el rendimiento académico. *Revista de Psicología Educativa*, 20(1), 19–26.

Schunk, D. H., & Pajares, F. (2002). The development of academic self-efficacy. En A. Wigfield & J. S. Eccles (Eds.), *Development of achievement motivation* (pp. 15–31). Academic Press.

Zabala, A., & Arnau, L. (2010). *11 ideas clave: Cómo aprender y enseñar competencias*. Graó

Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 82-91.

8. Anexos

Anexo I. Cuestionario para medir la motivación y la autoeficacia

Lee atentamente cada afirmación y marca el número que mejor refleje tu opinión.

(1 = Totalmente en desacuerdo / 2 = En desacuerdo / 3 = Neutral / 4 = De acuerdo /

5 = Totalmente de acuerdo)

1. Me esfuerzo en mis estudios porque disfruto aprendiendo cosas nuevas.
2. Me siento motivado para participar activamente en las actividades de clase.
3. Creo que lo que aprendo hoy será útil para mi futuro profesional.
4. Me gusta trabajar en proyectos que me permiten ser creativo e innovador.
5. Confío en mi capacidad para superar cualquier desafío académico.
6. Me siento seguro al expresar mis ideas frente a los demás.
7. Soy capaz de liderar un equipo de trabajo para alcanzar objetivos comunes.
8. Sé organizar mi tiempo de forma eficaz para cumplir con mis responsabilidades.
9. Puedo trabajar bajo presión y mantener la concentración.
10. Me siento capaz de desarrollar un proyecto emprendedor exitoso.
11. Si tengo un problema, puedo encontrar soluciones por mi cuenta.
12. Me considero capaz de identificar oportunidades de negocio en mi entorno.
13. Me esfuerzo por alcanzar mis metas a pesar de las dificultades.
14. Me siento preparado para afrontar nuevos retos académicos y profesionales.
15. Disfruto aprendiendo habilidades que puedo aplicar en la vida real.

Puntuación e Interpretación

- Motivación: Ítems 1, 2, 3, 4, 15
- Confianza en Uno Mismo: Ítems 5, 6, 7, 14
- Autoeficacia: Ítems 8, 9, 10, 11, 12, 13

Interpretación de Resultados (por sección):

- Alta: 21-25 puntos
- Media: 16-20 puntos
- Baja: 5-15 puntos

Anexo II. Evaluación de documentos finales (currículum y carta).

Criterios evaluados: calidad final de los currículums y cartas de presentación.

Ítem	Excelente (4)	Bueno (3)	Regular (2)	Insuficiente (1)
1. Presentación visual clara y profesional				
2. Información completa y relevante				
3. Ortografía y gramática				
4. Personalización según el perfil solicitado				
5. Uso adecuado de un lenguaje formal				
6. Alineación entre currículum y carta				
7. Creatividad en el diseño y redacción				

Anexo III. Lista de cotejo: Participación en la gamificación

Criterios evaluados: participación activa en el trivial y en el diseño del plan de prevención.

Ítem	¿Cumple? Sí/No	Observaciones
1. Participa activamente en el trivial respondiendo preguntas		
2. Contribuye con ideas en la clasificación de riesgos laborales		
3. Aplica correctamente los conocimientos normativos		
4. Colabora con su equipo para elaborar un plan		
5. Muestra creatividad en las propuestas preventivas		
6. Ayuda a resolver problemas y desacuerdos		
7. Se involucra en las exposiciones del diseño del plan		

Anexo IV.

Autoevaluación final del alumno.

Objetivo: evaluar la percepción del alumno sobre su propio desempeño, aprendizajes y áreas de mejora.

Instrucciones: evalúa cada afirmación en una escala del 1 al 5, donde:

1 = Total en desacuerdo

5 = Total de acuerdo

Ítem	1	2	3	4	5
Reconozco mis principales aprendizajes a lo largo del curso					
Apliqué mis fortalezas de manera constante					
Identifiqué y trabajé mis áreas de mejora					
Participé activamente en todas las actividades propuestas					
Fui responsable y cumplí con las tareas asignadas					

Reflexión escrita:

¿Qué logros personales destacas de este curso?

¿Qué estrategias emplearías para mejorar tu desempeño en el futuro?

Coevaluación entre compañeros:

Objetivo: valorar el desempeño, el trabajo en equipo y la actitud de los compañeros durante el curso.

Instrucciones: selecciona a tres compañeros con los que trabajaste más estrechamente y evalúa los siguientes aspectos con una escala del 1 al 5 (1 = Muy bajo; 5 = Excelente)

Nombre del Compañero	Trabajo en equipo	Comunicación	Responsabilidad	Apoyo al grupo	Total
Compañero 1					
Compañero 2					
Compañero 3					

Comentario cualitativo: menciona un aspecto positivo y una recomendación de mejora para cada compañero evaluado.

Evaluación de las actividades:

Objetivo: evaluar la eficacia y relevancia de las actividades realizadas durante el curso

Instrucciones: marca la opción que más se ajuste a tu percepción de cada actividad

(1 = Muy insatisfactoria; 5 = Muy satisfactoria)

Actividad Realizada	Relevancia	Dificultad (adecuada)	Aprendizaje obtenido	Satisfacción general
Análisis FODA personal				
Diseño de mapas de talentos				
Dinámica de roles y liderazgo				
Simulaciones de entrevistas				
Diseño del plan preventivo				

Comentario adicional:

¿Qué actividad fue la más valiosa para ti y por qué?

¿Qué actividad consideras que podría mejorarse o eliminarse?

Evaluación del docente:

Objetivo: evaluar el desempeño del docente en su rol como facilitador, guía y evaluador.

Ítem	1	2	3	4	5
1. El docente explicó los contenidos de manera clara y organizada.					
2. Resolvió mis dudas y dio retroalimentación adecuada.					
3. Fomentó la participación activa y la colaboración en el grupo.					
4. Utilizó estrategias innovadoras y motivadoras.					
5. Mostró empatía y respeto hacia los alumnos.					

Preguntas abiertas:

¿Qué aspecto de la enseñanza del docente destacarías?

¿Qué sugerencias propondrías para mejorar su práctica como docente?