



**Universidad
Zaragoza**

Trabajo Fin de Grado

Propuesta formativa para modificar la brecha digital para el acceso al
empleo en Educación de Personas Adultas

Training proposal to modify the digital divide for access to employment
in Adult Education

Autor

Gabriel Moreno Aragüés

Directora

Teresa Coma Roselló

Facultad de Educación. Campus de Zaragoza. Grado en Magisterio en Educación Primaria.

2024/2025

RESUMEN

El trabajo de Fin de Grado está enfocado a reducir la brecha digital, analiza la Educación Secundaria de Personas Adultas con su marco normativo, concreta la importancia de la digitalización en el currículum, el por qué la formación digital docente puede reducir las desigualdades de los grupos más vulnerables, cómo las habilidades digitales en el adulto pueden mejorar la empleabilidad y el acceso al empleo y se detalla la importancia que tiene la orientación laboral para que el adulto tome correctas decisiones profesionales. Se describe una propuesta de formación contextualizada en un centro de Educación Secundaria de Personas Adultas en Zaragoza donde el alumnado ha usado herramientas digitales en diferentes actividades, permitiendo analizar el impacto que ha tenido utilizarlas en relación con la búsqueda de empleo. La propuesta formativa ha tenido un impacto positivo facilitando sus habilidades digitales para la empleabilidad, sus oportunidades laborales y su calidad de vida.

PALABRAS CLAVE: brecha digital, competencia digital, Educación Secundaria de Personas Adultas, formación digital, búsqueda de empleo.

ABSTRACT

This final degree project focuses on bridging the digital divide and its three types. It analyzes Adult Secondary Education and its regulatory framework, specifies the importance of digitalization in the curriculum, explains why digital teacher training can reduce inequalities among the most vulnerable groups, explains how digital skills in adults can improve employability and access to employment, and details the importance of career guidance for adults in making sound career decisions. This project describes a contextualized training proposal in an Adult Secondary Education center in Zaragoza where students used digital tools in different activities, allowing for an analysis of the impact of using them in relation to their job search. The training proposal has had a positive impact, facilitating their digital skills for employability, job opportunities, and quality of life.

KEY WORDS: digital divide, digital competence, adult education, digital training, job search.

Índice de contenidos

1. Introducción.....	5
2. Marco teórico.....	7
2.1. La brecha digital.....	7
2.1.1. La primera brecha digital	8
2.1.2. La segunda brecha digital.....	9
2.1.3. La tercera brecha digital	12
2.2. Educación Secundaria de Personas Adultas, formación del docente y marco normativo	13
2.2.1. La presencia de la digitalización en el curriculum	16
2.2.2. La utilización de metodologías activas en el área curricular de digitalización ..	18
2.3. La formación del adulto en competencias digitales	18
2.4. La importancia de la búsqueda de empleo en el adulto o la mejora de la empleabilidad en la educación para personas adultas	22
2.4.1. Orientación laboral	25
3. Contextualización y delimitación del caso	26
3.1. Análisis de necesidades y recursos para el diseño de la propuesta formativa.....	27
4. Propuesta de intervención	28
4.1. Competencias Clave.....	28
4.2. Objetivos	29
4.3. Área curricular.....	30
● Competencias específicas	30
● Saberes básicos	31
● Criterios de evaluación	32
● Indicadores de logros	32
● Instrumentos de evaluación.....	33
4.4. Principios metodológicos	33
4.5. Desarrollo de la propuesta.....	34
5. Conclusiones	56
6. Referencias bibliográficas.....	57
7. Anexos	62
7.1. Anexo A. Entrevista	62
7.2. Anexo B. Detección de necesidades.....	64
7.3. Anexo C. Presentación	70
7.4. Anexo D. Presentación	76
7.5. Anexo E. Presentación	80
7.6. Anexo F. Presentación.....	83
7.7. Anexo G. Evaluación final.....	87

Índice de tablas

Tabla 1. Competencias clave.....	28
Tabla 2. Objetivos específicos	29
Tabla 3. Competencias específicas.....	30
Tabla 4. Saberes básicos.....	31
Tabla 5. Criterios de evaluación.....	31
Tabla 6. Indicadores de logros	32
Tabla 7. Desarrollo de la propuesta.....	34
Tabla 8. Descripción de la sesión 1.....	34
Tabla 9. Descripción de la sesión 2.....	40
Tabla 10. Descripción de la sesión 3.....	45
Tabla 11. Descripción de la sesión 4.....	49
Tabla 12. Evaluación sesión 1.....	53
Tabla 13. Evaluación sesión 2.....	54
Tabla 14. Evaluación sesión 3.....	54

Índice de figuras

Figura 1. Dificultades para registrarse en plataformas de empleo	39
Figura 2. Dificultades para encontrar un empleo en internet	40
Figura 3. Evidencia de la generación del curriculum Canva.....	44
Figura 4. Ayuda del docente durante la actividad formativa	44
Figura 5. Evidencia de la generación del Role-Playing	49
Figura 6. Evidencia de la creación de un perfil en InfoJobs	56
Figura 7. Portada de la presentación.....	70
Figura 8. Transformación del mercado laboral y la nueva era digital.....	71
Figura 9. Principales cambios provocados por las tecnologías en el mercado laboral.....	71
Figura 10. Plataformas digitales y el por qué se publican ofertas de empleo en Internet	72
Figura 11. Beneficios de utilizar estas plataformas digitales para buscar empleo	72
Figura 12. Definición competencia digital	73
Figura 13. Importancia de la competencia digital para encontrar empleo	73
Figura 14. Herramientas clave para la búsqueda de empleo	74
Figura 15. Seguridad en la red digital y protección de datos personales	74
Figura 16. Consejos para proteger en la red.....	75
Figura 17. Acceso al Qr para la realización de la entrevista inicial	75
Figura 18. Portada de la presentación.....	77
Figura 19. Contenidos trabajados en la sesión anterior.....	77
Figura 20. Importancia de tener un curriculum vitae actualizado y atractivo	77

Figura 21. Motivos y ventajas de usar aplicaciones digitales para crear un curriculum vitae	78
Figura 22. Objetivos, acceso a la aplicación Canva para la creación del curriculum y formulario Google Drive.....	79
Figura 23. Portada de la presentación.....	80
Figura 24. Las entrevistas de trabajo ahora son online	80
Figura 25. Ventajas del uso de aplicaciones digitales para las entrevistas de trabajo	81
Figura 26. Saber usar Skype y Google Meet.....	81
Figura 27. Cómo se usa Skype y Google Meet	82
Figura 28. Puesta en práctica de la actividad	82
Figura 29. Portada de la presentación.....	83
Figura 30. Acceso al formulario Google Drive.....	83
Figura 31. Definición InfoJobs y ventajas	84
Figura 32. Requisitos para acceder a InfoJobs	84
Figura 33. Pasos necesarios para la puesta en práctica de la actividad	85
Figura 34. Exploración de la plataforma: herramientas principales.....	85
Figura 35. Evaluación final de todo lo trabajado en la propuesta de formación.....	86
Figura 36. Evaluación	87
Figura 37. Evaluación	87
Figura 38. Evaluación	88
Figura 39. Evaluación	88
Figura 40. Evaluación	89
Figura 41. Evaluación	89
Figura 42. Evaluación	90
Figura 43. Evaluación	90
Figura 44. Evaluación	91
Figura 45. Evaluación	91
Figura 46. Evaluación	92
Figura 47. Evaluación	92
Figura 48. Evaluación	93

1. Introducción

Este Trabajo Fin de Grado surge de la reflexión sobre la necesidad de reducir las desigualdades que produce la brecha digital afectando concretamente a todos los grupos vulnerables en riesgo de exclusión laboral y social. Actualmente, tener habilidades digitales es fundamental para que se puedan reducir esas desigualdades. La imposibilidad de acceder, usar y aprovechar las tecnologías de la información y la comunicación reduce en la población adulta, la posibilidad de encontrar un empleo digno y que esté adaptado a sus principales necesidades individuales, repercutiendo en su calidad de vida.

Por ese motivo, este trabajo tiene como objeto de estudio cómo la brecha digital afecta la falta de competencia digital en la empleabilidad de las personas adultas. Además, el TFG realizado es de tipo intervención, cuya finalidad es llevar a cabo una propuesta de formación contextualizada y real en un Centro de Personas Adultas en Zaragoza. Concretamente, esta formación está orientada a enseñar al alumnado diferentes recursos digitales para mejorar su competencia digital y así, tener más oportunidades y habilidades digitales de cara a la búsqueda de un empleo.

Se ha elaborado una propuesta de formación en base a la orden ECD/891/2024, de 25 de julio, por la que se establece la organización, el currículo y las características de la evaluación de la Educación Secundaria de Personas Adultas en la Comunidad Autónoma de Aragón. La propuesta se ha desarrollado a partir de la evaluación previa de las necesidades de un grupo de alumnos y alumnas de un centro educativo y los instrumentos de evaluación utilizados para evaluar su proceso de aprendizaje fueron desarrollados con anterioridad por el docente que ha impartido todas las sesiones de formación.

Por último, este trabajo está relacionado con el Grado en Educación Primaria: en primer lugar, por ser una propuesta didáctica fundamentada en los principios de la educación inclusiva. En segundo lugar, por ser una propuesta de formación en la que se utilizan las Tecnologías de la Información y la Comunicación como un medio para fomentar la igualdad de oportunidades y reducir las desigualdades y porque pone en valor la educación a lo largo de la vida. La propuesta de formación se organiza en cuatro sesiones: en la primera sesión, se trabaja conceptos relacionados con la búsqueda de empleo online y el análisis de las necesidades digitales del alumnado. En la segunda sesión, se crea un curriculum vitae mediante una

aplicación digital, en la tercera sesión, se utilizan aplicaciones de videollamada para realizar una simulación de una entrevista de trabajo, y, en la cuarta sesión, se crea un perfil online en una plataforma digital de búsqueda de empleo y se evalúa al alumnado.

Haciendo referencia a la asignatura, su función es utilizar herramientas TIC, aplicaciones y plataformas digitales de manera eficaz, permitiendo al alumnado practicar sus habilidades en las actividades planteadas y, así, desarrollar su competencia digital para que posteriormente puedan ponerla en práctica y mejorar su empleabilidad. Por consiguiente, el docente tiene la función de guía en el proceso de aprendizaje de sus alumnos, debe utilizar estrategias pedagógicas adaptadas a sus necesidades para reducir las desigualdades que produce la brecha digital, además de tener un papel importante para que el alumnado desarrolle su competencia digital y mejore sus oportunidades profesionales.

Este Trabajo Fin de Grado se justifica porque la competencia digital es una de las herramientas imprescindibles para facilitar la inserción profesional de las personas adultas. Mejorar la competencia digital del adulto ayuda a reducir las desigualdades reales que existen en nuestra sociedad y que afectan a muchos grupos vulnerables. Hay adultos que no han tenido las mismas oportunidades que otros, y, por ese motivo, llevar a cabo la propuesta de formación permite al adulto aprender sobre recursos, herramientas y medios digitales para mejorar su empleabilidad.

En conclusión, este Trabajo Fin de Grado demuestra cómo el uso adecuado de las Tecnologías de la Información y la Comunicación puede mejorar la vida de las personas adultas permitiéndoles tener más oportunidades de cara a buscar un empleo.

2. Marco teórico

En este apartado se desarrollan los diferentes aspectos que fundamentan el Trabajo Fin de Grado. Se define el concepto de brecha digital y sus tres tipos: la brecha digital de acceso, la brecha digital de uso y la brecha digital sobre el aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Seguidamente, se profundiza en el marco normativo y la importancia de la formación digital del profesorado. Después, se aborda la formación digital de las personas adultas y se concreta la relación entre la búsqueda de empleo, la competencia

digital y el papel importante que tiene el docente en orientar laboralmente al alumnado adulto para reducir las desigualdades y mejorar su empleabilidad.

2.1. La brecha digital

La brecha digital hace referencia a la desigualdad en el acceso, uso o impacto de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) entre grupos sociales. Estos grupos se suelen determinar en base a criterios económicos, geográficos, de género, de edad o culturales (Comité internacional de la Cruz Roja [CICR], 2025). Existen tres tipos de brecha digital: la primera brecha digital de acceso, la segunda brecha digital de uso y la tercera brecha digital de beneficios de la inclusión digital (Domínguez, 2018).

Antes de definir los tres tipos de brecha digital, se debe tener en cuenta que uno de los retos que tiene la educación es reducir las desigualdades que genera la brecha digital. En el Sistema Educativo Español son muchos los alumnos y alumnas que no tienen habilidades digitales, lo que conlleva a que tengan más dificultad para integrarse activamente en un mundo en el que cada vez se utilizan más las tecnologías. Esta dificultad puede hacer que las personas tengan más limitaciones en las áreas académicas, laborales, sociales y económicas. De esta manera, se puede determinar que la falta de competencia digital tiene gran relación con las desigualdades sociales actuales (Gobierno de Aragón, 2024).

Hoy en día, las tecnologías tienen mucha importancia en la vida cotidiana, concretamente, en el ámbito de la educación. La importancia de las tecnologías en la enseñanza se vio evidenciada tras la llegada del COVID - 19 ya que los centros educativos cerraron sus puertas, obligando a todo el alumnado a seguir su proceso de aprendizaje desde casa utilizando recursos digitales, esto conllevó a un cambio drástico en la manera de enseñar. Fernández et. al (2021) señaló que “nuestro sistema educativo tuvo la responsabilidad de funcionar desde la distancia” (p.3). En la actualidad, las tecnologías son una base principal para nuestro proceso de aprendizaje, por ese motivo, es el momento para que la ciudadanía piense de nuevo el papel tan significativo que tiene la educación en nuestra sociedad, es necesario reflexionar sobre la importancia que tienen las competencias digitales en los procesos de aprendizaje, además de adoptar medidas para eliminar la brecha digital para que todo el alumnado independientemente de su edad, condición cultural, económica y social puedan utilizar los conocimientos digitales.

Además, es importante destinar mucho más en recursos tecnológicos, formación digital docente y provisión de herramientas TIC para el alumnado. Por último, el desarrollo de políticas públicas podría asegurar el acceso universal a la digitalización. Si no se tiene en cuenta estos aspectos, estamos formando alumnos y alumnas que no tendrán las capacidades, habilidades y destrezas necesarias para poder afrontar los nuevos desafíos de la nueva era digital (Lasierra, comunicación personal, 2021).

2.1.1. La primera brecha digital

La primera brecha digital es la de acceso, y se define como la imposibilidad de poder acceder a los recursos digitales, tales como el acceso a internet, dispositivos electrónicos como tablets u ordenadores, y, por consiguiente, tener la disposición económica para mantenerlos. Según datos del Plan Cruz Roja Responde el 63,8% de los hogares atendidos no dispone de ordenador y el 46,6% no tiene contratado ningún servicio de internet (CICR, 2025).

Además de los factores económicos, los factores sociales también influyen en la reducción de la brecha digital de acceso, Domínguez (2018) señala que “El impacto del capital social es también determinante en la acentuación o reducción de las brechas digitales” (p. 18). Por añadidura,

“[...] la población de origen extranjero puede, por un lado, perder, al emigrar, los apoyos sociales con que contaba para el uso de las nuevas tecnologías, implicando una situación de desventaja ya que, el hecho de contar o no con la ayuda de familiares o amigas o amigos tendrá un enorme impacto en el acceso, uso y aprovechamiento de las NTIC. Por otro lado, las personas extranjeras pueden contar con menor capital social en el país al que llegan. Se retroalimenta así la desigualdad, ya que al no tener el apoyo se reducen las posibilidades de uso, lo que a su vez tendrá un impacto en el mantenimiento de lazos sociales que se establezcan en el país de residencia, ya que hoy en día es imprescindible contar con los medios digitales para poder comunicarse con las personas” (Domínguez, 2018, p. 18).

Por tanto, se puede observar en España que la población que está en situación de vulnerabilidad se enfrenta a grandes desafíos para poder tener en sus hogares recursos tecnológicos. Por el contrario, las familias que disponen de mayor capital económico pueden comprar y mantener, y por tanto hacer uso factible de los mismos, sin ninguna dificultad. Alam y Imran (2015, como se citó en Domínguez, 2018) tras las investigaciones realizadas afirman

que: “[...] las principales barreras para disponer de tecnología son el precio y la dificultad de acceso, que impiden la posibilidad de optar a las NTIC a pesar de la utilidad que pueden reportar” (p.24).

2.1.2. La segunda brecha digital

Tras superar ese acceso, se encuentra la brecha digital de uso, definida por el desafío de dominar correctamente los recursos tecnológicos (Domínguez, 2018). Esta brecha digital se observa a través de qué habilidad tienen las personas para manejar los recursos tecnológicos de forma eficaz, la motivación por aprender a saber utilizarlos o los desafíos ante la falta de oportunidades para aprender sobre ellos.

Dicho de otro modo, la brecha digital de uso tiene gran relación con la alfabetización digital, Martin (2003) la define como “[...] la capacidad de comprender y utilizar la información de fuentes diversas y múltiples formatos, cuando se presenta a través del ordenador” (p. 4), especificando que “[...] la alfabetización digital tiene que ver con el dominio de las ideas, no de las teclas” (Gilster, 1997; Gutiérrez Martín, 2003, como se citó en Travieso y Planella, 2008, p. 2). En la misma línea, autores advierten que:

“[...] el acceso no es suficiente. Esto no es muy diferente a lo que ocurrió en el siglo XV. La imprenta hizo posible la difusión del saber, permitió almacenar los conocimientos de manera eficiente y facilitó la comunicación entre científicos. Pero el acceso al material impreso no era suficiente. Para beneficiarse de todo lo anterior, era necesario poseer determinadas habilidades (leer, escribir)” (Castaño, 2008, p. 4).

Esta opinión, nos abre un gran debate sobre la importancia que tiene en nuestro sistema educativo enseñar a leer y escribir, así como el enseñar a usar las nuevas tecnologías para hacer frente a esta era digital. Es importante enseñar al alumnado cómo buscar información por internet y a usar correctamente los recursos digitales. En este sentido, Según Korupp y Szydlik (2005) afirman que:

“[...] más que una herramienta doméstica ordinaria, un ordenador se debe considerar un complejo artefacto multitarea. Comparando con los teléfonos móviles, por ejemplo, manejar un ordenador e internet requiere habilidades específicas que van más allá de las aplicaciones en las que basta con apretar el botón” (p. 3).

Por consiguiente, la brecha digital de uso tiene gran relación con el concepto de “brecha de conocimiento”. Este concepto explica el hecho de que pocos hombres y mujeres tengan los conocimientos necesarios para saber utilizar los aparatos tecnológicos. Para definir detalladamente lo anterior, es necesario diferenciar entre el concepto de la alfabetización digital y el concepto de la alfabetización informacional. Según García (2017) la alfabetización informacional “hace referencia al crecimiento exponencial de la información disponible y accesible en cualquier formato; sin embargo, la alfabetización digital promueve el desarrollo de habilidades necesarias para ser usuario de la información digital” (p. 6).

La alfabetización informacional son las habilidades que tiene el individuo para poder conseguir información y saber utilizarla de manera que pueda satisfacer sus necesidades abarcando diferentes formatos, como son los visuales, audios y audiovisuales (García, 2017). La alfabetización informacional es el principio fundamental para que la alfabetización digital se desarrolle. Si un individuo hace uso de la alfabetización informacional es apto para identificar la calidad de un contenido y tendrá la capacidad de desarrollar habilidades para el uso correcto de las tecnologías (García, 2017).

Según García (2017) “la alfabetización digital incluye tener conocimiento de diversas fuentes de información digitales, criterios éticos para hacer uso de la información, hacer uso y tenencia de dispositivos, entre otros elementos” (p. 9). Del mismo modo, Domínguez (2018) afirma que: “[...] una gran barrera al utilizar las tecnologías es el nivel de alfabetización digital. Personas que no han podido disfrutar de una escolarización, por falta de recursos económicos u otro tipo de barreras, encontrarán un impedimento adicional al aprender a usar los medios tecnológicos” (p. 47).

Las dos alfabetizaciones son necesarias para que las personas se formen significativamente en su uso, ambas se complementan para garantizar que la personas accedan y utilicen de manera crítica las tecnologías. Igualmente, son esenciales para eliminar la brecha digital asegurando que el ciudadano pueda ajustarse a los cambios tecnológicos de nuestra actualidad. A continuación, se destaca algunos de los factores que favorecen el aumento de la segunda brecha digital:

En primer lugar, la falta de dinero para tener una herramienta digital o provenir de países con menores niveles de conectividad y posibilidades de formación especializada, son algunos

de los motivos que generan la brecha digital de uso (Dominguez, 2018). Según Correa (2015) “las personas de mayor estatus socioeconómico tienen mejores habilidades digitales y utilizan aplicaciones más avanzadas, mientras que las personas con menor estatus económico usan simples aplicaciones” (p. 3). Así, la brecha de habilidades TIC que afecta a las personas vulnerables, no es debido necesariamente a una falta de capacidad, sino que contribuye a la falta de oportunidades (Domínguez, 2018).

Por otro lado, se determina otro aspecto que es la poca disponibilidad de tiempo que invertimos en su uso, es decir, saber utilizar las herramientas tecnológicas requiere de mucho tiempo para su aprendizaje. Por ello, “[...] la disponibilidad de tiempo es crucial, generando ansiedad y estrés al no disponer del suficiente, con el consiguiente aumento de pánico tecnológico” (Ragnedda, 2017, como se citó en Domínguez, 2018, p. 44). Las personas vulnerables tienen probablemente como prioridad otras tareas tales como trabajar, buscar trabajo o implicarse solamente en la familia, limitando las posibilidades para formarse sobre el uso de las tecnologías.

Y, por último, Domínguez habla del concepto de “perder la vergüenza”, las personas que provienen de otros países al encontrarse en un entorno desconocido o las que tienen un contexto personal debilitado tienden a no pedir ayuda por el hecho de ser juzgados. Es decir, “[...] esta vergüenza puede provenir también del hecho de que cosas que parecen obvias para las personas tecnologizadas son todo un mundo nuevo y extraño para quienes carecen de un suficiente nivel de alfabetización digital, que pueden sentirse ridículos o ridículas e incapaces de aprender ante las risas de quienes observan” (Domínguez, 2018, p. 45).

En conclusión, la brecha digital de uso hace referencia a la dificultad para utilizar de manera adecuada las TIC que afecta principalmente a los grupos más vulnerables, quienes se enfrentan constantemente a desafíos relacionados con la falta de tiempo, oportunidades para aprender, falta de recursos y factores emocionales.

2.1.3. La tercera brecha digital

La tercera brecha digital engloba todas las desigualdades relacionadas con la capacidad para usar los beneficios que nos aportan los recursos tecnológicos. Hace que las personas no puedan participar en la vida activa, además de tener menos oportunidades profesionales y

sociales. La manera de aprovechar estos beneficios puede disminuir las desigualdades o por otro lado, puede aumentarlas.

Según Fernández (2012) define la tercera brecha digital como:

“[...] la separación entre el conocimiento experto y el conocimiento social; entendiendo por conocimiento experto el que más y mejor nos acerca a la verdad de las cosas y que siguen los diferentes especialistas, adaptándolo constantemente a los resultados de sus investigaciones científicas; y por conocimiento social el que circula por Internet mayoritariamente, en el que indefectiblemente terminan la mayor parte de los internautas vengan de donde vengan y se dirijan adonde se dirijan” (p. 2).

Por tanto, la tercera brecha digital determina, por un lado, el concepto de conocimiento experto que se refiere a todo aquel conocimiento generado por expertos que ha sido contrastado y es verdadero. Y, por otro lado, el concepto de conocimiento social que se refiere a todo aquel conocimiento que encontramos en internet, accesible para todo el mundo y que no ha sido comprobado.

Dicho de otro modo, la tercera brecha digital hace referencia al consumo masivo que hace la población sobre el conocimiento social en lugar de utilizar el conocimiento experto. Esto hace que nos encontremos en una sociedad que tiene acceso a una gran cantidad de información poco fiable y manipulada. Además, son muchas las personas que no tienen acceso a herramientas para diferenciar si un conocimiento es experto o social y, por otro lado, esta brecha digital está desarrollando una sociedad desigual ya que el acceso al conocimiento experto es solamente para pocos.

Siguiendo con lo anterior, el desconocimiento del idioma supone una de las grandes barreras para aprovechar los beneficios de los recursos tecnológicos. Gloria Domínguez (2018) afirma que: “para disfrutar de los recursos tecnológicos es imprescindible conocer el idioma porque te permite beneficiarte de los talleres de informática para aprender sobre los ordenadores en caso de que no se cuente con la suficiente alfabetización digital” (p. 64).

Por otra parte, Domínguez (2018) determina un hecho importante en relación con lo anterior, denominado como “conocimiento contextual”, que consiste en cómo afecta la información para entender y aprovechar los recursos tecnológicos que hay en un lugar. Por

ejemplo, si una persona se encuentra en un entorno desconocido; como en el caso de un inmigrante, puede tener más limitaciones para saber dónde encontrar los lugares de acceso a internet, su funcionamiento y las oportunidades que ofrecen para la formación en competencias digitales, conllevando a aumentar las desigualdades digitales y a colectivos a no poder integrarse en la sociedad.

2.2. Educación Secundaria de Personas Adultas, formación del docente y marco normativo

La brecha digital es una de las mayores desigualdades laborales y sociales que nos encontramos en la actualidad. La dificultad para el acceso y su uso hace que, a la población, mayoritariamente adulta, les genere preocupación el hecho de enfrentarse a los nuevos desafíos que plantean estos cambios tecnológicos (Comité internacional de la Cruz Roja [CICR], 2025).

González (2019, como se citó en Akhrif, 2018) señala que: “[...] en la actualidad, la inclusión digital es un factor crucial para el acceso a oportunidades educativas, laborales y sociales en la sociedad” (p. 8). En este siglo XXI debido a la constante innovación tecnológica con la consiguiente modificación de las brechas digitales, las desigualdades están continuamente transformándose (Sparks, 2014, como se citó en Domínguez, 2018). Estas desigualdades afectan a determinados colectivos vulnerables que luchan constantemente para superarlas. Actualmente, la falta de alfabetización digital hace que sea más complicado encontrar un empleo, inscribirse en una bolsa de trabajo y se utilicen recursos de formación puesto que se requiere de un uso de habilidades digitales. Por ese motivo, quienes no dispongan de estas habilidades son excluidos socialmente.

En España, la orden ECD/891/2024, de 25 de julio, por la que se establece la organización, el currículo y las características de la evaluación de la Educación Secundaria de Personas Adultas en la Comunidad Autónoma de Aragón intenta evitar lo anterior. Por su parte, la ley 2/2019, de 21 de febrero, de aprendizaje a lo largo de la vida adulta en la Comunidad Autónoma de Aragón, en el artículo 4 establece:

“[...] como uno de sus objetivos, garantizar que las personas adultas puedan adquirir las titulaciones del sistema educativo no universitario mediante una oferta adaptada a sus necesidades y que permita la conciliación del estudio con la vida familiar y laboral.

Dicha Ley es una herramienta para evitar las desigualdades y hacer frente a los desafíos de nuestro tiempo” (Boletín oficial de Aragón, p. 23836).

Por consiguiente, la orden ECD/891/2024, de 25 de julio, establece entre las competencias clave que debe adquirir el alumnado: la competencia digital.

Esta competencia implica:

“[...] el uso seguro, saludable, sostenible, crítico y responsable de las tecnologías digitales para el aprendizaje, para el trabajo y para la participación en la sociedad, así como la interacción con estas. Además, de incluir: la alfabetización en información y datos, la comunicación y la colaboración, la educación mediática, la creación de contenidos digitales (incluida la programación), la seguridad (incluido el bienestar digital y las competencias relacionadas con la ciberseguridad), asuntos relacionados con la ciudadanía digital, la privacidad, la propiedad intelectual, la resolución de problemas y el pensamiento computacional y crítico” (Boletín Oficial de Aragón, p. 23861 - 23864).

Según el artículo 1. “*Definición, objeto y ámbito de aplicación*” de la orden anterior, la Educación Secundaria de Personas Adultas se define como:

“La adaptación de la Educación Secundaria Obligatoria a las condiciones y necesidades de la población adulta de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en su vigente redacción, en el Real Decreto 217/2022, de 29 de marzo, por el que se establecen la ordenación y las enseñanzas mínimas de la Educación Secundaria Obligatoria, así como en la disposición adicional segunda de la Orden ECD/1172/2022, de 2 de agosto, por la que se aprueban el currículo y las características de la evaluación de la Educación Secundaria Obligatoria y se autoriza su aplicación en los centros docentes de la Comunidad Autónoma de Aragón” (Boletín Oficial de Aragón, p. 23837).

Por otro lado, tiene como objetivo adaptar el currículo de la Educación Secundaria Obligatoria a las necesidades individuales de la población adulta entendiendo como población adulta a toda la población que tiene más de dieciocho años de edad (Departamento de educación, cultura y deporte, 2024, Artículo 3).

Por tanto, es importante que el docente tenga competencias digitales suficientes para desempeñar una buena función en el proceso de aprendizaje de sus alumnos y alumnas. Rodríguez y Cabell (2021) afirman que:

“[...] la Sociedad Del Conocimiento, actualmente requiere docentes que incluyan en su perfil la competencia digital como necesidad para el desempeño eficiente de sus funciones; lo que implica incorporar en su proceso formativo el conocimiento y uso de las Tecnologías de Información y Comunicación” (p. 2).

La competencia digital docente es importante para poder evitar la brecha digital en la Educación de Personas Adultas puesto que: en primer lugar, el docente que tenga habilidades de competencia digital puede ayudar a su alumnado a tener un mejor acceso a los recursos tecnológicos. De esta manera, fomenta la alfabetización digital, educando en destrezas TIC para reducir su exclusión en la sociedad.

En segundo lugar, el docente puede enseñar a utilizar recursos digitales para tener más oportunidades en el mundo laboral; como enseñar aplicaciones para buscar empleo, utilizar aplicaciones web para la creación de un curriculum vitae correcto e innovador o el uso de las redes sociales para aumentar la red de contactos. Y así, facilita a este colectivo vulnerable a integrarse en una sociedad más tecnológica.

Y, en tercer lugar, el docente puede hacer que el alumnado desarrolle autonomía, pensamiento crítico y habilidades para la resolución de los problemas que están relacionados con las TIC, educando sobre el uso seguro de las mismas desde un entorno inclusivo de aprendizaje.

Desde el punto de vista anterior, la competencia digital del docente es una de las bases principales para evitar la brecha digital porque fomenta el aprendizaje de la alfabetización digital, proporciona aprendizajes de forma equitativa sobre recursos tecnológicos y prepara al alumnado adulto para el mundo laboral y una vida digitalizada.

Según varios autores como Yáñez et. al. (2015) si comparamos cómo aprende un adulto y un niño, el adulto va a aprender de manera muy diferente, ya que la motivación y las experiencias de vida son distintas totalmente. Algunos autores hablan sobre el concepto de “Andragogía” determinado que, el adulto tiene un mayor control de su proceso de aprendizaje

principalmente enfocado a resolver problemas y situaciones de la vida cotidiana. Además, también describe que el adulto tiene poco tiempo para dedicar al estudio y tienen que estar pendientes de llevar a cabo otras actividades mayoritariamente enfocadas a la vida profesional, a la vida familiar y social. Por eso, el uso de las TIC puede ser algo preocupante ante la insuficiente habilidad y es ahí, donde toma importancia la alfabetización digital.

2.2.1. La presencia de la digitalización en el currículum

Según la orden ECD/891/2024, de 25 de julio, por la que se establece la organización, el currículum y las características de la evaluación de la Educación Secundaria de Personas Adultas en la Comunidad Autónoma de Aragón detalla que:

“[...] da respuesta a la necesidad de adaptación a la forma en que la sociedad actual se informa, se relaciona y produce conocimiento, ayudando al alumnado adulto a satisfacer necesidades, individuales o colectivas, que se han ido estableciendo de forma progresiva en la vida de las personas y en el funcionamiento de la sociedad y la cultura digital” (Boletín Oficial de Aragón, 2025, p. 24079).

Por consiguiente, promueve “[...] el logro de una visión integral de los problemas, el desarrollo de una ciudadanía digital crítica, y la consecución de una efectiva igualdad entre hombres y mujeres” (Boletín Oficial de Aragón, 2025, p. 24079). Asimismo, la materia digitalización aborda temas que tienen relación con las características propias de la sociedad y la cultura digital, algunos de esos temas son: el consumo responsable, el logro de una vida saludable, el compromiso ante situaciones de inequidad y exclusión, la resolución de problemas ocasionados en la red virtual y el aprovechamiento crítico de la cultura digital (Boletín Oficial de Aragón, 2025).

Por otro lado, la materia se organiza en cuatro bloques interrelacionados de saberes básicos: *dispositivos digitales, sistemas operativos y de comunicación, digitalización del entorno personal de aprendizaje, seguridad y bienestar digital y ciudadanía digital crítica* (Boletín Oficial de Aragón, 2025, p. 24079). Así mismo, favorecen el desarrollo de la autonomía, la igualdad y la inclusión, mediante la creación y aprendizaje de nuevos conocimientos para hacer frente a la brecha digital (Boletín Oficial de Aragón, 2025).

En primer lugar, el primer bloque de la materia es: *dispositivos digitales, sistemas operativos y de comunicación*, dividido en cuatro saberes básicos que son: A.1. Arquitectura de ordenadores, A.2. Sistemas operativos, A.3. Sistemas de comunicación e internet y A.4. Dispositivos conectados.

Por otro lado, el segundo bloque de la materia es: *digitalización del entorno personal de aprendizaje*, dividido en cuatro saberes básicos que son: B.1. Búsqueda, selección y archivo de información, B.2. Edición y creación de contenidos, B.3. Comunicación y colaboración en red y B.4. Publicación y difusión responsable en redes.

En tercer lugar, el tercer bloque de la materia es: *seguridad y bienestar digital*, dividido en tres saberes básicos que son: C.1. Seguridad de dispositivos, C.2. Seguridad y protección de datos y C.3. Seguridad en la salud física y mental.

Y, por último, el cuarto bloque de la materia es: *ciudadanía digital crítica*, dividido en seis saberes básicos que son: D.1. Interactividad en la red, D.2. Educación mediática, D.3. Gestiones administrativas, D.4. Comercio electrónico, D.5. Ética en el uso de datos y herramientas digitales y D.6. Activismo en línea.

2.2.2. La utilización de metodologías activas en el área curricular de digitalización

Según la orden ECD/891/2024, de 25 de julio, determina que la manera de abordar el área curricular de digitalización debe partir de un aprendizaje competencial, donde las decisiones deben ser tomadas por el alumno y alumna bajo la supervisión de un o una docente. El aprendizaje competencial significa que “[...] el alumnado deja de ser un sujeto pasivo y pasa a ser agente activo en su aprendizaje, construyendo así su conocimiento” (Boletín Oficial de Aragón, 2025, p. 24087).

Por consiguiente, la metodología utilizada en clase es clave para conseguir que las competencias específicas sean alcanzadas por todos los alumnos y alumnas y las tareas desarrolladas deben estar planteadas entre búsquedas de información y trabajos de investigación. Además, se usan materiales adaptados a las características de todo el alumnado, utilizando presentaciones interactivas y simuladores, como complementos metodológicos esenciales (Boletín Oficial de Aragón, 2025).

Los bloques de saberes básicos A y C, el alumnado las debe poner en práctica, alternando actividades de descubrimiento y experimentación con las necesarias para la conceptualización de los contenidos teóricos que deben aprender. Además, los conocimientos, destrezas y actitudes trabajadas en el saber básico B, deben ser aplicados a la realización de trabajos de investigación sobre los saberes del bloque D, usando la Red, al mismo tiempo, como fuente de la información necesaria y como destino de la información generada (Boletín Oficial de Aragón, 2025).

2.3. La formación del adulto en competencias digitales

En España el acceso a internet y a los recursos tecnológicos se inicia muy tempranamente, Protégeles (2014) afirma que el 30% de los niños y niñas españoles de 10 años de edad tiene un teléfono móvil, por ese motivo, científicos hablan ya de una nueva generación; la generación “Beta”; una generación nacida y crecida en un entorno completamente digital. Datos de diferentes estudios (Echeburúa & Requesens, 2012; Inteco, 2009 y 2011; Livingstone, et al., 2010, como se citó en Peñalva - Vélez et al., 2018) indican que “los usuarios adquieren gran destreza en el uso de la tecnología, del medio, pero no tanta en el uso seguro de la misma” (p. 3). Es ahí, donde interviene una de las funciones del adulto, concienciar a los niños y niñas sobre el uso seguro de las TIC y orientar sobre sus riesgos para evitar problemas en la red.

En consecuencia, Area & Guarro, (2012) afirman que “[...] la alfabetización digital focaliza su atención en la adquisición y dominio de competencias centradas en el uso de la información y de la comunicación, y no tanto, en las habilidades de utilización de la tecnología” (p. 51).

Por ese motivo, el adulto debe adquirir las competencias de la nueva alfabetización digital que les permita superar la brecha digital (Aguilar-Ramos y Urbano, 2014, como se citó en Peñalva - Vélez et al., 2018) y de esta manera, podrán promover actitudes seguras en el uso de Internet en los niños y niñas menores y además, adquieran destrezas en el acceso a la información y uso adecuado de la misma. (Fernández - Montalvo et al., 2017, como se citó en Peñalva - Vélez et al., 2018).

Desde el enfoque de la orientación laboral, Barroso y Cabero (2013, como se citó en Juárez Arall et al., 2019) señalan que:

“[...] del mismo modo en que la imprenta marcó una línea divisoria entre los que sabían leer y los que no, la progresiva digitalización en la SI crea una división similar con respecto a la CD; lo que implica un riesgo de exclusión social al que podrían tener que enfrentarse aquellas personas que carezcan de cierto nivel de Competencia Digital” (p. 3).

En este sentido autores como Prensky, 2001; Hoffman et al., 2001; Camacho, 2005; reflexionan sobre una brecha digital relacionada con el acceso al mundo laboral, hablan sobre la numerosa cifra de personas adultas que tienen difícil acceso a un trabajo por la falta de competencia digital mínima, conllevando a que se encuentren en mayor riesgo de exclusión (OECD, 2016; Department for Digital, Culture, Media & Sport de Reino Unido, 2017, como se citó en Juárez Arall et al., 2019). Por consecuencia, se ha convertido en una preocupación de primer orden, la necesidad de dedicar más esfuerzo a garantizar una alfabetización digital eficaz para adultos que estén en busca de empleo (Juárez Arall et al., 2019).

Por otro lado, Cañibano y Sainz (2008, como se citó en Juárez Arall et al., 2019) señalan que:

“[...] el mercado laboral se ha flexibilizado y los organismos públicos de empleo han perdido peso como intermediarios en el proceso de búsqueda de empleo en favor de portales web especializados, que facilitan un contacto más directo entre candidatos y empleadores por un menor coste” (p. 4).

Por esta razón, actualmente hay una mayor inclinación en utilizar aplicaciones web para buscar empleo y, por tanto, el adulto tiene que tener habilidades digitales que le permitan utilizar con facilidad estos recursos.

Por otra parte, utilizar las redes sociales como un medio de comunicación, ha dado lugar a un cambio en la manera que tienen las personas de comunicarse, puesto que ahora las personas pueden interactuar sin necesidad de estar presencialmente delante. Sin embargo, para que una persona pueda hacer un uso factible de estos medios, es necesario que tengan habilidades digitales. Las redes sociales permiten evitar el aislamiento social, autores como Sáez (2023) señalan que el 50,2 % de la población utiliza las redes sociales como medio para

hablar con familiares y amigos. El adulto si hace uso de las redes sociales permite aumentar su red de contactos y/o mantener los contactos profesionales sin importar el lugar en el que se encuentren.

Por ese motivo, si el adulto no dispone de suficientes habilidades digitales no puede hacer un uso adecuado de las redes sociales conllevando a que su red de contactos profesionales sea limitada y queden excluidos de tener éxito profesional.

Por otro lado, la sociedad del conocimiento identifica una cuarta revolución industrial (4RI), cuyo paradigma tecnológico es Internet y la otra es la capacidad de recodificar la materia viva (Castells, 2003).

Criado et al., (2021), como se citó en Martínez, (2022) afirma que:

“[...] esta revolución obliga a definir un nuevo paradigma que rij a la gestión del sector público (gobernanza inteligente) y utilice de manera adecuada a las nuevas tecnologías disruptivas para construir una Administración pública inteligente (4.0), con una perspectiva ética, innovadora y digital que disponga de una visión posmoderna global y de futuro que permita el flujo de actividad constante en espacios virtuales en contextos de mayor complejidad” (p. 4).

Seguido de la línea anterior, en el ámbito organizacional, Según Barragán, X. (2022) afirma que:

“[...] la globalización, el avance tecnológico, la demanda de nuevos servicios públicos, los ecosistemas digitales basados en las TIC, la Internet y la banda ancha, entre otros, obligan a un cambio de pensamiento, a una nueva conceptualización del modelo predominante y a la estandarización de la Administración pública bajo un esquema mejorado de organización y funcionamiento” (p. 3).

En la actualidad, el adulto realiza gestiones administrativas como el pago de impuestos, la elaboración de documentos y/o realización de trámites por internet en plataformas públicas digitales, sin necesidad de que un dignatario, funcionario, empleado público u otras personas que prestan servicios se lo realicen. Plataformas como Cl@ve Pin permite al adulto tener una mayor autonomía a la hora de gestionar sus trámites administrativos reduciendo el tiempo de su gestión.

Seguido de lo anterior, si el adulto no dispone de suficientes habilidades digitales no puede beneficiarse de los servicios que prestan estas plataformas públicas, conllevando a este colectivo vulnerable a ser excluido de los servicios y, por tanto, no pueden satisfacer sus necesidades.

Por otra parte, el programa de Sanidad en Línea ha permitido desarrollar la tarjeta sanitaria y la receta electrónica facilitando una mayor accesibilidad a una atención médica (Ministerio de Sanidad y Consumo, 2025). Esto permite realizar consultas médicas virtuales, tener un control de enfermedades de forma virtual y/o utilizar la receta electrónica. Todo lo anterior, permite eliminar la burocracia y mejorar el registro personal de salud.

En España, se utilizan programas digitales como el Plan Avanza para dar respuesta a las necesidades médicas de las personas de forma mucho más rápida y eficaz. Sin embargo, aún existen desafíos en cuanto al acceso de ciertos colectivos (Ministerio de Sanidad y Consumo, 2025). El adulto debe tener habilidades digitales que le permita acceder y hacer un uso adecuado de estos programas de salud digital. Por el contrario, si tienen ausencia de estas habilidades son vulnerables y quedan excluidos de los beneficios que ofrecen estos programas.

En conclusión, Bunbury et al., (2022) afirma que el manejo de las tecnologías de la relación, información y comunicación ofrece múltiples oportunidades a las personas mayores, que en su mayoría no están explotando: comida a domicilio, compras online, relación no sólo con sus contactos más cercanos, sino también con personas de todo el mundo. Ocupar el tiempo libre de forma ordenada, obtener información cierta y actual, etc. El no poder acceder a las mismas les sitúa en situación de desventaja y de vulnerabilidad frente a otros colectivos de menor edad.

Así mismo, las personas adultas, y concretamente, las personas mayores de 65 años son vulnerables ante los medios digitales, no son personas nativo digitales porque desconocen el funcionamiento de las TIC y se convierten en consumidores pasivos cuando están delante de cualquier pantalla (Santibañez et., 2012).

2.4. La importancia de la búsqueda de empleo en el adulto o la mejora de la empleabilidad en la educación para personas adultas

Según la revista internacional del trabajo (2024) el empleo es necesario para crecer económicamente y reducir la desigualdad. El empleo, fundamentalmente, permite ganar dinero y por tanto, mejorar la calidad de vida de las personas.

Para Stiglitz et., (2009) afirma que:

“[...] para delimitar la noción del bienestar de los individuos, es necesario recurrir a una definición pluridimensional. A partir de trabajos de investigación existentes y del estudio de numerosas iniciativas concretas tomadas en el mundo, la comisión hizo el repertorio de las dimensiones que conviene tomar en consideración destacando: las condiciones de vida materiales (ingreso, consumo y riqueza); la salud; la educación; las actividades personales y, dentro de ellas, el trabajo; la participación en la vida política y la gobernanza; los lazos y relaciones sociales; el medio ambiente (estado presente y porvenir); y la inseguridad, tanto económica como física” (p. 13).

Según Diener et al. (1999, como se citó en Tejada & Burgos, 2019) “el bienestar está formado por diversos componentes que lo definen, como el trabajo, la familia, el ocio y la salud, las finanzas, y el sí mismo (personalidad)” (p. 5). Para el bienestar subjetivo de una persona, el trabajo es una de las dimensiones más importantes, autores como Díaz et al., (2013) lo justifican porque “el trabajo es una fuente central de identidad, pertenencia y desarrollo personal, además de posibilitar dinero para vivir” (p. 2).

Por añadidura, el tener un empleo es considerado esencial para tener felicidad personal y una buena salud mental. Para Ansa (2016, como se citó en Tejada & Brugos, 2019):

“[...] el tener un trabajo es una condición esencial en la felicidad personal y la salud mental de las personas. Dado que el trabajo es un componente primordial en la vida de los seres humanos, contar con un empleo se convierte en un condicionante y al mismo tiempo detonador de la felicidad de los individuos, lo que favorece a su estado mental y emocional. Además, se ha demostrado en diversos estudios sobre la economía de la felicidad que aquellas personas que no cuentan con un trabajo son más infelices en relación con las que sí lo tienen, además de contar con mayores probabilidades de

padecer enfermedades como depresión, ansiedad o insomnio, así como problemas de autoestima” (p. 6).

Seguido de la misma línea anterior, “[...] las personas desempleadas tienen menor bienestar subjetivo que las empleadas, están menos felices y presentan mayor insatisfacción con su vida que las personas empleadas, con diferencias estadísticamente significativas” (Moyano- Díaz et al. 2013, p. 5).

Por consiguiente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2014) define el empleo como la base principal para desarrollar un crecimiento económico, reducir la pobreza e incrementar la cohesión social. En este sentido, el empleo es clave para reducir las desigualdades sociales y económicas de nuestro país, además de fomentar la integración de las personas vulnerables en la vida activa y contribuir al desarrollo de un bienestar en las personas.

Cuando una persona está en búsqueda de empleo debe conocer sus fortalezas, habilidades y destrezas para encontrar el empleo que más se asemeje a sus necesidades. Buscar un empleo permite mejorar capacidades tales como: autoconocimiento, habilidades comunicativas y pensamiento crítico, además de permitir identificar las debilidades para poder trabajarlas.

Tavira (2023) concreta algunos de los beneficios que ocasiona el estar en búsqueda de empleo, en primer lugar, permite conocer las nuevas tendencias y demandas de la sociedad, de esta manera, las personas que están en búsqueda de empleo se replantean sus habilidades y competencias. Así mismo, mantiene a este colectivo en un entorno competitivo y en constante evolución.

Por otro lado, buscar un empleo permite expandir tu red de contactos profesionales, la autora reflexiona sobre el hecho de poder establecer conexiones entre colegas, brindando la oportunidad a las personas que están buscando un empleo de informarse sobre las oportunidades laborales de su entorno, recomendaciones y/o acceso a redes de contactos profesionales más amplias. Tavira (2013) afirma que: “[...] tener una red activa y sólida de contactos te puede abrir puertas de cara a un futuro profesional” (s.f.). Siguiendo con la misma

línea del autor, las personas que buscan un empleo se enfrentan a grandes desafíos porque requieren mejorar sus aprendizajes, competencias y habilidades personales (Traviera, 2023).

Además, buscar un empleo ayuda a descubrir nuevas pasiones y direcciones profesionales que llevan a la persona a un nivel de satisfacción aún mayor en su trayectoria profesional. Por otro lado, el individuo que esté buscando un empleo está continuamente evaluándose y se plantea nuevos desafíos y objetivos a conseguir. Por tanto, la autoevaluación que realiza la persona que busca un empleo, permite conocer mucho más sus habilidades y competencias para posteriormente utilizarlas ante las adversidades (Traviera, 2023).

En conclusión, “[...] la búsqueda activa de trabajo es una estrategia esencial si deseas asegurar tu crecimiento y éxito profesional en un mundo laboral en constante evolución. La adaptabilidad, la expansión de tu red profesional, el aprendizaje continuo, el autoconocimiento, la resiliencia y la confianza en ti mismo, son componentes clave para aprovechar al máximo esta estrategia” (Traviera, 2023, s.f.).

2.4.1. Orientación laboral

Según Bisquerra, se puede entender la orientación (1986, como se citó en Morales, 2020) como un proceso de ayuda permanente que se ofrece “[...] a todas las personas, en todos sus aspectos, con objeto de potenciar la prevención y el desarrollo humano a lo largo de toda la vida” (p. 2).

Atendiendo a lo anterior, “la psicología social ha propuesto la necesidad de promover momentos educativos en los que el estudiante logre interactuar con situaciones reales que le familiaricen con el carácter cambiante de la vida (Freire, 2002, como se citó en Morales, 2020, p. 2), “[...] con el propósito de fortalecer su determinación como factor indispensable para integrarse a las relaciones que comúnmente forman parte de la interacción grupal” (Barra, 1998; Huici et al., 2012, como se citó en Morales, 2020. p. 2).

Por eso, la orientación educativa es una capacidad para promover la participación social, la integración, el respeto y el reconocimiento de las diferencias, permitiendo reducir las desigualdades de nuestra sociedad (Morales, 2020). En este sentido, el orientador tiene un papel importante en las personas que están buscando un empleo. Autores como Bisquerra y Pérez (2007, como se citó en Morales, 2020) proponen que:

“[...] el rol de la persona orientadora se circunscribe a la noción de agente de cambio y creador de las condiciones necesarias para el desarrollo personal, social y profesional, capaz de generar procesos de intervención que preparen a los actores del escenario educativo para “adoptar comportamientos apropiados y responsables que les permitan afrontar satisfactoriamente los desafíos de la vida diaria” (p. 3).

Por añadidura, Solé (1998, como se citó en Morales, 2020), expone que:

“[...] una de las atribuciones de quien orienta, es enseñar al ser humano a apropiarse de las herramientas para regular su propia actividad, con el propósito de adaptarlo progresivamente “al carácter dinámico de la realidad, a la cual deberá aplicar operaciones mentales que le permitan seleccionar, evaluar, persistir o abandonar determinadas acciones para llegar a conseguir las metas que se propone” (p.11).

En conclusión, orientar es importante porque permite al individuo que está en búsqueda de empleo a explorar diferentes opciones laborales y además, les ayudan a orientarse sobre la toma de correctas decisiones sobre su futuro que estén más relacionadas con sus necesidades e intereses profesionales. Asimismo, el orientar hacia el empleo permite reducir las desigualdades laborales de nuestra actualidad ya que según el Pacto Mundial de las Naciones Unidas orientar permite reducir algunas de las desigualdades laborales, tales como: *la igualdad salarial de género, favorecer el acceso laboral a jóvenes, apoyar los derechos de las personas con discapacidad, desarrollar una cultura inclusiva desde el prisma LGTBI, combatir la pobreza laboral, apoyar el salario digno y favorecer el trabajo decente en toda la cadena de suministro.*

3. Contextualización y delimitación del caso

El centro en el que se realiza la propuesta formativa es C.P.E.P.A Gómez Lafuente, un centro público de Educación de Personas Adultas. El centro está ubicado en Zaragoza, concretamente en el Casco Viejo. Tiene tres aulas asignadas: FAPAR “Juan de lanuza”, Fundación Federico Ozanam y Disminuidos Físicos de Aragón (DFA). En cuanto al personal del centro, dispone de 11 docentes funcionarios del Cuerpo de Maestros y del Cuerpo de Secundaria, concretamente 2 son de Educación Primaria y 9 de Educación Secundaria, 2 funcionarios de Servicios Auxiliares (PAS), 2 de personal de limpieza, 2 personas voluntarias y 5 profesores y profesoras de las aulas adscritas.

Por añadidura, el centro cuenta con diversas instalaciones tales como salas multiusos, 4 pizarras digitales, bibliotecas, aulas, salón de actos, zona de conserjería y reprografía. Además, en la planta superior se encuentran cinco aulas, dos de ellas equipadas con recursos informáticos y digitales individualizados para cada alumno y alumna del centro con acceso a internet. En estas aulas adscritas se imparte formación, el programa de Aula Mentor y cursos para conocer el arte de Aragón a través de la historia. Además, el centro también cuenta con un Departamento de Orientación y Departamentos Didácticos.

El aula en el que se realiza la propuesta formativa es de primero de Educación Secundaria de Personas Adultas, es una clase heterogénea donde se refleja la diversidad tanto cultural como socioeconómica. La clase cuenta con diversidad de nacionalidades y orígenes. El grupo - clase consta de una mujer de Senegal de 24 años de edad, una mujer de Argentina de 21 años de edad, un hombre de Argelia de 24 años de edad con discapacidad intelectual, un hombre de Nicaragua de 21 años de edad, un hombre de España de 23 años de edad, un hombre de Colombia de 20 años de edad, una mujer de Senegal de 18 años de edad y un hombre de Perú de 23 años de edad.

3.1. Análisis de necesidades y recursos para el diseño de la propuesta formativa

Antes de llevar a cabo la propuesta formativa, se realizó una entrevista telefónica con la docente que imparte la materia de Digitalización en el centro, cuya finalidad era concretar las necesidades del grupo - clase. La herramienta utilizada para obtener la información se describe a continuación, no obstante, la entrevista se preparó con anterioridad con una serie de preguntas agrupadas en tres bloques: *conocer al alumnado, conocer las necesidades del alumnado en relación con la búsqueda de empleo y competencia digital y describir los recursos digitales del aula y las habilidades del alumnado en relación con su uso.*

- Las preguntas utilizadas durante la entrevista y su respuesta se encuentran en el [anexo A](#). Con todo lo anterior, se diseña y se justifica la propuesta formativa, asegurando trabajar con el alumnado contenidos relacionados con sus propias necesidades e intereses.

4. Propuesta de intervención

Se ha diseñado una propuesta de formación centrada en reducir las desigualdades y en respuesta a las necesidades actuales de un grupo de alumnado adulto que tiene que hacer frente a grandes desafíos profesionales.

4.1. Competencias Clave

Según la orden ECD/1172/2022, de 2 de agosto, por la que se aprueban el currículo y las características de la evaluación de la Educación Secundaria Obligatoria y se autoriza su aplicación en los centros docentes de la Comunidad Autónoma de Aragón se concretan y se justifican las competencias clave que el alumnado adquiere al finalizar la propuesta formativa.

Competencia digital (CD): el alumnado utiliza recursos digitales de forma segura, responsable y crítica para el aprendizaje, para el trabajo y para la participación en la sociedad. Además, la propuesta de formación incluye la alfabetización en información y datos, la creación de contenidos digitales, la seguridad, la privacidad, la propiedad intelectual, el pensamiento crítico y asuntos relacionados con la ciudadanía digital. Por consiguiente, en la tabla 1 se muestran las competencias clave.

Tabla 1

Competencias clave

CD1. Realiza búsquedas en internet atendiendo a criterios de validez, calidad, actualidad y fiabilidad, seleccionando los resultados de manera crítica y archivándolos, para recuperarlos, referenciarlos y reutilizarlos, respetando la propiedad intelectual.

CD2. Gestiona y utiliza su entorno personal digital de aprendizaje para construir conocimiento y crear contenidos digitales, mediante estrategias de tratamiento de la información y el uso de diferentes herramientas digitales, seleccionando y configurando la más adecuada en función de la tarea y de sus necesidades de aprendizaje permanente.

CD3. Se comunica, participa, colabora e interactúa compartiendo contenidos, datos e información mediante herramientas o plataformas virtuales, y gestiona de manera responsable sus acciones, presencia y visibilidad en la red, para ejercer una ciudadanía digital activa, cívica y reflexiva.

CD4. Identifica riesgos y adopta medidas preventivas al usar las tecnologías digitales para proteger los dispositivos, los datos personales, la salud y el medioambiente, y para tomar conciencia de la importancia y necesidad de hacer un uso crítico, legal, seguro, saludable y sostenible de dichas tecnologías.

CD5. Desarrolla aplicaciones informáticas sencillas y soluciones tecnológicas creativas y sostenibles para resolver problemas concretos o responder a retos propuestos, mostrando interés y curiosidad por la evolución de las tecnologías digitales y por su desarrollo sostenible y uso ético.

4.2. Objetivos

El objetivo general de este trabajo es elaborar una intervención dirigida a un aula de Educación Secundaria de Personas Adultas para mejorar su competencia digital de cara a la búsqueda de empleo y así, tener más posibilidades de acceso al mundo laboral. Por consiguiente, en la tabla 2 se muestran los objetivos específicos.

Tabla 2

Objetivos Específicos

<p>O.E.1.1. Saber utilizar plataformas digitales de búsqueda de empleo.</p> <p>O.E.1.2. Utilizar aplicaciones online de videollamadas.</p> <p>O.E.1.3. Seleccionar ofertas de empleo ajustadas a sus necesidades e intereses personales.</p> <p>O.E.1.4. Usar aplicaciones digitales para desarrollar un curriculum vitae innovador.</p> <p>O.E.1.5. Crear contenidos digitales de forma individual o colectiva.</p> <p>O.E.1.6. Gestionar el aprendizaje en el ámbito digital, configurando el entorno personal de aprendizaje mediante la integración de recursos digitales.</p> <p>O.E.1.7. Seleccionar información en función de sus necesidades haciendo uso de las herramientas del entorno personal de aprendizaje con sentido crítico.</p> <p>O.E.1.8. Hacer un uso ético de las herramientas digitales, aplicando las normas de etiqueta digital.</p> <p>O.E.1.9. Reconocer las aportaciones de las tecnologías digitales en las gestiones administrativas, siendo consciente de la brecha social de acceso, uso y aprovechamiento de dichas tecnologías para diversos colectivos.</p>
--

4.3. Área curricular

La propuesta se desarrolla dentro del área curricular Digitalización y se trabajan contenidos relacionados con sus propios intereses y necesidades. Asimismo, se busca reducir la exclusión social de estas personas en situación de vulnerabilidad, permitiendo que puedan participar plenamente en la vida social y laboral. El Marco legislativo por el que se regula esta propuesta de formación es la orden ECD/891/2024, de 25 de julio, por la que se establece la organización, el currículo y las características de la evaluación de la Educación Secundaria de Personas Adultas en la Comunidad Autónoma de Aragón.

- **Competencias específicas**

En la tabla 3 se muestran las competencias específicas que el alumnado debe adquirir durante las actividades propuestas. Asimismo, se concreta la vinculación de cada una con su perfil de salida y con otras competencias.

Tabla 3

Competencias específicas de la propuesta de formación

Competencia específica	Desarrollo	Vinculación con el perfil de salida	Vinculación con otras competencias
Competencia específica del área de digitalización 1:	CE.D.1. Identificar y resolver problemas técnicos sencillos, conectar y configurar dispositivos a redes domésticas, aplicando los conocimientos de hardware y sistemas operativos, para gestionar las herramientas e instalaciones informáticas y de comunicación de uso cotidiano	Esta competencia específica se conecta con los siguientes descriptores del Perfil de salida: STEM1, STEM2, CD4, CD5, CPSAA1, CPSAA5, CE3.	(CE.D.2), (CE.D.3), (CE.D.4) y (CE.TD.6).
Competencia específica del área de digitalización 2:	CE.D.2. Configurar el entorno personal de aprendizaje, interactuando y aprovechando los recursos del ámbito digital, para optimizar y gestionar el aprendizaje permanente.	Esta competencia específica se conecta con los siguientes descriptores del Perfil de salida: CD1, CD2, CD3, CPSAA1, CPSAA4, CPSAA5, CE3.	(CE.D.1), (CE.TD.1) y (CE.TD.6).
Competencia específica del área de digitalización 4:	CE.D.4. Ejercer una ciudadanía digital crítica, conociendo las posibles acciones que realizar en la red, e identificando sus repercusiones, para hacer un uso activo, responsable y ético de la tecnología.	Esta competencia específica se conecta con los siguientes descriptores del Perfil de salida: CD1, CD2, CD3, CPSAA1, CPSAA4, CPSAA5, CE3.	(CE.D.1), (CE.TD.4) y (CE.TD.6).

- **Saberes básicos**

En la tabla 4 se determinan los saberes básicos que el alumnado debe adquirir al finalizar todas las sesiones de aprendizaje.

Tabla 4

Saberes básicos de la propuesta de formación

Saber básico	Concreción de los saberes básicos
A. Dispositivos digitales, sistemas operativos y de comunicación.	A.2. Sistemas operativos.
B. Digitalización del entorno personal de aprendizaje.	B.1. Búsqueda, selección y archivo de información. B.2. Edición y creación de contenidos. B.4. Publicación y difusión responsable en redes.
D. Ciudadanía digital crítica.	D.3. Gestiones administrativas.

- **Criterios de evaluación**

En la tabla 5 se concretan los criterios de evaluación utilizados en la propuesta de formación.

Tabla 5

Criterios de evaluación de la propuesta de formación

Criterio de evaluación	Desarrollo	Instrumento de evaluación.
CE.D.1.	1.3. Identificar y resolver problemas técnicos sencillos analizando componentes y funciones de los dispositivos digitales, evaluando las soluciones de manera crítica y reformulando el procedimiento, en caso necesario.	Entrevista: detección de necesidades (Formulario Google Drive) - (Anexo B) .
CE.D.2.	2.3. Crear, programar, integrar y reelaborar contenidos digitales de forma individual o colectiva, seleccionando las herramientas más apropiadas para generar nuevo conocimiento y contenidos digitales de manera creativa, respetando los derechos de autor y licencias de uso.	1. Autoevaluación sobre la generación del currículum con Canva (Formulario Google Drive) 2. Autoevaluación sobre la generación del Role-Playing, videollamada (Formulario Google Drive) - (Anexo B) .
CE.D.4	4.3. Valorar la importancia de la oportunidad, facilidad y libertad de expresión que suponen los medios digitales conectados, analizando de forma crítica los mensajes que se reciben y transmiten teniendo en cuenta su objetividad, ideología, intencionalidad, sesgos y caducidad.	Evaluación de la propuesta de formación (Formulario Google Drive) - (Anexo B) .

- **Indicadores de logros**

Los indicadores de logros relacionados con los criterios de evaluación se muestran en la tabla 6.

Tabla 6

Indicadores de logros de la propuesta de formación

Indicadores de logros	Criterios de evaluación
1.-Reconoce los cambios producidos por las tecnologías en el mundo laboral y plataformas digitales de empleo.	CE.D.4.
2.- Comprende la importancia de tener habilidades digitales para la búsqueda de trabajo.	CE.D.4.
3.- Entiende la importancia de proteger los datos personales.	CE.D.4.
4.- Crea un curriculum vitae atractivo y estructurado utilizando la aplicación Canva.	CE.D.2
5.- Desarrolla correctamente el curriculum utilizando adecuadamente las funciones de la aplicación Canva.	CE.D.2
6.- Envía correctamente su curriculum al correo corporativo del docente.	CE.D.1
7.- Crea de forma correcta una cuenta en Google Meet y Skype web.	CE.D.1
8.- Reconoce los beneficios de las aplicaciones de videoconferencia online.	CE.D.4.
9.- Realiza coherentemente una simulación de una entrevista de trabajo en Google Meet y en Skype web.	CE.D.4.
10.- Crea un perfil en InfoJobs.	CE.D.2
11.- Identifica los beneficios de usar la plataforma InfoJobs.	CE.D.4.
12.- Identifica las funciones de la plataforma Infojobs.	CE.D.4.
13.- Se inscribe correctamente en ofertas de empleo reales.	CE.D.1
14.- Reflexiona y responde correctamente al cuestionario final.	CE.D.4.

- **Instrumentos de evaluación.**

Los instrumentos de evaluación son tres formularios Google Drive, en cada uno de ellos, aparece el link para su acceso y visualización en formato digital; tal y como se utilizaron durante las actividades. Los instrumentos de evaluación son: en primer lugar, la [autoevaluación sobre la generación del curriculum con Canva \(Formulario Google Drive\)](#) este formulario se realiza al terminar *la sesión 2*.

En segundo lugar, la [autoevaluación sobre la generación del Role-Playing, videollamada \(Formulario Google Drive\)](#), este formulario se realiza al iniciar *la sesión 4*.

Y, en tercer lugar, la [evaluación de la propuesta de formación \(Formulario Google Drive\)](#), este formulario se realiza al terminar *la sesión 4*.

- Todos los formularios anteriores se encuentran en el [anexo B](#).

4.3. Principios metodológicos

La propuesta de formación utiliza una metodología flexible, abierta, inclusiva, fomenta la autonomía personal y tiene en cuenta las particularidades propias de la población adulta. El proceso de aprendizaje parte desde las experiencias personales del alumnado, y, además, presta atención a las necesidades específicas de apoyo educativo. Se utiliza el Diseño Universal para el Aprendizaje para el diseño de todas las sesiones de formación, se promueve la participación activa y el pensamiento crítico, sienta las bases del aprendizaje a lo largo de la vida y elimina barreras adaptándose a todos los ritmos de aprendizaje de cada alumno y alumna.

4.4. Desarrollo de la propuesta

Se pretende realizar una propuesta de formación organizada en cuatro sesiones, cada una de las sesiones desarrolladas se trabajan conocimientos específicos partiendo desde las necesidades de los alumnos y alumnas de la clase. En la primera sesión, se evalúa el nivel inicial de competencia digital que tiene el alumnado en relación con la búsqueda de empleo, para así, en las siguientes sesiones, trabajar la creación de un curriculum vitae atractivo, el uso de la aplicación InfoJobs como medio digital para buscar ofertas laborales de trabajo y terminar con la realización de una simulación de entrevistas de trabajo online, todo ello, utilizando herramientas y recursos digitales especializados.

A continuación, se muestra en la tabla 7 el cronograma de la propuesta:

Tabla 7

Cronograma de la propuesta de formación

Sesiones	Temporalización
Sesión 1 - Primeros pasos hacia la búsqueda de empleo en la era digital y evaluación de los conocimientos previos	Día: 05/05/2025 de 16.00 h a 17:00h.
Sesión 2 - Creación a través de Canva un curriculum vitae digital: aplicación práctica	Día: 05/05/2025 de 17.00 h a 19:00h.
Sesión 3 - La utilización de aplicaciones digitales para entrevistas de trabajo, aplicación Skype y Google Meet.	Día: 07/05/2025 de 17:30 h a 18:30 h.
Sesión 4 - Creación de un perfil profesional en la plataforma InfoJobs e inscripción en ofertas reales de empleo.	Día: 07/05/2025 de 18:30 h a 20:00 h.

Nota. Este calendario muestra la temporalización y cronología de las sesiones que se han propuesto para la propuesta de formación.

A continuación, se describen las diferentes sesiones. En la sesión 1 (Tabla 8) es introductoria y busca realizar una primera detección de necesidades para orientar el resto de sesiones.

Tabla 8

Descripción de la sesión 1

Sesión 1
<u>Título de la sesión</u> Primeros pasos hacia la búsqueda de empleo en la era digital y evaluación de los conocimientos previos
<u>Objetivos específicos</u>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Informar al alumnado sobre los cambios que ha producido la competencia digital en el mercado laboral. 2. Reflexionar sobre los beneficios que tiene utilizar plataformas digitales para buscar empleo. 3. Familiarizar al alumnado sobre plataformas digitales de empleo. 4. Analizar la importancia de la privacidad de tus datos personales en internet. 5. Fomentar la motivación en el alumnado hacia el desarrollo de sus habilidades TIC. 6. Analizar la competencia digital inicial del alumnado en relación a la búsqueda de empleo.
<u>Competencias clave</u>
<ul style="list-style-type: none"> - Competencia digital (CD). - Competencia personal, social y de aprender a aprender (CPSAA). - Competencia ciudadana (CC). - Competencia emprendedora (CE). - Competencia en conciencia y expresión culturales (CCEC).
<u>Contenidos y conocimientos implicados</u>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento sobre la búsqueda de empleo. 2. Comprensión de los cambios producidos por las tecnologías en el mercado laboral. 3. Diferencias entre una oferta de empleo real o falsa. 4. Beneficios de las entrevistas online. 5. Reflexión de los propios conocimientos, saberes, habilidades y competencias del alumnado. 6. Reflexión sobre las expectativas digitales y laborales del alumnado.
<u>Agrupamiento, recursos y metodología</u>
<ul style="list-style-type: none"> - Grupo - clase: la primera sesión de la propuesta de formación empieza con una metodología expositiva y el docente explica a todo el alumnado contenidos mediante una presentación inicial. El docente actúa como guía en el proceso de aprendizaje de todos y todas, introduciendo al grupo - clase los contenidos que se van a trabajar. El docente motiva al alumnado y fomenta su interés por aprender.

- Agrupación en grupos pequeños: durante la exposición, se realizan momentos de reflexión y pequeños debates, en este momento, el alumnado comparte ideas, experiencias, dudas o percepciones sobre los contenidos que se van a trabajar. Se desarrolla un clima positivo entre los miembros del grupo y permite al alumnado sentirse cómodo durante todo el proceso de aprendizaje.
- Trabajo individual: cada miembro del grupo - clase de forma individual deben de realizar una entrevista individual mediante un formulario Google Drive. Con esta actividad el docente obtiene información acerca del nivel de competencia digital que tiene el alumnado, sus experiencias y sus necesidades personales. Es decir, permite obtener al docente datos concretos de cada uno de sus estudiantes.

La metodología es flexible, abierta e inclusiva, adaptada a las necesidades de todos y todas. Parte de las experiencias previas del alumnado y combina una metodología expositiva, cooperativa e individualizada basada desde los principios del Diseño Universal del Aprendizaje. En este sentido, la metodología permite al alumnado desarrollar su pensamiento crítico y reflexionar acerca de todo lo aprendido durante la sesión. En cuanto a los recursos utilizados son:

- Ordenador y pantalla digital para la presentación.
- Formulario Google Drive en papel.
- Móvil, ordenador o aparato electrónico.
- Papel y/o cuaderno.

Desarrollo

Comienza la sesión con un juego dinámico: el docente lleva al aula una bola de pin-pon. El docente comienza presentándose diciendo su nombre, apellido, edad, aficiones, experiencias personales relacionadas con el empleo y opinión personal sobre la competencia digital. Cuando termina de decir lo anterior, pasa la bola a un estudiante. El o la estudiante debe de decir lo mismo, y, después de decirlo, pasa la bola a otro compañero o compañera. Así sucesivamente hasta completar todos los miembros de la clase.

Después de lo anterior, se elabora una introducción al inicio cuya duración es de 20 minutos. La introducción se realiza con una presentación inicial para informar sobre la importancia de la competencia digital para la búsqueda de un empleo. En el desarrollo de la introducción se tendrán en cuenta varios aspectos, entre ellos son:

En primer lugar, se informa al alumnado sobre los cambios producidos en el mundo laboral con la llegada de las nuevas tecnologías, se informa sobre el hecho de que ahora la mayoría de las ofertas de empleo se ofrecen en plataformas digitales de internet, mayoritariamente en plataformas especializadas en la búsqueda de empleo como InfoJobs. Se empieza a introducir la aplicación anterior y se informa sobre los principales beneficios que tiene utilizar estas aplicaciones digitales de cara a la búsqueda de empleo.

En segundo lugar, se informa al alumnado sobre la importancia de tener competencias digitales para poder explorar, usar y registrarse de forma adecuada en plataformas digitales de empleo. Además, se destacan algunas de las diferentes aplicaciones para crear un curriculum vitae atractivo, concretamente la aplicación Canva, porque será utilizada en la

sesión 2. También se habla sobre el uso del correo electrónico y de las habilidades digitales básicas necesarias para su creación.

En tercer lugar, se informa al alumnado sobre la importancia de diferenciar una oferta de trabajo real o falsa y sobre el hecho de proteger los datos personales al registrarse en plataformas digitales. Para lo anterior, se utiliza también este video: [enlace del vídeo](#). Se termina la explicación, detallando que la sociedad ha cambiado y que ahora la manera de buscar un empleo es totalmente diferente a la de hace años. Toda la información proporcionada al alumnado debe ser organizada y detallada con anterioridad, asimismo, la información expuesta se basa desde los enfoques desarrollados en el marco teórico.

- En el [anexo C](#) se muestra la presentación utilizada para explicar los contenidos anteriores, fuente utilizada: Canva y autor: creación propia.

Posteriormente, el alumnado completa una entrevista para que el docente conozca qué conocimientos previos tiene el alumnado acerca de las herramientas digitales, sus habilidades, así como sus experiencias personales en relación con la búsqueda de empleo y desafíos que han encontrado. La entrevista se realiza a través de un formulario Google Drive y cada alumno y alumna dispone de 15 minutos para reflexionar y contestar a cada una de las preguntas. Estas preguntas son elaboradas con anterioridad por el docente y son recogidas al finalizar la sesión. (Formulario de Google Drive utilizado: [entrevista: detección de necesidades \(Formulario Google Drive\)](#), [\(Anexo B\)](#))

Por añadidura, la entrevista sirve para contrastar la información aportada por la docente y debatir en clase. En las siguientes sesiones se podrá trabajar de forma más adaptada a las necesidades individuales de cada uno de los estudiantes.

En conclusión, la entrevista de la primera sesión sirve para obtener información sobre las plataformas digitales de empleo que utiliza el alumnado para elaborar en las siguientes sesiones actividades mucho más significativas y más dirigidas a satisfacer sus principales necesidades personales, además de que el alumnado puede reflexionar y debatir críticamente sobre lo explicado. Por añadidura, permite analizar el impacto que ha tenido la propuesta de formación en el alumnado al finalizar todas las sesiones.

Evaluación e instrumento de evaluación

Se utiliza el formulario de Google Drive ([Entrevista: detección de necesidades \(Formulario Google Drive\)](#), [\(Anexo B\)](#)). El alumnado debe contestar el formulario individualmente, después es entregado al docente para su posterior análisis y evaluación.

Datos relevantes del grupo obtenidos en la primera sesión de detección de necesidades

A través de la dinámica de presentación, se observó que es un grupo de estudiantes con dificultades para acceder al empleo, con gustos profesionales muy diferentes y con cierta inseguridad al hablar de sus experiencias profesionales en público. Aunque se destacó la falta de competencia digital, tenían motivación para desarrollar más sus habilidades digitales y

mejorar sus oportunidades laborales. Permitió conocer al alumnado no solamente desde un enfoque profesional, sino también desde un enfoque emocional y social, generando una mayor confianza y cercanía durante las actividades.

Por otra parte, la entrevista inicial permitió enfocar las actividades de la propuesta acorde a sus características personales y utilizar estrategias pedagógicas en función de sus ritmos de aprendizaje. No obstante, al tratar temas de la actualidad como el empleo y la digitalización, el alumnado participó activamente durante todo el proceso de aprendizaje, hubo un ambiente de la clase positivo y todos los estudiantes mostraron motivación por aprender.

El análisis del cuestionario de *entrevista: detección de necesidades* ([Anexo B](#)) muestra que la mayor parte del alumnado ha buscado ofertas de empleo, concretamente en páginas web de ETTs (Adecco y Randstad) y fundaciones como San Ezequiel Moreno o DFA. Sin embargo, algunos estudiantes no han buscado ofertas de empleo por falta de experiencia laboral, permisos de trabajo y por no saber dónde buscarlas. Tal y como señala uno de los estudiantes: “*No, porque no tenía mi permiso de trabajo activo y no sabía dónde*” (E. 2).

Por otro lado, el 66,7% de los estudiantes no ha conseguido un empleo usando Internet, pero sí que el 83,3% ha enviado alguna vez su curriculum vitae digitalmente. Esto demuestra que el alumnado ha enviado su curriculum vitae por un medio digital como puede ser el correo electrónico, pero no en portales digitales especializados para el empleo como InfoJobs. Por otra parte, sólo el 33% tienen experiencia en utilizar plataformas digitales de empleo.

Los resultados muestran que el 50 % del alumnado sabe cómo crear un perfil en estas plataformas digitales de empleo. Y, aunque muchos de los estudiantes tienen conocimientos teóricos acerca de cómo crear un perfil en estas plataformas, el 66,7% no han conseguido un empleo a través de internet. Además, durante el juego dinámico, se dialogó sobre el tema de las redes sociales, posiblemente, relacionen el crear un perfil en una red social con crear un perfil en una plataforma digital de empleo. Por ese motivo, durante la sesión cuatro es necesario diferenciar el crear un perfil en una plataforma digital de empleo con crear un perfil en una red social.

En cuanto al uso de las aplicaciones de videoconferencias online como Google Meet o Skype, el 66,7% de los estudiantes no saben usarlas. Sin embargo, el 33,3 % dispone de

suficientes conocimientos digitales para utilizar estas aplicaciones como medios para hacer una entrevista de trabajo online.

En relación con el curriculum vitae el 83,3% afirman que lo tienen actualizado, aunque se demuestra que no conocen el uso de aplicaciones digitales para crear un curriculum atractivo. Algunos estudiantes afirman que han utilizado programas básicos o lo han desarrollado en locutorios. Un alumno señala que lo actualiza: *“Si, cuando acabo un curso lo apunto en mi curriculum” (E. 3).*

Por consiguiente, saben qué elementos deben incluir en un curriculum vitae, por tanto, permite centrar la sesión de clase en su diseño y su creación. La evaluación inicial demuestra que el 66,7% de los estudiantes han utilizado Canva y el 33,3% de ellos no. Sin embargo, reconocen que no saben todas las herramientas que dispone la aplicación. Señala que un currículum debe incluir: *“Datos Nie, experiencia y estudios, información de uno mismo (nombre, edad...), idiomas, lugar de residencia, titulación, experiencia laboral, demostrar ser una persona responsable...” (E. 2).*

El 33,3% no ha tenido dificultades para registrarse en plataformas de empleo. Del 66,8% que sí las han tenido, explicitan diferentes motivos que les dificulta registrarse en plataformas digitales de empleo. El 16,7%. señalan que es por no saber cómo funcionan esas plataformas y cómo completar su perfil.

Figura 1

Dificultades para registrarse en plataformas de empleo

¿Has tenido alguna vez dificultades para registrarte en plataformas de empleo?. Si su respuesta es sí, especifica por qué:

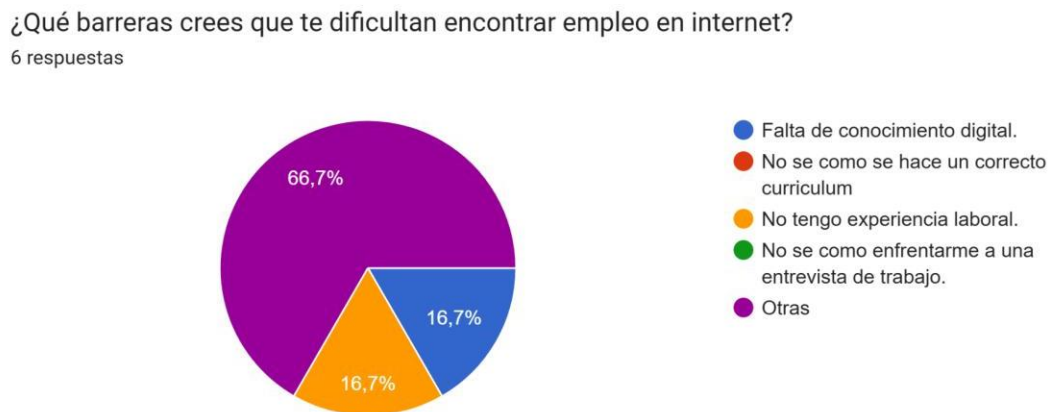
6 respuestas



Por otro lado, el 16,7 % de los estudiantes determinan que una de las principales barreras que les dificulta encontrar un empleo por Internet es por falta de conocimiento digital o por no tener experiencias laborales. El 66,7 % afirma que las dificultades que han tenido para encontrar un empleo por internet son otras y no por falta de conocimiento digital.

Figura 2

Dificultades para encontrar un empleo en internet



Sin embargo, Todo el alumnado afirma que es necesario mejorar digitalmente y tener competencia digital para saber cómo buscar ofertas laborales en plataformas digitales especializadas.

Por tanto, se puede concluir que el alumnado ya dispone de un curriculum vitae actualizado, sin embargo, no saben utilizar aplicaciones digitales para desarrollar uno de forma atractiva e innovadora. Asimismo, no es necesario trabajar en las sesiones de clase qué aspectos son necesarios incorporar en un currículum, puesto que son contenidos ya trabajados con anterioridad. La siguiente sesión formativa solamente se centrará en su diseño y creación con la aplicación.

Los estudiantes desconocen portales digitales de empleo como InfoJobs y el uso de aplicaciones de videollamada online para realizar entrevistas de trabajo. Trabajar con Google Meet, Skype y la plataforma de empleo InfoJobs justifica lo anterior, ya que será de gran utilidad para mejorar su empleabilidad.

A continuación, se describe la sesión 2 (Tabla 9) donde el alumnado realiza un curriculum vitae utilizando una aplicación digital, desarrolla sus habilidades digitales y evalúa lo aprendido.

Tabla 9

Descripción de la sesión 2

Sesión 2
<u>Título de la sesión</u> Creación a través de Canva un curriculum vitae digital: aplicación práctica
Objetivos específicos
<ol style="list-style-type: none"> 1. Reforzar los conocimientos aprendidos en la primera sesión. 2. Reflexionar sobre la importancia de utilizar la aplicación Canva como herramienta digital para desarrollar un curriculum vitae. 3. Saber utilizar la aplicación Canva con sus respectivas funciones. 4. Desarrollar habilidades digitales prácticas que les permitan utilizar otras herramientas y aplicaciones digitales para crear un curriculum vitae. 5. Crear un curriculum utilizando la aplicación Canva. 6. Utilizar la aplicación Canva fuera del aula.
Competencias clave
<ul style="list-style-type: none"> - Competencia digital (CD). - Competencia personal, social y de aprender a aprender (CPSAA). - Competencia ciudadana (CC). - Competencia emprendedora (CE). - Competencia en conciencia y expresión culturales (CCEC).
Contenidos y conocimientos implicados
<ol style="list-style-type: none"> 1. Creación de un curriculum vitae atractivo y organizado utilizando la aplicación Canva. 2. Familiarización de las herramientas digitales para el desarrollo de un curriculum vitae. 3. Entendimiento de la estructura y la organización de un curriculum vitae adecuado.
Agrupamiento, recursos y metodología
<ul style="list-style-type: none"> - Grupo - clase: al inicio de la sesión, se realiza una presentación interactiva a todos los miembros del grupo - clase. El docente vuelve a explicar todos los contenidos de la primera sesión y explica los nuevos objetivos de la actividad. - Agrupación en parejas y un trío: el alumnado se organiza en grupos cooperativos de dos o tres personas de forma totalmente heterogénea. Este agrupamiento fomenta el

trabajo en equipo, el apoyo entre iguales y la participación activa en el proceso de aprendizaje.

- Trabajo individual: al finalizar la sesión, todos y todas deben responder a un formulario Google Drive, permitiendo hacer una evaluación individualizada del proceso de aprendizaje. Seguidamente, se motiva al alumnado a explorar mucho más la aplicación.

La metodología utilizada sigue los principios del Diseño Universal del Aprendizaje para asegurar que todo el alumnado participe activamente durante la actividad. En esta sesión se trabaja cooperativamente utilizando recursos digitales. En cuanto a los recursos utilizados son:

- Ordenador, móvil o recurso electrónico.
- Aplicación Canva.
- Pantalla digital y proyector.
- Formulario Google Drive en papel.

Desarrollo

Para llevar a cabo la segunda sesión, se elabora una introducción para incidir en lo trabajado en la sesión anterior, además se explica la importancia de utilizar aplicaciones digitales como medio para crear curriculum vitae más atractivos, claros y organizados.

Esta sesión no tiene como objetivo que el alumnado aprenda sobre qué elementos debe tener un curriculum vitae, ya que es algo trabajado anteriormente. Sino que el alumnado sepa crear un curriculum vitae atractivo utilizando la aplicación Canva como herramienta digital.

- En el [anexo D](#) se muestra la presentación utilizada para explicar los contenidos anteriores, fuente utilizada: Canva y autor: creación propia.

Posteriormente, se utiliza un vídeo de YouTube para explicar qué pasos deben de seguir para realizar un curriculum con la aplicación. ([Enlace vídeo de YouTube](#)). Canva es una aplicación web que puede ser utilizada en todos los dispositivos electrónicos con las mismas funciones. Destacar que, el video solo es introductorio y es el docente quién después guía al alumnado a realizar uno, siguiendo los mismos pasos del vídeo.

Se divide la clase en parejas y un trío. Se necesita por cada agrupación un móvil u ordenador para la sesión. En primer lugar, se les pide que accedan a la aplicación Canva Web (<https://www.canva.com/>), los pasos para su acceso son detallados y explicados en la pantalla digital, si es necesario, se puede explicar de forma individual. Los pasos son: busca en internet Canva.com y accede a la primera web que aparece. Una vez que hayan accedido a la aplicación, deben de iniciar sesión. Para iniciar sesión, deben utilizar su correo electrónico corporativo, acceder desde Google Gmail. La misma aplicación te explica los pasos para poder acceder.

Tras lo anterior, el alumnado dispone de 30 minutos para crear un curriculum vitae con la aplicación. Para su creación, el docente da indicaciones a seguir y al mismo tiempo, realiza uno de muestra. El alumnado observa y sigue sus pasos. Así, tanto el docente como

el alumnado terminan al mismo tiempo y el docente va resolviendo dudas y preguntas. De esos 30 minutos, 10 minutos son para que el alumnado explore libremente las funciones de la aplicación. Al terminar, cada grupo debe enviar el curriculum vitae realizado al docente a su correo corporativo.

Para dar por finalizada la sesión, cada alumno y alumna debe contestar un formulario Google Drive. La finalidad de este formulario es que el docente pueda evaluarles y, así, analizar el progreso de cada uno de los miembros del grupo - clase. (Formulario de Google Drive utilizado: [autoevaluación sobre la generación del curriculum con Canva \(Formulario Google Drive\)](#), (Anexo B).

Además, se incentiva a que hagan un nuevo curriculum con la aplicación y exploren muchas más funciones que dispone, si lo desean, pueden volver a mandar el curriculum realizado al correo corporativo del docente.

Evaluación

Se utiliza el formulario de Google Drive ([Autoevaluación sobre la generación del curriculum con Canva \(Formulario Google Drive\)](#), (Anexo B). El alumnado debe contestar el formulario individualmente, después es entregado al docente para su posterior análisis y evaluación.

Análisis de la autoevaluación sobre la generación del curriculum con Canva

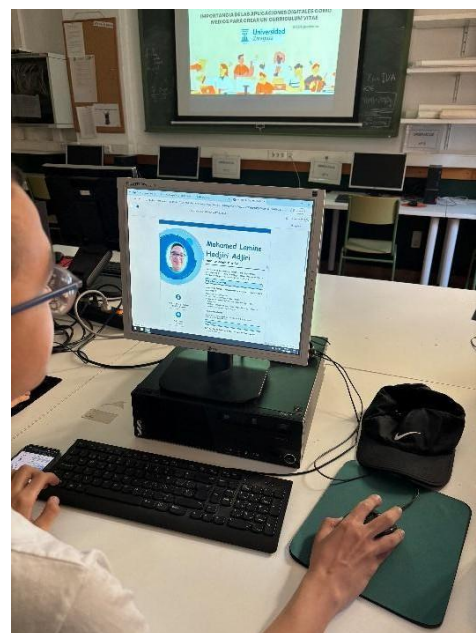
Para evaluar la segunda sesión, se utilizó un formulario cuyo análisis se detalla a continuación. En primer lugar, todos los estudiantes terminaron la creación del curriculum vitae con la aplicación en el tiempo acordado, se demuestra que entendieron las indicaciones del docente y la organización de la sesión es adecuada.

Durante la sesión formativa, al 57,1% les resultó más fácil acceder a la aplicación con el correo electrónico y el 42,9% elegir y personalizar la pantalla. A pesar de eso, en el manejo de ajustar la imagen, guardar y descargar el curriculum, editar el texto y el contenido necesitan refuerzo.

Además, el 14,3% del alumnado necesitó ayuda durante la actividad y el 28,6% alguna vez. Se evidencia que una parte del alumnado necesitó

Figura 3

Evidencia de la generación del curriculum Canva



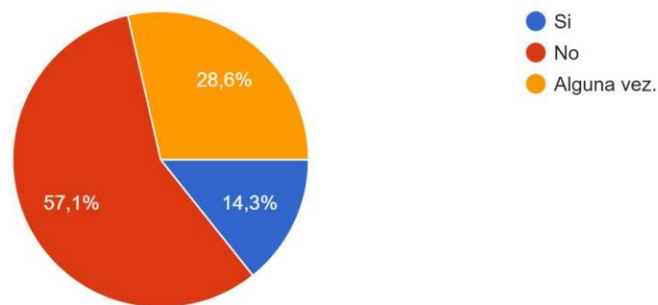
apoyos durante la actividad, lo que indica la necesidad de la guía docente durante todo el proceso de aprendizaje.

Figura 4

Ayuda del docente durante la actividad formativa

¿Has necesitado ayuda del docente para su realización?.

7 respuestas



Todos los estudiantes afirman que Canva es una aplicación fácil de utilizar, teniendo un avance significativo en su uso. Si en un futuro deben de actualizar su curriculum, pueden hacerlo desde la aplicación, ya que todos manifiestan que disponen de suficientes habilidades y conocimientos digitales para realizarlo. Por añadidura, afirman que la actividad ha sido de gran utilidad para mejorar el atractivo de su curriculum vitae.

Por último, el alumnado reflexionó acerca de qué aspectos mejorarían de la sesión. Se destacó entre las respuestas, que se deberían de haber mostrado muchos más ejemplos de curriculum vitae para que pudiesen inspirarse mucho mejor. Se valoró que la organización de la sesión fue clara y que las indicaciones fueron totalmente adecuadas para la puesta en práctica de la actividad.

Al analizar la evaluación de la segunda sesión, el alumnado ha mostrado una participación activa durante todo el proceso de aprendizaje, había un ambiente colaborativo y positivo. Además, la sesión se ha llevado a cabo de forma completa y en el tiempo establecido. El alumnado ha alcanzado todos los objetivos propuestos. Sin embargo, se ha planteado propuestas de mejora como más ejemplos concretos antes de realizar la puesta en práctica e

informaría sobre la importancia de usar una foto formal en el curriculum vitae. Algunas de las respuestas del alumnado son:

- *“Tener más modelos de currículum” (E. 1, E. 6 y E.7).*
- *“Estructura de un mensaje de bienvenida que sea más formal y directo, una foto más profesional” (E. 2 y E.3).*
- *“Ver más ejemplos, para poder saber cuál me gusta más y como me gustaría que fuera mi currículum” (E. 4).*

A continuación, se describe la sesión 3 (Tabla 10) donde el alumnado realiza un Role-playing, desarrolla sus habilidades digitales y utiliza aplicaciones digitales para mejorar su empleabilidad.

Tabla 10

Descripción de la sesión 3

Sesión 3
<u>Título de la sesión</u> La utilización de aplicaciones digitales para entrevistas de trabajo, aplicación Skype y Google Meet
<u>Objetivos específicos</u>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Saber utilizar Skype Web y Google Meet. 2. Familiarizar al alumnado sobre diferentes aplicaciones de videollamada mediante dinámicas de Role - Playing que les permita colocarse en el rol del entrevistado y el entrevistador. 3. Saber afrontar una entrevista de trabajo en formato online. 4. Utilizar las diferentes funciones que aportan las aplicaciones Skype Web y Google Meet. 5. Fomentar la colaboración entre los miembros del grupo - clase en el proceso de aprendizaje digital. 6. Tomar conciencia de sus exposiciones, potencialidades y retos de futuro. 7. Conocer la exposición, potencialidades y retos de otros.
<u>Competencias clave</u>
<ul style="list-style-type: none"> - Competencia digital (CD). - Competencia personal, social y de aprender a aprender (CPSAA). - Competencia ciudadana (CC). - Competencia emprendedora (CE). - Competencia en conciencia y expresión culturales (CCEC).
<u>Contenidos y conocimientos implicados</u>

1. Utilización de las aplicaciones Google Meet y Skype como medios de comunicación.
2. Desarrollo de una entrevista de trabajo online por medio de aplicaciones online.
3. Potenciar las habilidades digitales.
4. El reconocimiento de sus propias fortalezas en situaciones laborales.
5. La identificación de sus propias debilidades en situaciones laborales.

Agrupamiento, recursos y metodología

- Grupo - clase: la sesión empieza con una metodología expositiva y el docente explica a todo el alumnado contenidos relacionados con la importancia de conocer y saber usar las aplicaciones de videoconferencia online.
- Agrupación en pequeños grupos: tras la explicación anterior, se organiza el grupo - clase en parejas y un trío para la realización de la actividad. De esta manera, se fomenta el trabajo cooperativo y el alumnado comparte ideas. La metodología cooperativa permite que cada uno de los miembros del grupo participe activamente durante la actividad ya que cada persona puede actuar como entrevistado y entrevistador.

En esta sesión, se utilizan dos tipos de metodología: en primer lugar, la metodología expositiva donde el docente informa mediante una breve explicación. Y, en segundo lugar, durante la actividad se utiliza la metodología cooperativa porque deben de realizar un Role-Playing. Esta sesión consta de flexibilidad, es práctica e inclusiva. En cuanto a los recursos utilizados son:

- Ordenador, móvil o recurso electrónico.
- Formulario Google Drive en papel.
- Aplicación Google Meet y Skype Online.

Desarrollo

Para llevar a cabo la tercera sesión, se elabora una introducción de unos 10 minutos para detallar la importancia de saber usar aplicaciones web de videoconferencias de cara a las entrevistas de trabajo. Se matiza sobre el hecho de que las personas deben saber cómo utilizar algunas de estas aplicaciones web digitales ya que la mayoría de las entrevistas de trabajo ahora son Online. Las aplicaciones seleccionadas para esta sesión son Skype y Google Meet.

- En el [anexo E](#) se muestra la presentación utilizada para explicar los contenidos anteriores, fuente utilizada: Canva y autor: creación propia.

La finalidad de esta sesión no es trabajar las habilidades comunicativas, estrategias y tácticas que deben de utilizar a la hora de enfrentarse a una entrevista de trabajo, es una sesión donde se trabaja con algunas aplicaciones web para que así, si el alumnado se tiene que enfrentar a una de ellas, tenga la capacidad de hacerlo sin ninguna dificultad.

Seguido de la introducción, se utiliza un video de YouTube para explicar que pasos debemos de seguir para saber utilizar la aplicación Skype Web. ([Enlace Vídeo de YouTube](#)). En este video explica detalladamente qué debemos de realizar. Para esta sesión debemos de tener en cuenta que para utilizar esta aplicación es necesario registrarse en una cuenta de Microsoft Online. De esta manera, se puede utilizar esta aplicación sin limitaciones.

Para ello, se divide la clase en parejas y un trío. Cada pareja y el trío debe tener al menos dos móviles, un móvil y un ordenador o dos ordenadores para realizar la sesión. En primer lugar, se les pide que accedan a la aplicación Skype (<https://www.skype.com>). Una vez que hayan accedido a la aplicación, deben de crear una cuenta Microsoft, permitiéndoles automáticamente utilizar la aplicación. En este caso la aplicación no enseña a realizarlo.

Por eso, el docente explica los pasos a seguir:

- Abres la aplicación.
- Clicas en “Sign in”.
- Clicas en “Sign up”.
- Introduce tu correo electrónico personal. Clicas “Siguiente”.
- Creas una contraseña segura. Clicas “Siguiente”.
- Introduces nombre y apellido. Clicas “Siguiente”.
- Introduces país y región donde vives y la fecha de nacimiento. Para esto puedes desplegar la barra de herramientas. Clicas “Siguiente”.
- Se envía al correo electrónico introducido, un código que debemos comprobar. Para ello, abrimos Gmail con el correo electrónico, y habrá llegado una notificación con un código. Volvemos a abrir la aplicación Skype y escribimos el código. Clicas “Siguiente”. Accedes a la aplicación.

Tras lo anterior, se detalla el uso y el cómo se realizan las videoconferencias en la aplicación. Para eso, se realiza un Role - Playing, un miembro del equipo será el entrevistador y el otro el entrevistado. Deben de realizar una simulación de una entrevista por videoconferencia utilizando esta aplicación. En el video y en la explicación dada por el docente, se detalla cómo realizar una videollamada, con los pasos a seguir. Los pasos a seguir son:

- Se abre la aplicación.
- Se selecciona “llamadas”, después “Reunirse” y “organizar una reunión”.
- Se escribe el nombre de la reunión.
- Se copia el link y se envía al correo electrónico de la persona con el que quieres realizar la reunión online.
- Clicas “Iniciar llamada”.

Por el contrario, el entrevistado debe de:

- Abre el Gmail.
- Selecciona el link.
- Clicas en “Unirse como invitado”.
- Escribe su Nombre.
- Clicas en Iniciar llamada.

Además, para realizar el Role - Playing, el entrevistador puede seguir unas preguntas preparadas por el docente como guía para simular la entrevista, por el contrario, si el alumnado quiere, puede realizar otras, luego hay cambio de roles. Las preguntas a seguir son:

1. ¿Cómo te llamas y cuáles son tus aficiones?
2. ¿Cuál ha sido tu último trabajo que has tenido?
3. ¿Cuáles crees que son tus principales fortalezas y debilidades?
4. ¿Eres buena o bueno trabajando en equipo?
5. ¿Dónde te gustaría trabajar en un futuro?

6. ¿Has utilizado las redes sociales como herramienta para buscar trabajo?
7. Si tienes que realizar un trabajo que no conoces, ¿Qué habilidades destacarías de ti?

Al terminar, se continúa con la aplicación Google Meet. Se utiliza un video de YouTube para explicar que pasos hay que seguir para saber utilizar la aplicación. ([Enlace Vídeo de YouTube](#)). Google Meet es una de las aplicaciones más utilizadas por los profesionales porque puedes utilizarla simplemente disponiendo de un correo electrónico corporativo.

Para realizar la actividad siguiente, continuaremos como con la anterior, dividimos la clase en parejas y un trío. Cada pareja y el trío debe tener al menos dos móviles, un móvil y un ordenador o dos ordenadores para realizar la sesión. En primer lugar, se les pide que accedan a la aplicación Google Meet (<https://meet.google.com>). Al acceder, directamente en la pantalla les aparece una viñeta “Nueva Reunión”, clican y seleccionan “Iniciar una reunión ahora”. Al acceder se les abre una nueva pestaña con un código de la reunión y el procedimiento es igual que en la anterior aplicación, un miembro de la pareja o trío copia el código y lo envía al correo electrónico de la persona con la que quieres hacer la reunión.

Seguidamente, se realiza un Role - Playing, un miembro del equipo será el entrevistador y el otro el entrevistado. Deben de realizar una simulación de una entrevista por videoconferencia utilizando esta aplicación.

El procedimiento es el siguiente: como anteriormente durante la explicación, ya han creado una reunión Google Meet y el código ya ha sido enviado al correo electrónico de la persona con la que quieres hacer la videoconferencia, simplemente, seleccionan ese link y realizan la simulación. Comienza el Role - Playing, el entrevistador sigue unas preguntas preparadas por el docente como guía. Después, hay cambio de roles y se da por finalizada la sesión.

Las preguntas a seguir son:

1. ¿Cómo te llamas y cuáles son tus aficiones?
2. ¿Cómo responderías a una crítica injusta en un trabajo?
3. ¿Cómo te ves dentro de 10 años?
4. ¿Qué consideras importante para buscar trabajo en la actualidad?
5. ¿Añadirías algo más a tu perfil?

Evaluación

Se utiliza el formulario de Google Drive ([Autoevaluación sobre la generación del Role-Playing, videollamada \(Formulario Google Drive\), \(Anexo B\)](#)). El alumnado debe contestar el formulario individualmente, después es entregado al docente para su posterior análisis y evaluación.

Análisis de la autoevaluación sobre la generación del Role-Playing, videollamada

Después de la realización de la sesión 3, el 60% del alumnado afirma que entiende cómo realizar una videollamada con las aplicaciones utilizadas y el 40 % afirma que, aunque lo entienden, necesita practicar. Estos porcentajes evidencian que todo el alumnado en mayor o en menor medida, ha entendido el proceso de cómo usar estas plataformas de videollamada. A pesar de que el 40% de alumnado necesite más práctica, todos y todas, si se tienen que enfrentar a una entrevista online creen que sabrían hacerlo con éxito. Esto indica que la actividad ha sido útil y el alumnado percibe que ha adquirido los conocimientos digitales necesarios para saber usar las aplicaciones.

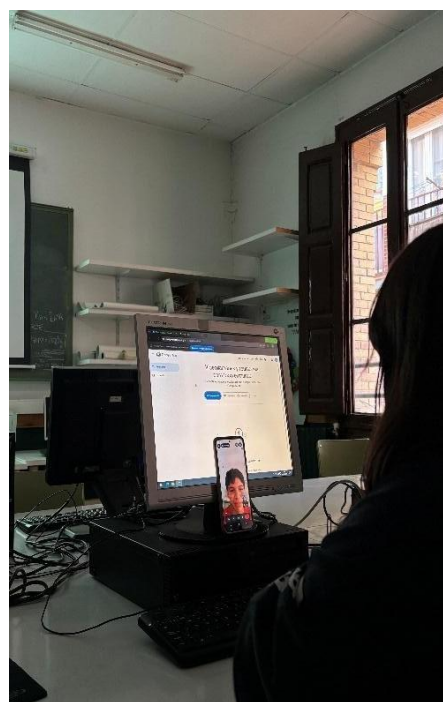
Destacaron que: uno de los motivos por lo que le resultó fácil utilizar estas dos aplicaciones es que la orientación dada por el docente fue correcta y estructurada, permitiendo que usasen las aplicaciones de forma eficaz: *“Resultó ser muy sencillo al recibir orientación del profesor” (E. 5).*

Además, el 60% del alumnado cree que necesitaría menos de cinco minutos para conectarse a una videollamada online de trabajo, el 40% entre cinco y diez minutos y ninguno necesitaría más de 10 minutos para conectarse. Esto demuestra que, todo el alumnado ha adquirido con claridad las habilidades digitales necesarias para realizarlo.

En definitiva, todo el alumnado plantea que se sentirá más cómodo a la hora de enfrentarse a una entrevista de trabajo online utilizando estas aplicaciones digitales porque disponen de suficientes habilidades para utilizarlas de forma adecuada y sin dificultades.

Figura 5

Evidencia de la generación del Role-playing



A continuación, se describe la sesión 4 (Tabla 11) donde el alumnado trabaja con una plataforma digital de empleo, desarrolla sus habilidades digitales, evalúa lo aprendido y mejora su empleabilidad.

Tabla 11

Descripción de la sesión 4

Sesión 4
<u>Título de la sesión</u> Creación de un perfil profesional en la plataforma InfoJobs e inscripción en ofertas reales de empleo
Objetivos específicos
<ol style="list-style-type: none"> 1. Familiarizar al alumnado en el uso de la plataforma digital de búsqueda de empleo InfoJobs. 2. Entender los beneficios que tiene la plataforma InfoJobs. 3. Usar la aplicación InfoJobs con sus principales funciones y herramientas. 4. Analizar y crear un perfil de usuario en InfoJobs. 5. Llevar a cabo dos inscripciones reales en ofertas de empleo en InfoJobs.
Competencias clave
<ul style="list-style-type: none"> - Competencia digital (CD). - Competencia personal, social y de aprender a aprender (CPSAA). - Competencia ciudadana (CC). - Competencia emprendedora (CE). - Competencia en conciencia y expresión culturales (CCEC).
Contenidos y conocimientos implicados
<ol style="list-style-type: none"> 1. Uso de la aplicación de búsqueda de empleo InfoJobs. 2. Utilización de la aplicación InfoJobs como medio para crear un perfil laboral online. 3. Inscripción en ofertas de trabajo adaptadas a las necesidades personales e intereses individuales.
Agrupamiento, recursos y metodología
<ul style="list-style-type: none"> - Agrupamiento individual: cada uno de los alumnos y alumnas del grupo trabaja con su dispositivo electrónico para crear un perfil en la plataforma digital InfoJobs, reflexiona críticamente y participa activamente en el proceso de aprendizaje. - Grupo - clase: al inicio de la actividad, el docente explica a toda la clase qué es la plataforma InfoJobs, los beneficios que tiene utilizarla y muestra los pasos a seguir para registrarse en la plataforma. El alumnado crea un perfil y se realiza un debate para compartir ideas sobre la actividad, experiencias y opiniones.

- Agrupamiento en pequeños grupos: durante la sesión, si es necesario, el alumnado puede hacer pequeños grupos para compartir los dispositivos electrónicos utilizados durante la actividad.

En esta sesión, se utiliza la metodología expositiva ya que el docente presenta al inicio y durante la sesión, el uso de InfoJobs con sus beneficios y sus características. Además, se utilizan ejemplos visuales y claros en la pantalla digital para que el alumnado pueda seguir las indicaciones con claridad. Asimismo, se utiliza la metodología cooperativa ya que el alumnado participa activamente en el desarrollo de la actividad y trabajan en grupos. Esta actividad sigue los principios del Diseño Universal del Aprendizaje, permitiendo eliminar las barreras del aprendizaje y ajustar los ritmos de cada uno. Y, por último, realizan un debate para exponer ideas principales, dudas y comparten sus opiniones y experiencias de la actividad.

En cuanto a los recursos a utilizar:

- Ordenador, móvil o recurso electrónico.
- Formulario final Google Drive en papel.
- Pizarra digital para la explicación.
- Aplicación InfoJobs.

Desarrollo

Para llevar a cabo la cuarta sesión, comenzamos realizando un cuestionario Google Meet. Cada miembro del grupo - clase debe contestar a un formulario Google Drive relacionado con la sesión anterior, de esta manera el docente puede evaluar el progreso de cada uno de los alumnos y alumnas de la clase. (Formulario de Google Drive utilizado: [autoevaluación sobre la generación del Role-Playing, videollamada \(Formulario Google Drive\), \(Anexo B\)](#)). Al terminar el cuestionario, se realiza una introducción sobre la plataforma online de búsqueda de empleo InfoJobs. Se informa sobre la importancia de las plataformas online de empleo, además de sus beneficios y sus características principales.

En primer lugar, se realiza una introducción, el docente prepara una presentación interactiva para explicar que es la plataforma InfoJobs y los beneficios de usar esta plataforma como búsqueda de empleo. Después, se explora la plataforma y se matiza el hecho de tener un perfil estructurado.

En esta sesión es necesario que todo el alumnado del grupo clase disponga de un aparato electrónico, tanto un ordenador como un móvil. El docente recomendará utilizar la aplicación desde el móvil porque es más práctico y siempre lo tienes a tu disposición. Es necesario por otro lado, que todo el alumnado tenga acceso a un correo electrónico corporativo. El docente explica los pasos a seguir para iniciar sesión en la plataforma.

Pasos para la explicación:

- Se abre la aplicación y en la parte inferior tenemos una barra de herramientas: (*Buscador, mis ofertas, cv, quién me ve y ajustes*). Arriba de esa barra de herramientas hay una notificación “Iniciar sesión”, clicamos en ella.
- Clicamos en “quiero darme de alta”.
- Creamos la cuenta rellenando los datos que nos indica y aceptando las condiciones legales, del servicio y la información básica de privacidad.

- Si el alumno ya tiene creado un currículum, la plataforma te permite subirlo a la red automáticamente, por el contrario, clicamos “Ahora no”. (Se puede subir a la red después).
- Al terminar de rellenar tus datos, debemos de verificar tu email. Para ello, accedemos al Gmail que hemos escrito en la plataforma y en la notificación que se nos ha enviado, seleccionamos “Verificar tu email”. Y, desde el Gmail, automáticamente accedemos a la plataforma.

Tras la explicación anterior, es momento de saber utilizar la plataforma InfoJobs. Se informa al alumnado a través de otra presentación interactiva con imágenes y datos justificados. Para comenzar, disponemos de una barra de herramientas (*Buscador, mis ofertas, cv, quién me ve y ajustes*). En primer lugar, “*El buscador*” es una herramienta que permite encontrar ofertas de empleo en relación con la información detallada a la hora de iniciar sesión, es decir, cuando inicias sesión, la plataforma pide que indiques qué tipo de trabajo estás buscando, el qué has realizado, estudios académicos, títulos, entre otros, y en base a la información proporcionada, la misma aplicación busca las ofertas de empleo acorde a las características personales determinadas. Asimismo, en la parte superior hay otra barra de herramientas “*Puesto, empresa o palabra clave*”, esta barra de herramientas permite buscar otras ofertas de empleo.

Cuando seleccionas, se abre una pestaña que permite seleccionar la localización, así aparecen las ofertas de empleo más cercanas a tu localidad. Al seleccionar “*Buscar empleo*”, puedes buscar la oferta de empleo que tú quieras. Cuando seleccionas una de ellas, la plataforma abre otra pestaña, indicando los requisitos de ese trabajo y las características del empleo. Por otro lado, hay otra barra de herramientas “*Inscribirse*”, que debe ser seleccionada para poder inscribirse en esas ofertas de empleo. Además, la plataforma permite enviar el currículum automáticamente.

En segundo lugar, “*Mis ofertas*” es una herramienta que sirve para ver el seguimiento de ofertas laborales, las candidaturas y si las empresas han seleccionado el currículum o no. En las ofertas de empleo enviadas aparecen en verde un mensaje de “*Sigues en proceso*”, eso significa que la candidatura ha sido seleccionada, por el contrario, si en la oferta de empleo aparece tachada y en rojo, no ha sido seleccionada.

En tercer lugar, “*C.V.*”, es una herramienta que permite subir a la red el currículum, cómo, por ejemplo: el creado en la sesión 2, o bien, la plataforma permite crearlo en ella. Esta herramienta sirve para ir introduciendo los títulos académicos, experiencia laboral, idiomas, habilidades y una fotografía de ti mismo.

En cuarto lugar, “*Quién me ve*”, permitiendo ver qué empresas han visto el perfil. Y, en quinto lugar, “*Ajustes*” una herramienta adicional de la plataforma sin importancia sobre la finalidad de la propuesta de formación.

Estas indicaciones son dadas por el docente en la explicación. Una vez terminado las explicaciones se muestra un ejemplo de perfil totalmente completo para que el alumnado tenga uno de referencia.

- En el [anexo F](#) se muestra la presentación utilizada para explicar los contenidos anteriores, fuente utilizada: Canva y autor: creación propia.

Después, el alumnado se divide en grupos y tras la explicación anterior, deben de crear un perfil en la plataforma InfoJobs. Seguidamente, se realiza una revisión de perfiles creados y cada miembro del grupo - clase expone los aspectos más relevantes de su perfil, comentan

entre sí que han descubierto y que dudas han surgido. Todo lo anterior, se realiza mediante un debate. Y, para finalizar esta sesión, el alumnado debe de al menos inscribirse en dos ofertas de empleo reales que les otorgue la aplicación, esa inscripción puede ser de prueba, sin necesidad de aplicarla en un futuro oficialmente.

Esta sesión se da por finalizada, seguidamente el alumnado responde a un cuestionario Google Drive para evaluar completamente toda la propuesta de formación, identificar posibles mejoras y dificultades que se pueden prevenir de cara a una próxima realización y determinar conclusiones y reflexiones finales de las sesiones (Formulario de Google Drive utilizado: [evaluación de la propuesta de formación \(Formulario Google Drive\)](#), (Anexo B).

Evaluación

Se utiliza el formulario de Google Drive ([Evaluación de la propuesta de formación \(Formulario Google Drive\)](#), (Anexo B). El alumnado debe contestar el formulario individualmente, después es entregado al docente para su posterior análisis y evaluación.

Evaluación de la propuesta de formación

Se ha realizado una evaluación final al alumnado para analizar el impacto que ha tenido llevar a cabo esta propuesta de formación. Esta evaluación tiene como finalidad conocer si todo el alumnado que ha participado en las actividades ha alcanzado los objetivos establecidos. Para ello, la evaluación final se ha dividido en cuatro apartados: *plataformas de empleo* (sesión 1), *creación del curriculum mediante la aplicación Canva* (sesión 2), *uso de aplicaciones para videollamadas*, (sesión 3) y *reflexión final* (sesión 4).

La evaluación final permite identificar el grado de adquisición de los indicadores de logros previstos y las competencias digitales finales que dispone el alumnado aplicadas a la búsqueda de empleo. Por añadidura, aparecen las respuestas de la evaluación del alumnado en el ([anexo G](#)).

En las tablas siguientes se muestra el porcentaje de evaluación según los indicadores de logros de cada sesión formativa:

Sesión 1. Plataformas de empleo

- Indicadores de logro establecidos han sido alcanzados.

Tabla 12

Evaluación de la sesión 1

	Indicadores de logro	% de evaluación
Sesión 1	Reconoce los cambios producidos por las tecnologías en el mundo laboral y plataformas digitales de empleo.	El 83,3 % del alumnado contestó correctamente a la pregunta 1 y el 100 % del alumnado contestó correctamente a la pregunta 2.
	Comprende la importancia de tener habilidades digitales para la búsqueda de trabajo.	El 83,3 % del alumnado contestó correctamente a la pregunta 1 y el 100 % del alumnado contestó correctamente a la pregunta 2.

Sesión 2. Creación del curriculum mediante la aplicación Canva

- Los indicadores de logros establecidos han sido alcanzados.

Tabla 13

Evaluación de la sesión 2

	Indicadores de logro	% de evaluación
Sesión 2	Entiende la importancia de proteger los datos personales.	El 100 % del alumnado contestó correctamente a la pregunta 3 y el 83,3% del alumnado contestó correctamente a la pregunta 4.
	Crea un curriculum vitae atractivo y estructurado utilizando la aplicación Canva.	El 83,3 % del alumnado contestó correctamente a la pregunta 5, el 100% del alumnado contestó correctamente a la pregunta 6 y el 100% del alumnado contestó correctamente a la pregunta 7.
	Desarrolla correctamente el curriculum utilizando adecuadamente las funciones de la aplicación Canva.	El 83,3 % del alumnado contestó correctamente a la pregunta 8.
	Envía correctamente su curriculum al correo corporativo del docente.	El 83,3 % del alumnado contestó correctamente a la pregunta 9.

Sesión 3. Uso de aplicaciones para videollamadas

- Los indicadores de logros establecidos han sido alcanzados.

Tabla 14

Evaluación de la sesión 3

	Indicadores de logro	% de evaluación
Sesión 3	Crear de forma correcta una cuenta en Google Meet y Skype Web.	el 83,3 % del alumnado contestó correctamente a la pregunta 11 y el 100% del alumnado contestó correctamente a la pregunta 12.
	Reconocer los beneficios de las aplicaciones de videoconferencia online.	El 83,3 % del alumnado contestó correctamente a la pregunta 10.
	Realizar coherentemente una simulación de una entrevista de trabajo en Google Meet y en Skype Web.	El 66,7% del alumnado contestó correctamente a la pregunta 13.

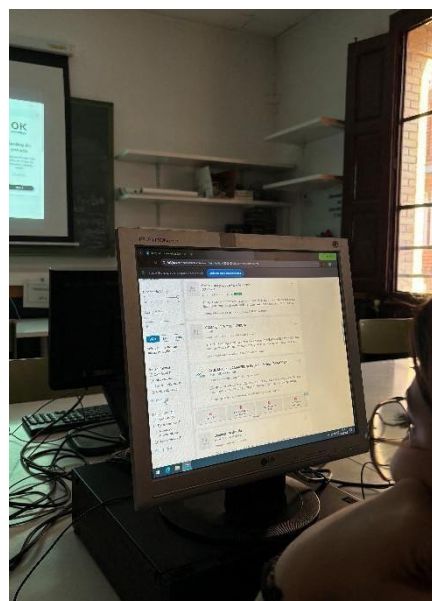
Sesión 4. Reflexión

Los indicadores de logros de esta sesión son: *crea un perfil en InfoJobs, identifica los beneficios de usar la plataforma InfoJobs, identifica las funciones de la plataforma InfoJobs, se inscribe correctamente en ofertas de empleo reales y reflexiona y responde correctamente al cuestionario final.* Los indicadores de logros anteriores han sido alcanzados.

Las preguntas de la evaluación de la sesión 4 se presentan como preguntas abiertas, donde reflexionan libremente sobre lo aprendido. Según las respuestas, se puede afirmar que todo el alumnado creó un perfil en InfoJobs y les pareció útil el trabajar los contenidos durante las sesiones. Además, han mejorado sus habilidades digitales y se sienten más preparados para buscar empleo por internet.

Figura 6

Evidencia de la creación de un perfil en InfoJobs



Por añadidura, plantean otros temas que les hubiera gustado trabajar, entre los que destaco: plataformas digitales como Cl@ve Pin y más plataformas digitales de empleo.

Si comparamos desde el análisis inicial que se realizó de las necesidades del alumnado con la evaluación final de la propuesta de formación, ha habido una satisfactoria evolución de las competencias digitales del alumnado aplicadas en la mejora de su empleabilidad. En definitiva, al terminar esta propuesta de formación el alumnado se siente más capacitado de utilizar lo aprendido en un contexto real, y, por tanto, se sienten más preparados para el mundo laboral.

5. Conclusiones

Este Trabajo de Fin de Grado sirve para profundizar en la definición de la brecha digital y de cómo afecta en las personas adultas vulnerables cuando están buscando un empleo. También se ha profundizado en la importancia que tiene en el adulto tener habilidades digitales de cara a mejorar la empleabilidad y la correcta orientación que esté adaptada a las necesidades individuales de cada alumno y alumna en los centros de Educación de Personas Adultas.

Para que el adulto se pueda beneficiar de todo lo que nos aportan los recursos digitales, se ha detallado que no solamente es necesario disponer de recursos digitales, sino también de saber cómo utilizarlos y aprovecharlos. Seguidamente, la propuesta de formación planteada ha servido para que el alumnado reconozca y maneje adecuadamente herramientas digitales que antes no conocía, cómo utilizar la aplicación Canva para crear un curriculum o incluso, utilizar la aplicación InfoJobs como medio para buscar un empleo. El docente tiene como objetivo enseñar, orientar y acompañar al alumnado adulto en su proceso de aprendizaje, es decir, es una persona imprescindible para que el alumnado se forme desde una educación de calidad, inclusiva y digital.

A pesar de que la propuesta de formación se ha llevado a cabo tal y como estaba previsto, es necesario señalar algunas limitaciones. En primer lugar, la propuesta ha sido contextualizada y adaptada a las necesidades de un grupo - clase en particular. Por este motivo, se limita a solo poder analizar los resultados en un contexto de alumnado concreto. En segundo lugar, la propuesta de formación se ha realizado en cuatro sesiones de formación,

esto ha limitado que el alumnado no haya podido profundizar en otra serie de contenidos importantes como, por ejemplo: el uso de las redes sociales.

Además, sería interesante poder hacer un seguimiento para evaluar qué efectos ha podido tener a largo plazo, es decir, no se ha podido analizar si realmente el alumnado ha conseguido un empleo adaptado a sus necesidades e intereses utilizando los recursos y las herramientas trabajadas.

Tras lo anterior, sería conveniente desarrollar nuevas ideas y propuestas de mejora de la propuesta de formación, como trabajar el uso responsable de internet, aplicaciones digitales, como, por ejemplo: aplicaciones de editores de documentos o aplicaciones para gestionar trámites administrativos, también el uso de las redes sociales como un medio digital para mantener el contacto con personas y compartir ideas, dudas y ofertas de empleo. Y, por último, colaborar con instituciones o empresas para que el alumnado pueda acceder a ofertas reales, prácticas y voluntariados acorde a sus necesidades profesionales y personales.

En conclusión, el trabajo realizado demuestra que formar al alumnado adulto en contenidos digitales permite mejorar su empleabilidad, su bienestar y su calidad de vida. En definitiva, la propuesta de formación ha sido satisfactoria y demuestra que una actividad planificada y basada desde las necesidades educativas del alumnado permite reducir las desigualdades y aumentar sus oportunidades profesionales.

6. Referencias bibliográficas

Akhrif, N. (2023). *Causas de la brecha digital en mujeres migrantes marroquíes*.

<http://hdl.handle.net/11201/165680>

Alam, K., & Imran, S. (2015). The digital divide and social inclusion among refugee migrants: A case in regional Australia. *Information Technology & People*, 28(2), 344-365. <https://doi.org/10.1108/ITP-04-2014-0083>

Area, M., & Guarro, A. (2012). La alfabetización informacional y digital: fundamentos pedagógicos para la enseñanza y el aprendizaje competente. *Revista española de documentación científica*, (Monográfico), 46-74.

<https://doi.org/10.3989/redc.2012.mono.977>

- Barragán Martínez, X. (2022). Posmodernidad, gestión pública y tecnologías de la información y comunicación en la Administración pública de Ecuador. *Estado & Comunes*, 1(14). https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v1.n14.2022.244
- Bunbury Bustillo, E., Pérez Calle, R., & Osuna-Acedo, S. (2022). Las Competencias Digitales en personas mayores: de amenaza a oportunidad. *Vivat Academia*, 155, 173–195. <https://doi.org/10.15178/va.2022.155.e1383>
- Cabell Rosales, N. V. y Rodríguez Alayo, A.O. (2021). Polo del conocimiento: Importancia de la competencia digital docente en el confinamiento social. *Revista científico - profesional*, 6(1), 1091 - 1109. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i1.2210>
- Cánovas, G., García de Pablo, A., Oliaga, A., & Aboy, I. (2014). Menores de edad y conectividad móvil en España: Tablets y Smartphones. *Madrid: Centro de Seguridad en Internet para los Menores en España: PROTEGELES*.
- Castells, M. (2002). La dimensión cultural de Internet.
- Castaño, C. (2009). La segunda brecha digital y las mujeres jóvenes. *Quaderns de la Mediterrània*, 11, 218-224.
- Cecchini, S., & Uthoff, A. (2008). Pobreza y empleo en América Latina: 1990-2005. *Revista de la CEPAL*, 2008(94), 43-58.
- Centro Público de Educación de Personas Adultas Gómez Lafuente. (s.f). *Departamento de orientación*. <https://sites.google.com/site/cpeagomezlafuente/departamento-de-orientaci?authuser=0>
- Cobo, G. y Valdivia, S. (2017). *Aprendizaje Basado en Proyectos*. <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170374>
- Correa, T. (2015). The power of youth: How the bottom-up technology transmission from children to parents is related to digital (in) equality. *International Journal of Communication*, 9, 24.
- Cruz Roja. (21 de enero de 2025). *La actualidad de Cruz roja*. <https://www2.cruzroja.es/web/ahora/educacion>
- Domínguez, G. A. (2018). Impacto de las brechas digitales en la población extranjera. *Informe elaborado por Accem bajo el marco del proyecto BRECHAS, financiado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (Convocatoria 2017 IRPF)*, 13.
- Enríquez, A. y Mariana, G. (2015). “Empleo” en *Serie de Estudios Económicos*. <https://www.coursehero.com/file/44855343/201508-mexicoemploymentpdf/>

- Fernández del Moral, J. (2012). La tercera y definitiva brecha digital. *Telos: Cuadernos de comunicación e innovación*, 91, 6-8.
- Fernández Río J., Lopez-Aguado M., Pérez-Pueyo Á., Hortigüela-Alcalá D. y Manso-Ayuso J. (2022). La brecha digital destapada por la pandemia del coronavirus: una investigación sobre profesorado y familias. *Revista Complutense de Educación*, 33(2), 351-360. <https://doi.org/10.5209/rced.74389>
- García-Ávila, S. (2017). Alfabetización Digital. *Razón Y Palabra*, 21(3_98), 66–81. <https://ryp.cheersportwildcats.com/index.php/ryp/article/view/1043>
- Gobierno de Aragón. (2022, 2 de agosto). *Orden ECD/1172/2022, de 2 de agosto, por la que se aprueban el currículo y las características de la evaluación de la Educación Secundaria Obligatoria y se autoriza su aplicación en los centros docentes de la Comunidad Autónoma de Aragón*. Boletín Oficial de Aragón, (153), 11 de agosto de 2022.
- Gobierno de Aragón. (2024, 9 de agosto). *Orden ECD/891 de 2024, Por la que se establece la organización, el currículo y las características de la evaluación de la Educación Secundaria para Personas Adultas en la Comunidad Autónoma de Aragón*. Boletín Oficial de Aragón, (155), 9 de agosto de 2024.
- Instituto Nacional de Tecnología Educativa y de Formación del Profesorado (INTEF). (s.f.). *Competencia digital del alumnado*. Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. <https://intef.es/competencia-digital-educativa/competencia-digital-del-alumnado/#:~:text=La%20LOMLOE%20establece%20que%20el,la%20sostenibilidad%20medioambiental%2C%20los%20valores>
- Instituto Politécnico Nacional, Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias sociales y Administrativas. (1 de Marzo de 2021). *Metodología tradicional vs ágil para la gestión de proyectos de software*. <https://www.boletin.upiita.ipn.mx/index.php/ciencia/925-cyt-numero-83/1901-metodologia-tradicional-vs-agil-para-la-gestion-de-proyectos-de-software#:~:text=Las%20metodolog%C3%ADas%20tradicionales%20se%20caracterizan,actividades%20y%20artefactos%20claramente%20definidos>
- Juárez Arall, J., & Marqués Molías, L. (2019). Aspectos de la competencia digital para la empleabilidad. *REOP - Revista Española De Orientación Y Psicopedagogía*, 30(2), 67–84. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.30.num.2.2019.25339>
- Juárez-Pulido, M., Rasskin-Gutman, I., & Mendo-Lázaro, S. (2019). El Aprendizaje Cooperativo, una metodología activa para la educación del siglo XXI: una revisión

- bibliográfica. *Revista Prisma Social*, (26), 200-210.
<https://revistaprismasocial.es/article/view/2693>
- Korupp, S. E., & Szydlík, M. (2005). Causes and trends of the digital divide. *European Sociological Review*, 21(4), 409-422. <https://doi.org/10.1093/esr/jci030>
- Martín, A. G. (2003). *Alfabetización digital: algo más que ratones y teclas*. Gedisa Editorial.
- Morales-Carrero, J. (2020). El rol del orientador como agente dinamizador del escenario educativo y social. *Revista Innovaciones Educativas*, 22(32), 184-198.
<http://dx.doi.org/10.22458/ie.v22i32.2903>
- Moyano-Díaz, E., Gutiérrez Peña, D., Zúñiga Cabrera, K., & Cornejo, F. A. (2013). Empleados y desempleados, atribuciones causales y bienestar subjetivo. *Psicología & Sociedad*, 25, 440-450.
- Nayyar, D. (2014). La importancia del empleo para reactivar el crecimiento y reducir la desigualdad. *Revista internacional del trabajo*, 133(3), 387-401.
<https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2014.00212.x>
- Oller Colegio. (s.f.). *Beneficios de la orientación educativa en el empleo*. Oller Colegio.
https://oller2colegio.es/beneficios-de-la-orientacion-educativa-en-el-empleo/?expand_article=1
- Pacto Mundial Red Española. (s.f). *6 acciones para actuar contra la desigualdad laboral*. Pacto Mundial Red Española. <https://www.pactomundial.org/noticia/6-acciones-para-actuar-contrala-desigualdad-laboral/>
- Pacto Mundial Red Española. (s.f). 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.
<https://www.pactomundial.org/que-puedes-hacer-tu/ods/>
- Real Decreto 217/2022, de 29 de marzo, por el que se establecen la ordenación y las enseñanzas mínimas de la Educación Secundaria Obligatoria. *Boletín Oficial del Estado*, nº 76, 30 de marzo de 2022, pp. 42689-42875.
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2022/03/29/217>
- Red.es, Consejerías de Sanidad de todas las comunidades autónomas, INGESA, & Ministerio de Sanidad y Consumo. (2008). *Las TIC en el Sistema Nacional de Salud: El programa Sanidad en Línea*. Red.es. <https://www.red.es/>
- Román-García, S., Almansa-Martínez, A., & Cruz-Díaz, M. (2016). Adults and elders and their use of ICTs. Media competence of digital immigrants. [Adultos y mayores frente a las TIC. La competencia mediática de los inmigrantes digitales]. *Comunicar*, 49, 101-110. <https://doi.org/10.3916/C49-2016-10>

- Peñalva Vélez, A., Napal Fraile, M., & Mendioroz Lacambra, A. M. (2018). Competencia digital y alfabetización digital de los adultos (profesorado y familias). *International Journal of New Education*, (1). <https://doi.org/10.24310/IJNE1.1.2018.4892>
- Santibáñez Velilla, J., Renés Arellano, P., & Ramírez García, A. (2012). Ciudadanía y competencia audiovisual en La Rioja: panorama actual en la tercera edad. <http://dx.doi.org/10.7195/ri14.v10i3.195>
- Sáez, C. (5 de agosto de 2023). *Las redes sociales y los jóvenes: así ha cambiado la forma de comunicarse en los últimos tiempos*. Tiempo de Canarias. <https://tiempodecanarias.com/noticia/vida-publica/borrador-tema-we>
- Segura, V. T. V., Segura, E. A. V., & Segura, J. A. V. (2023). Recursos digitales en el proceso de enseñanza–aprendizaje. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 8(8), 2208-2221. <https://doi.org/10.23875/pc.v.8i8>
- Stiglitz, J. E., Sen, A., & Fitoussi, J. P. (2008). *Informe de la Comisión sobre la Medición del Desarrollo Económico y del Progreso Social* (pp. 227-254). els autors
- Tejeda Parra, G., & Burgos Flores, B. (2020). Influencia del empleo en el bienestar subjetivo de las personas en México. *Relaciones. Estudios de historia y sociedad*, 41(163), 58-81. <https://doi.org/10.24901/rehs.v41i163.689>
- Traveira, I. (21 de junio de 2023). *La importancia de la búsqueda activa de trabajo para el crecimiento y el éxito continuo*. LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-b%C3%BAsqueda-activa-trabajo-para-el-y-%C3%A9xito-taveira#:~:text=La%20b%C3%BAsqueda%20activa%20de%20trabajo%20te%20brinda%20la%20oportunidad%20de,mismo%20y%20tus%20verdaderas%20ambiciones>
- Travieso, J. L., & Planella, J. (2008). La alfabetización digital como factor de inclusión social: una mirada crítica. *UOC Papers: revista sobre la sociedad del conocimiento*, (6), 7.
- Yáñez, I. C., Zermeño, M. G. G., & Chávez, M. M. P. (2015). Competencias digitales en el estudiante adulto trabajador. *Revista Interamericana de educación de Adultos*, 37(2), 10-24. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457544924002>

7. Anexos

Anexo A. Entrevista

- Bloque 1: para conocer al alumnado, el aula y el centro se plantearon cuatro preguntas:
 - *¿Podría identificar y describir las características y los materiales del aula y del centro?*
 - *¿Podría describir las características personales (cognitivas, lingüísticas, etc.) y sociales del alumnado?*
 - *En el aula, ¿Hay alumnado con necesidades educativas específicas?*
 - *¿Podría decirme si el alumnado tiene interés por conocer las tecnologías y el uso de las mismas en la búsqueda de trabajo?*

En primer lugar, en cuanto a los recursos que dispone el aula cuenta con recursos y herramientas digitales suficientes para poder realizar la propuesta de formación. El centro tiene conexión a internet, permitiendo poder llevar a cabo las actividades adecuadamente. Además, se informó acerca de poder utilizar el aula de informática, ya que dispone de ordenadores.

Por otro lado, la entrevista muestra que el alumnado había tenido dificultades para poder encontrar ofertas de trabajo que se asemejaran a sus intereses y necesidades individuales porque la mayoría posee un nivel básico en habilidades digitales. Todo el alumnado habla español, y, por tanto, pueden realizar las actividades planteadas sin dificultad. Sin embargo, algunos de ellos, tienen dificultades en comprensión lectora y escrita. Por añadidura, destacó el desconocimiento que había en el aula sobre el uso y acceso a recursos tecnológicos y plataformas digitales orientadas a encontrar ofertas de empleo.

Por añadidura, en el aula, hay 8 estudiantes, uno de ellos tiene discapacidad intelectual leve. En la entrevista se aclaró que podía realizar las actividades sin necesidad de adaptaciones curriculares. Finalmente, destacar que todo el alumnado tiene interés por aprender, mejorar digitalmente para fomentar sus oportunidades laborales y están motivados por aprender sobre plataformas de empleo digitales y aplicaciones online.

- Bloque 2: para conocer las necesidades del alumnado en relación con la búsqueda de empleo y competencia digital se plantearon cinco preguntas:
 - *¿El alumnado tiene experiencias previas acerca de utilizar plataformas digitales o recursos tecnológicos para buscar un empleo?*
 - *¿Disponen de correo electrónico?*
 - *¿Conocen alguna plataforma digital para buscar un empleo como, por ejemplo: InfoJobs?, ¿Han oído hablar de ellas?*
 - *¿Qué dificultades tiene el alumnado al intentar acceder a ofertas de empleo por internet?*
 - *¿Se han trabajado con anterioridad contenidos relacionados con la búsqueda de empleo en plataformas digitales?*

Por otro lado, en cuanto a las experiencias previas del alumnado, habían intentado buscar un empleo en internet, sin embargo, habían tenido algunas dificultades por no saber acceder, registrar y/o encontrar ofertas laborales que se ajustase a sus necesidades e intereses. Se aclaró que todo el alumnado disponía de correo electrónico, y, además, destacó el desconocimiento que había en el aula sobre el uso y acceso a recursos tecnológicos y plataformas digitales orientadas a encontrar ofertas de empleo.

En la entrevista se informó sobre el hecho de que algunos alumnos y alumnas habían oído hablar de InfoJobs u otras plataformas digitales de búsqueda de empleo, pero todo el alumnado desconocía su uso y la manera de acceder a ellas. En cuanto a las dificultades del alumnado al intentar acceder a ofertas de empleo, se destacó que no sabían cómo registrarse en plataformas digitales de empleo, ni encontrar ofertas laborales adaptadas a sus necesidades e intereses personales porque no lo habían trabajado todavía.

- Bloque 3: para describir los recursos digitales del aula y las habilidades del alumnado en relación con su uso, se formularon estas cuatro preguntas:
 - *¿El aula dispone de ordenadores o recursos TIC para poder realizar la propuesta formativa?*
 - *¿Sabrían utilizar un ordenador como recurso para poder realizar la propuesta formativa?*
 - *¿Qué aspectos consideras importantes para mejorar la orientación laboral y la competencia tecnológica con el grupo-clase?*

El aula de informática dispone de: un ordenador para cada uno de los estudiantes, altavoces, pizarra digital, acceso a internet y proyector para mostrar presentaciones. El alumnado tiene un nivel básico en el uso de recursos digitales, y, por eso, se sugirió trabajar contenidos relacionados con plataformas digitales de búsqueda de empleo, aplicaciones digitales para el desarrollo de un curriculum, aplicaciones online para realizar entrevistas de trabajo a través de videollamadas y la necesidad de orientarlos para que puedan inscribirse en ofertas de empleo ajustadas a sus necesidades personales.

Anexo B. Detección de necesidades

Se muestra la [entrevista: detección de necesidades \(Formulario Google Drive\)](#) utilizada:

1. ¿Has buscado empleo alguna vez?, ¿Cómo lo has hecho? *Si tu respuesta es "No", contesta a la siguiente pregunta.*
2. *Si tu respuesta a la pregunta anterior, es "No", ¿Podría explicar sus motivos por no haber buscado empleo antes?*
3. ¿Alguna vez has conseguido empleo a través de internet?
 - Sí / No.
4. *Si la respuesta anterior es "Sí", ¿Qué plataforma utilizaste?*
5. ¿Tienes experiencia utilizando portales de empleo digitales? *Por ejemplo: InfoJobs.*
 - Sí / No.
6. ¿Sabes cómo crear un perfil en estas plataformas?
 - Sí / No.
7. ¿Has enviado alguna vez un currículum a través de internet?
 - Sí / No.
8. ¿Sabes utilizar otras plataformas como Zoom o Google Meet para realizar videoconferencias de trabajo?
 - Sí / No.
9. ¿Tienes un currículum actualizado?
 - Sí / No.
10. *Si tu respuesta anterior fue "Si", ¿Cómo lo has hecho? Si tu respuesta anterior fue "No", ¿Por qué?*
11. ¿Sabes qué información es importante incluir en tu Curriculum Vitae?, ¿Cuál?
12. ¿Has utilizado alguna vez la herramienta digital Canva para hacer tu currículum?
 - Sí / No.
13. Si tu respuesta anterior es "Si", ¿Conoces todas las herramientas que dispone esa aplicación?
14. ¿Has tenido alguna vez dificultades para registrarte en plataformas de empleo?
 - Sí / No. Si su respuesta es si, especifica por qué:
 - Si, porque no sabía cómo funcionan las plataformas.
 - Si, porque no sabía cómo completar mi perfil.
 - Si, porque no sabía cómo adjuntar mi curriculum.
 - Si, porque me da miedo meter información personal en estas plataformas.

- Otras.
15. ¿Qué barreras crees que te dificulta encontrar empleo a través de internet?
- Falta de conocimiento digital.
 - No sé cómo se hace un correcto curriculum
 - No tengo experiencia laboral.
 - No sé cómo enfrentarme a una entrevista de trabajo.
 - Otras
16. ¿Crees que es necesario mejorar tus habilidades digitales para buscar empleo?
- Si/ No
17. ¿Te gustaría mejorar tus habilidades digitales para la búsqueda de empleo?, ¿Por qué?

Por consiguiente se muestran, Los instrumentos de evaluación utilizados para evaluar la propuesta de formación: en primer lugar, la [autoevaluación sobre la generación del curriculum con Canva \(Formulario Google Drive\)](#).

1. ¿Has realizado tu curriculum en Canva dentro del tiempo determinado?
 - Si, lo terminé correctamente.
 - No, me faltó poco para terminarlo.
 - No, aún me queda bastante por hacer.
 - No sé hacer nada.
2. ¿Qué parte te ha resultado más fácil?
 - Acceder a la aplicación con el correo electrónico.
 - Elegir y personalizar la pantalla.
 - Editar el texto y el contenido del curriculum.
 - Ajustar alguna imagen.
 - Guardar y descargar el curriculum.
3. ¿Has necesitado ayuda del docente para su realización?
 - Si / No / Alguna vez.
4. ¿Crees que Canva es una aplicación fácil de utilizar para crear un curriculum?
 - Si / No.
5. ¿Sientes que ahora se te es más fácil crear tu propio curriculum digital?
 - Si, claramente.
 - Aún me quedan dudas.
 - Se me hace difícil a pesar de las indicaciones.

6. *A pesar de tu respuesta anterior, ¿Te ha sido útil la actividad para aprender a crear un curriculum digital?*
 - Si / No.
7. *Dime desde tu propia opinión personal, ¿Qué mejorarías de la actividad para que tu aprendizaje sea más efectivo?*

En segundo lugar, la [autoevaluación sobre la generación del Role-Playing, videollamada \(Formulario Google Drive\)](#).

1. Después de la sesión, ¿Te es más fácil realizar una videollamada por estas aplicaciones?
 - Si, ahora lo entiendo mucho mejor.
 - Si, aunque necesito practicar.
 - No, me resulta complicado.
2. ¿Crees que si necesitas hacer una entrevista online con algunas de estas aplicaciones sabrías realizarla?
 - Si.
 - Tendría algún problema.
 - No, necesitaría ayuda.
3. ¿Te resultó fácil utilizar estas dos aplicaciones?, ¿Por qué?
4. ¿Cuánto tiempo crees que tardarías en conectarte a una videollamada para hacer una entrevista online?
 - Menos de cinco minutos.
 - Entre cinco y diez minutos.
 - Más de diez minutos.
 - Más de 20 minutos.
5. ¿Te sentirás más cómodo si tienes que hacer una entrevista online después de la sesión?
 - Si / No.

Y, en tercer lugar, la [evaluación de la propuesta de formación \(Formulario Google Drive\)](#).

Sesión 1. Introducción a las plataformas de empleo

1. Determina cuál de estas opciones es la más importante para buscar empleo según tu nivel de competencia digital.

- Es obligatorio saber usar redes sociales como Facebook e Instagram.
 - En la actualidad, la mayoría de las ofertas de trabajo se publican en plataformas online como InfoJob.
 - No tiene importancia el nivel de competencia digital para buscar empleo en la actualidad.
2. ¿Puedes mencionar una plataforma online que hayas usado durante la intervención para buscar empleo?
- Instagram.
 - Facebook.
 - InfoJob.
 - Tik tok.
3. ¿Qué característica consideras que es importante en un curriculum atractivo para las empresas?
- Una foto con filtros de Instagram.
 - Información clara y precisa acerca de tus habilidades y puntos fuertes.
 - Uso de colores y formas atractivas.
4. Determina la respuesta correcta: Según estudios, para diferenciar las ofertas de trabajo reales y falsas sirve para:
- Evitar fraudes y estafas digitales.
 - Ahorrar tiempo y dinero.
 - Ninguna es correcta.

Sesión 2. *Creación del curriculum Canva*

1. Determina cuál es el objetivo principal de esta sesión.
- Aprender a diseñar un curriculum utilizando Canva.
 - Memorizar qué elementos son importantes en el curriculum.
 - Escribir un curriculum a papel para presentarlo a las empresas.
2. ¿Qué herramienta utilizamos?
- Word Online.
 - Power Point.
 - InfoJob.
 - Canva.
3. ¿Qué se necesita para acceder a Canva?
- Un correo electrónico Google.

- Dinero y un código de acceso.
 - No es necesario registrarse, la aplicación se puede utilizar libremente.
4. ¿Cómo realizasteis el Curriculum?
- Individual.
 - Parejas y tríos.
 - Grupal, toda la clase entera.
5. Al terminar el curriculum, ¿Dónde lo enviasteis?
- Lo imprimís y se lo das al profesor.
 - A través del correo electrónico.
 - No se envió.

Sesión 3. *Uso de aplicaciones para videollamadas*

1. Determina por qué es importante utilizar plataformas como Skype o Google Meet en la búsqueda de empleo.
- En la actualidad, la mayoría de las entrevistas se hacen de forma online.
 - Porque permiten realizar llamadas a personas de forma gratuita.
 - Porque son necesarias para enviar un curriculum.
2. ¿Cuál de las siguientes aplicaciones utilizamos?
- WhatsApp.
 - Google Meet.
 - Telegram.
3. ¿Qué necesitas para crear una cuenta de Skype?
- Un correo electrónico.
 - Una cuenta bancaria.
 - No es necesario registrarse.
4. ¿Qué realizamos en esa sesión?
- Aprender a utilizar plataformas de empleo.
 - Simular una entrevista de trabajo Online.
 - Contar experiencias personales.

Sesión 4. *Reflexión*

1. ¿Crees que fueron útiles las sesiones de clase?, ¿Por qué?
2. ¿Crees que has mejorado tu nivel de competencia digital para buscar empleo?
3. ¿Dificultades que has tenido? Descríbeme las dificultades.

4. ¿Te sientes más preparado para buscar empleo en plataformas digitales?
5. ¿Qué otros temas te hubieran gustado trabajar?

Todos los instrumentos de evaluación anteriores, son analizados posteriormente por el docente para analizar y concluir la propuesta de formación y posibles mejoras.

Anexo C. Presentación

En este anexo se evidencia la presentación Canva utilizada para explicar los contenidos en la sesión 1. Autor: Creación propia, Gabriel Moreno. Fuente: Canva.

Figura 7

Portada de la presentación



Figura 8

Transformación del mercado laboral y la nueva era digital

Transformación del Mercado Laboral y Plataformas Digitales

DEFINICIÓN DE PLATAFORMA DIGITAL DE EMPLEO/LABORAL

Según Servicios Públicos de Empleo Estatal (2025) define plataformas digitales laborales como empresas que utilizan las tecnologías de base digital para coordinar de forma algorítmica la prestación de trabajos, a cambio de una retribución

RECORDAMOS QUE ES EL MERCADO LABORAL

El mercado laboral es el espacio, físico o virtual, donde se encuentran la oferta y la demanda de trabajo:

- Oferta laboral: es el conjunto de personas que están buscando un empleo (los trabajadores).
- Demanda laboral: son las empresas o empleadores que necesitan trabajadores para cubrir ciertos puestos.

Características principales del mercado laboral:

- Varía con el tiempo: según el contexto económico, político o tecnológico (por ejemplo, la digitalización ha creado nuevas profesiones).
- Puede ser local o global: hoy en día, gracias a internet, muchas personas trabajan para empresas en otros países.
- Depende de la formación y habilidades: los trabajadores más cualificados suelen tener más oportunidades.
- Está influido por la tecnología: cada vez más empleos se buscan, ofrecen y gestionan en plataformas digitales.

Figura 9

Principales cambios provocados por las tecnologías en el mercado laboral

◆ Principales cambios provocados por las tecnologías en el mercado laboral

1. 🧠 Nuevas profesiones y desaparición de otras.
 - Aparecen nuevos empleos relacionados con las tecnologías.
 - Los trabajos repetitivos o manuales han sido automatizados.
2. 🌐 Digitalización del proceso de selección
 - Las ofertas de trabajo ahora se publican por internet.
 - Se usan plataformas digitales como InfoJobs, LinkedIn, Indeed...
 - Algunas empresas utilizan inteligencia artificial.
3. 🏠 Nuevas formas de trabajar: teletrabajo y trabajo en la nube (Google Drive, Zoom...).
4. 📚 Mayor necesidad de formación continua y 🛡️ Mayor importancia de la ciberseguridad y protección de datos.
 - Se buscan profesionales que sepan proteger la información digital.
 - Las empresas buscan que gestionen sus propios horarios.
 - Emprendan de forma digital como los influencers con las redes sociales.
 - Las tecnologías cambian, por eso las personas necesitan actualizar sus competencias.



Figura 10

Plataformas digitales y el por qué se publican ofertas de empleo en Internet

📄 Plataformas digitales de empleo

!!! La mayoría de las ofertas de empleo se publican en plataformas digitales como InfoJobs, LinkedIn, Indeed, entre otras !!!

💡 ¿Por qué la mayoría de ofertas de empleo se publican en plataformas digitales?

1. 🌐 Mayor alcance
 - Las empresas pueden llegar a muchas más personas que si solo publicaran en papel o en oficinas físicas.
 - Cualquier persona con acceso a internet puede ver la oferta, desde cualquier lugar.
2. ⏱️ Ahorro de tiempo y recursos
 - Publicar online es más rápido y barato.
 - Las plataformas permiten filtrar automáticamente los candidatos por perfil, experiencia, ubicación, etc.
3. 📁 Gestión más eficiente del proceso de selección
 - Las empresas pueden recoger curriculums, hacer seguimiento de candidatos y contactar con ellos desde la misma plataforma.
4. 🔍 Búsqueda más precisa
 - Los buscadores internos permiten a los candidatos encontrar ofertas según sus intereses, formación o experiencia.
 - También hay alertas que avisan cuando aparece una oferta que encaja con el perfil del usuario.
5. 📊 Datos y estadísticas
 - Las plataformas dan a las empresas informes y análisis sobre cuántas personas han visto o solicitado la oferta, lo que permite mejorar las futuras contrataciones.

Figura 11

Beneficios de utilizar estas plataformas digitales para buscar empleo

BENEFICIOS DE UTILIZAR ESTAS PLATAFORMAS.

InfoJobs **LinkedIn**

Para quienes buscan empleo:

- Acceso a muchas ofertas
- Puedes consultar cientos de ofertas en un solo lugar, sin tener que desplazarte.
- Búsqueda rápida y personalizada
- Puedes usar filtros (por ubicación, jornada, salario, sector) para encontrar lo que más se ajusta a ti.
- Creación de currículum online
- Algunas plataformas te ayudan a crear o subir tu CV fácilmente, incluso con plantillas.
- Alertas de empleo
- Puedes recibir notificaciones cuando aparezcan ofertas que encajen con tu perfil.
- Visibilidad profesional
- En plataformas como LinkedIn puedes mostrar tu experiencia, habilidades y conectar con empresas o profesionales del sector.

Para las empresas:

- Reducción de costes.
- Rápida publicación y edición de ofertas.
- Acceso a estadísticas
- Las plataformas muestran cuántas personas han visto o respondido a cada oferta.
- Filtrado eficiente de candidatos
- Pueden aplicar filtros automáticos según experiencia, estudios o habilidades.

Figura 12

Definición competencia digital

IMPORTANCIA DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES

¿Qué son las competencias digitales?

Son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para utilizar las tecnologías de la información y la comunicación de manera efectiva y segura.

Ejemplos de competencias digitales en la búsqueda de empleo

- Manejo básico de dispositivos - Encender un ordenador, usar el ratón, navegar por internet.
- Uso del correo electrónico - Crear una cuenta, enviar y recibir mensajes, adjuntar archivos (como el currículum).
- Registro en plataformas de empleo - Crear un perfil en InfoJobs, LinkedIn o Indeed, subir el currículum, buscar y solicitar ofertas.
- Crear documentos digitales - Redactar un currículum en Word o Canva, exportarlo en PDF.
- Protección de datos personales - Usar contraseñas seguras, reconocer correos falsos o enlaces sospechosos.
- Participar en entrevistas virtuales - Saber usar Zoom, Meet o Teams para entrevistas por videollamada.

Google Meet

Canva

Figura 13

Importancia de la competencia digital para encontrar empleo

🎯 ¿Por qué son importantes las competencias digitales para encontrar empleo?

1. 🌐 Porque la mayoría de las ofertas se publican en internet.
 - Las empresas ya no usan tabloneros físicos ni periódicos: ahora todo está en plataformas como InfoJobs, LinkedIn o Indeed.
 - Si no sabes buscarlas, ni registrarte, te pierdes oportunidades.
2. 📄 Porque permiten crear y enviar el currículum
 - Saber usar procesadores de texto (como Word o Canva) es esencial para redactar un currículum y enviarlo por correo o subirlo a una plataforma.
3. 📺 Porque las entrevistas también son digitales
 - Cada vez más empresas hacen entrevistas por videollamada (Zoom, Meet).
 - Hay que saber conectarse, activar cámara y micrófono, compartir pantalla, etc.
4. 📧 Porque necesitas un correo electrónico activo
 - Es la forma en la que las empresas contactan contigo.
 - Necesitas saber crear uno, leer mensajes, responder y adjuntar archivos.
5. 🛡️ Porque debes proteger tu información personal
 - Las plataformas piden datos personales (DNI, teléfono, experiencia).
 - Hay que saber cómo protegerlos y reconocer ofertas falsas o correos sospechosos.
6. 🛠️ Porque muchas empresas exigen habilidades digitales básicas
 - Incluso en trabajos no tecnológicos (como almacenes, limpieza, cocina), se usan tablets, apps de fichaje, correos o sistemas digitales de trabajo.
7. 🏆 Porque te da ventaja frente a otros candidatos
 - Tener competencias digitales te permite acceder más rápido, presentar mejor tu perfil y destacar en un proceso de selección.

Figura 14

Herramientas clave para la búsqueda de empleo

🛠️ Herramientas clave para la búsqueda de empleo

- Canva: Plataforma gratuita que permite diseñar currículums atractivos y profesionales utilizando plantillas personalizables. [Canva](#)
- Correo electrónico: Herramienta esencial para la comunicación con empleadores, envío de candidaturas y seguimiento de procesos de selección. Es fundamental saber crear y gestionar una cuenta de correo electrónico de manera profesional.



Figura 15

Seguridad en la red digital y protección de datos personales

Seguridad Digital y Protección de Datos



 **Identificación de ofertas de empleo falsas**

Detectar ofertas falsas es una competencia digital esencial para evitar fraudes, robos de datos o estafas.

 **Señales de alerta en una oferta falsa**

<p>Promesas exageradas o irreales Sueldos muy altos sin experiencia. Ofrecen ganar mucho dinero desde casa sin esfuerzo</p> <p>Solicitan pagos por adelantado Si te piden dinero para empezar a trabajar (para cursos, materiales o gestión), es muy probable que sea una estafa.</p> <p>Falta de información sobre la empresa No aparece el nombre real de la empresa, ni su página web, ni dirección física.</p>	<p>Correos sospechosos Correos con faltas de ortografía, redacción extraña o enviados desde cuentas personales (como @gmail.com en vez de un correo corporativo).</p> <p>Piden datos personales sensibles Solicitan DNI, número de cuenta, dirección o fotos personales en la primera toma de contacto.</p> <p>Te contratan sin entrevista Si te ofrecen el trabajo sin conocerte o sin hacer una entrevista, es muy sospechoso.</p>
---	---

Figura 16

Consejos para protegerte en la red

 **Consejos para protegerte**

-  **Busca el nombre de la empresa en Google y revisa opiniones o reseñas.**
-  **Desconfía si no hay contrato por escrito o condiciones claras.**
-  **Llama directamente a la empresa si tienes dudas.**
-  **Nunca envíes datos personales sin estar seguro de que es una empresa seria.**
-  **Consulta con alguien de confianza antes de aceptar algo que parezca raro.**



A TikTok video showing a police officer in uniform looking at her phone. The video has 280K likes and 44.5K comments. The caption reads: "Hemos recibido tu curriculum" #ESTAFAS #curriculum #traba... Ver más. The video is from the account @policia.

Figura 17

Acceso al QR para la realización de la entrevista inicial

ENTREVISTA, NECESITO CONOCERTE

Experiencia en la búsqueda de empleo.

Dispones de 15 minutos para contestar estas preguntas con sinceridad, la información me ayudará a diseñar sesiones que se adapten mejor a tus necesidades. Pon tu nombre y su edad.

845041@unizar.es [Cambiar de cuenta](#)

🔒 No compartido

Nombre y edad:

Tu respuesta: _____



UTILIZA ESTE QR PARA ACCEDER AL FORMULARIO

A red arrow points from the text below to the QR code.

Anexo D. Presentación

En este anexo se evidencia la presentación Canva utilizada para explicar los contenidos en la sesión 2. Autor: Creación propia, Gabriel Moreno. Fuente: Canva.

Figura 18

Portada de la presentación




Figura 19

Contenidos trabajados en la sesión anterior



Figura 20


Importancia de tener un curriculum vitae actualizado y atractivo

 **¿Por qué es importante tener un buen currículum?**

- ✓ **1. Porque es la primera impresión**
 - Es lo primero que ve la empresa sobre ti.
 - Si está mal redactado, desordenado o confuso, transmite una imagen poco profesional.
 - Si es claro, limpio y bien hecho, da una imagen seria y cuidada
- ✓ **2. Porque resume tu trayectoria**
 - Muestra tu experiencia, estudios, habilidades y logros.
 - Permite que el reclutador vea si encajas con el puesto en solo unos segundos.
 - Un buen CV sabe destacar lo más importante y adaptarlo a cada oferta.
- ✓ **3. Porque muchas empresas lo revisan en pocos segundos**
 - En procesos de selección grandes, el tiempo de lectura del curriculum puede ser de 10 a 30 segundos.
 - Si no es atractivo visualmente o si está mal estructurado, pueden descartarlo rápidamente.
- ✓ **4. Porque ayuda a organizar tus ideas**
 - Te hace reflexionar sobre tus fortalezas, tu formación, lo que sabes hacer.
 - Te prepara para explicar tu experiencia en una entrevista.
- ✓ **5. Porque muestra tu capacidad digital (si lo haces con una app)**
- ✓ **6. Porque es necesario para casi cualquier empleo**
 - Tanto para trabajos cualificados como no cualificados, la mayoría de empresas piden un curriculum para conocerte antes de contratarte

Figura 21

Motivos y ventajas de usar aplicaciones digitales para crear un curriculum vitae

 **¿Por qué usar aplicaciones digitales para crearlo?**


Son fáciles de usar (como Canva).
Ofrecen plantillas atractivas y ya organizadas.
Puedes personalizar colores, fotos, secciones y fuentes.
Se puede guardar en formato PDF y enviarlo fácilmente por correo o subirlo a plataformas.

💎 **Ventajas de un currículum hecho con Canva (u otra app digital)**

- 1. Diseño atractivo sin ser diseñador
 - Puedes crear un curriculum profesional aunque no sepas de diseño.
 - Tienen plantillas prediseñadas que se ven modernas y elegantes
- 2. Fácil de usar y personalizar
 - Todo funciona con arrastrar y soltar.
 - Puedes cambiar colores, tipografías, añadir iconos, logotipos o una foto tuya.
 - Permite adaptarlo al tipo de trabajo (más serio o más creativo).
- 3. Accesible desde cualquier dispositivo
 - Puedes usar Canva desde un ordenador, tablet o incluso el móvil
- 4. Organización clara y visual
 - Ayuda a estructurar bien los apartados: datos personales, experiencia, estudios, habilidades...
 - Los espacios y colores guían la vista del lector, lo que mejora la lectura rápida del CV
- 5. Favorece la memoria visual del reclutador
 - Un curriculum bien diseñado es más fácil de recordar
- 6. Exportación sencilla en PDF
 - Puedes descargar tu curriculum en PDF para imprimirlo o enviarlo por email.
 - También puedes compartir un enlace para que lo vean directamente online.


Figura 22

Objetivo, acceso a la aplicación Canva para la creación del curriculum y formulario Google


 **Objetivo de hoy**

“Vamos a aprender a usar una aplicación muy visual, fácil y gratuita, que nos ayudará a crear un curriculum personalizado y profesional, paso a paso”

ACCEDE A LA APLICACIÓN CANVA CON ESTE QR



ACCEDE AL FORMULARIO CON ESTE QR



Anexo E. Presentación

En este anexo se evidencia la presentación Canva utilizada para explicar los contenidos en la sesión 3. Autor: Creación propia, Gabriel Moreno. Fuente: Canva.

Figura 23

Portada de la presentación

IMPORTANCIA DE SABER USAR APPS DE VIDEOLLAMADAS PARA ENTREVISTAS DE TRABAJO

PRESENTADO POR GABRIEL MORENO



Universidad
Zaragoza

845041@unizar.es



Figura 24

Las entrevistas de trabajo ahora son online

1. ¿POR QUÉ AHORA LAS ENTREVISTAS DE TRABAJO SON ONLINE?

- 1.1. Cambios en la forma de trabajar**
 - Muchas empresas han implementado el teletrabajo o modelos híbridos (presencial y remoto).
 - La tecnología permite que los procesos de selección se adapten a este nuevo entorno.
- 1.2. Globalización del mercado laboral**
 - Las empresas ya no contratan solo a personas de la misma ciudad.
 - Candidatos pueden postularse desde cualquier lugar del país o del mundo, y ser entrevistados a distancia.
 - Aumentan las oportunidades para todos, pero también la competencia.
- 1.3. Ahorro de tiempo y recursos**
 - Las entrevistas online reducen costes de desplazamiento para ambas partes.
 - Se pueden organizar más entrevistas en menos tiempo.
 - Son ideales para un primer filtro antes de una posible entrevista presencial final.
- 1.4. Uso generalizado de la tecnología**
 - Herramientas como Skype, Google Meet, Zoom o Microsoft Teams se han vuelto comunes en todas las áreas.
 - Las empresas buscan personas que ya estén familiarizadas con herramientas digitales, incluso si no son expertos.
- 1.5. Efecto de la pandemia**
 - Durante la pandemia de COVID-19, las entrevistas presenciales fueron sustituidas por videollamadas.
 - Aunque la emergencia terminó, muchas empresas mantuvieron esta forma de entrevistar por ser práctica y eficiente.
- 1.6. Menos barreras para personas con movilidad reducida**
 - Las entrevistas virtuales permiten que personas con dificultades físicas o logísticas puedan participar sin barreras.

Figura 25

Ventajas del uso de aplicaciones digitales para las entrevistas de trabajo

2. VENTAJAS DE LAS ENTREVISTAS ONLINE

✓ 2.1. Comodidad

- El candidato puede hacer la entrevista desde su casa u otro lugar tranquilo.
- No necesita desplazarse ni preocuparse por el transporte o el tiempo que tarda en llegar.

✓ 2.2. Ahorro económico

- No hay gastos de transporte, alojamiento ni comidas fuera de casa.
- También reduce costes para las empresas, especialmente si entrevistan a muchas personas.

✓ 2.3. Flexibilidad horaria

- Es más fácil coordinar horarios entre el entrevistador y el candidato.
- Se pueden programar entrevistas incluso fuera del horario laboral tradicional.

✓ 2.4. Reducción del estrés

✓ 2.5. Acceso a más oportunidades

- Puedes postularte a empleos de otras ciudades o países, ya que no hace falta viajar.
- Las entrevistas online abren la puerta a trabajo remoto o freelance.

✓ 2.6. Mejora la organización del proceso

- Las empresas pueden grabar la entrevista para revisarla después (si el candidato da permiso).
- También permite hacer entrevistas grupales o paneles con varios entrevistadores fácilmente.

✓ 2.7. Igualdad de condiciones

- Las videollamadas estandarizan el formato: todas las personas se entrevistan bajo las mismas condiciones tecnológicas, lo que facilita la comparación.

✓ 2.8. Refleja competencias digitales

- Participar correctamente en una entrevista online demuestra que el candidato tiene habilidades tecnológicas básicas, muy valoradas en la actualidad.

Figura 26

Saber usar Skype y Google Meet

3. ¿POR QUÉ ES NECESARIO APRENDER A USAR SKYPE O GOOGLE MEET?

■ 3.1. Porque son herramientas básicas del mundo laboral actual

- Muchas entrevistas de trabajo y reuniones laborales se hacen por videollamada.
- Empresas de todos los sectores (educación, comercio, atención al cliente, etc.) las usan a diario.

🔑 3.2. Demuestran competencias digitales básicas

- Saber usar estas plataformas muestra que manejas la tecnología con soltura.
- Es una competencia clave para cualquier empleo hoy en día.

📱 3.3. Están disponibles en todos los dispositivos

- Puedes conectarte desde un ordenador, tablet o móvil.
- Solo necesitas una cuenta de Google (para Google Meet) o de Microsoft/Skype (para Skype).

🗣️ 3.4. Permiten entrevistas claras, con buena imagen y sonido

- A diferencia de llamadas telefónicas, las videollamadas permiten ver al entrevistador, captar su lenguaje corporal y expresar mejor tus ideas.

💡 3.5. Reducen nervios si sabes usarlas bien

- Si sabes cómo entrar, activar cámara y micrófono, compartir pantalla o resolver errores comunes, vas más preparado y seguro.

🌐 3.6. Son gratuitas y accesibles

- No requieren pago, solo conexión a Internet.
- Están diseñadas para que cualquier persona las pueda aprender a usar.

🔗 3.7. Son útiles incluso después de conseguir trabajo

- Seguirás usándolas para reuniones, formaciones o atención al cliente.

Figura 27

Como se usa Skype y Google Meet

4. ¿QUÉ DEBEN SABER HACER CON SKYPE O GOOGLE MEET?

1. Descargar o acceder desde el navegador

- Ambas plataformas permiten su uso sin necesidad de instalar nada.
- También tienen aplicaciones para móvil, tablet y PC.

2. Crear una cuenta (si es necesario)

- Google Meet: basta con tener una cuenta de Gmail.
- Skype: requiere una cuenta de Microsoft (se puede crear fácilmente con un correo).

3. Activar cámara y micrófono correctamente

- Saber dar permisos al navegador o a la app para usar la cámara y el micrófono.
- Activarlos y desactivarlos durante la videollamada si es necesario.

4. Comprobar la conexión a internet

- Verificar que tienes una conexión estable y rápida antes de la entrevista.
- Aconsejable conectarse desde un lugar con buena cobertura WIFI.

5. Ingresar a una reunión con un enlace

- Saber hacer clic en un enlace enviado por correo o WhatsApp y seguir las instrucciones.
- En algunos casos, introducir un código de reunión.

6. Saber compartir pantalla (si se lo piden)

- Puede ser útil si tienes que mostrar tu currículum, un portafolio o resolver una prueba técnica.
- Aprender a elegir la ventana correcta que se quiere compartir.

Figura 28

Puesta en práctica de la actividad.

5. OBJETIVO DE LA SESIÓN

"Hoy vamos a conocer cómo usar de forma práctica Skype y Google Meet, dos herramientas clave para entrevistas laborales, y vamos a practicar cómo conectarse, hablar y mostrarse seguros en una videollamada de trabajo."



Anexo F. Presentación

En este anexo se evidencia la presentación Canva utilizada para explicar los contenidos en la sesión 4. Autor: Creación propia, Gabriel Moreno. Fuente: Canva.

Figura 29

Portada de la presentación



Figura 30

Acceso al formulario Google Drive

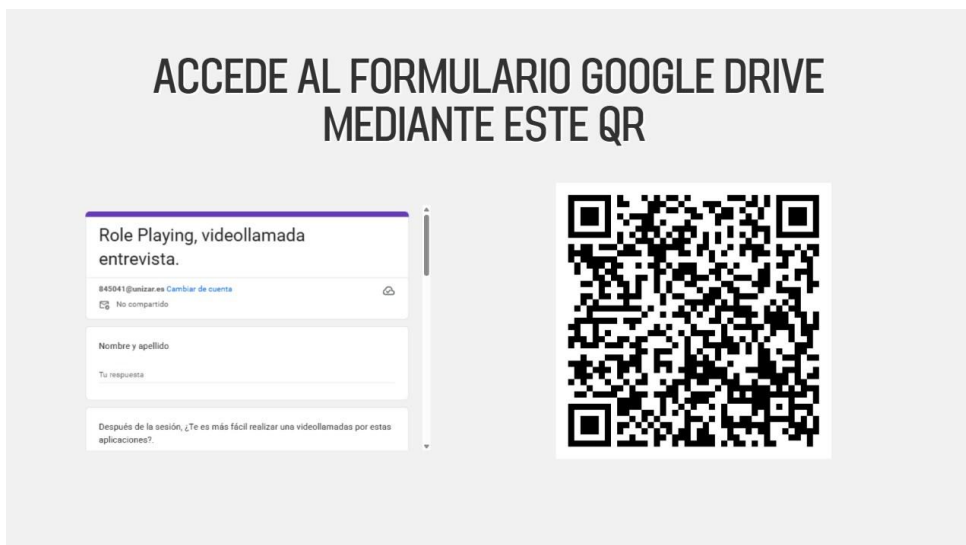


Figura 31

Definición InfoJobs y ventajas.

¿QUÉ ES INFOJOBS?

InfoJobs es una plataforma online de búsqueda y publicación de ofertas de empleo, especialmente popular en España, Italia y Brasil. Es una bolsa de trabajo privada que conecta a empresas que buscan personal con profesionales que buscan empleo.

Permite:

- Buscar ofertas por sector, zona y perfil.
- Crear un currículum online.
- Hacer seguimiento del estado de tus candidaturas.
- Saber qué empresas han visitado tu perfil.



Figura 32

Requisitos para acceder a InfoJobs

3. REQUISITOS ANTES DE COMENZAR

- 01 
- 02 
- 03 

Figura 33

Pasos necesarios para la puesta en práctica de la actividad



4. PASOS PARA REGISTRARSE EN INFOJOBS

- ABRE LA APP O ENTRA EN LA WEB.
- PULSA EN "INICIAR SESIÓN" Y LUEGO EN "QUIERO DARME DE ALTA".
- RELLENA LOS DATOS PERSONALES SOLICITADOS.
- ACEPTA LAS CONDICIONES LEGALES Y DE PRIVACIDAD.
- SI TIENES YA UN CURRÍCULUM, PUEDES SUBIRLO DIRECTAMENTE; SI NO, PULSA "AHORA NO".
- VERIFICA TU CORREO:
 1. ACCEDE A TU GMAIL.
 2. ABRE EL CORREO DE INFOJOBS.
 3. PULSA "VERIFICAR TU EMAIL" PARA ACTIVAR LA CUENTA.



Figura 34

Exploración de la plataforma: herramientas principales



5. EXPLORACIÓN DE LA PLATAFORMA: HERRAMIENTAS PRINCIPALES



Figura 35

Evaluación final de todo lo trabajado en la propuesta de formación



Anexo G. Evaluación final

En este anexo se muestran las contestaciones del alumnado de la evaluación final de la propuesta de formación.

Figura 36

Sesión 1: pregunta 1 de la evaluación

1. Determina cuál de estas opciones es la más importante para buscar empleo según tu nivel de competencia digital. .

6 respuestas

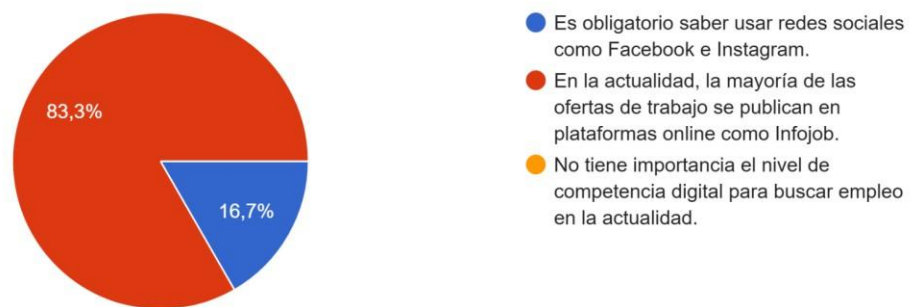


Figura 37

Sesión 1: pregunta 2 de la evaluación

¿Puedes mencionar una plataforma online que hayas usado durante la intervención para buscar empleo?.

6 respuestas

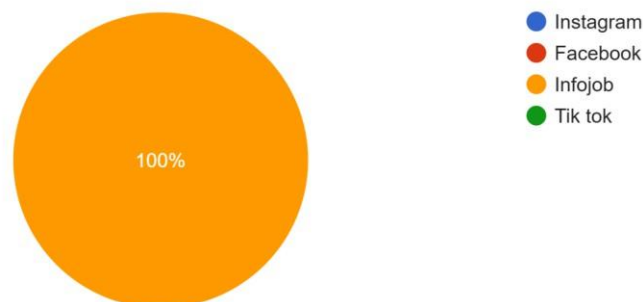


Figura 38

Sesión 1: pregunta 3 de la evaluación

¿Qué característica consideras que es importante en un curriculum atractivo para las empresas?

6 respuestas

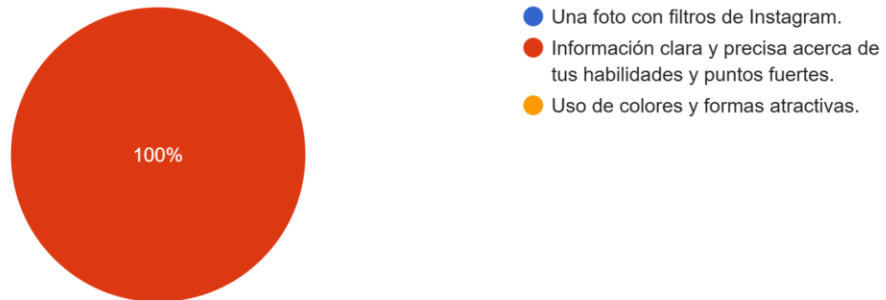


Figura 39

Sesión 1: pregunta 4 de la evaluación

Determina la respuesta correcta: Según estudios, diferenciar las ofertas de trabajo reales y falsas sirve para:

6 respuestas

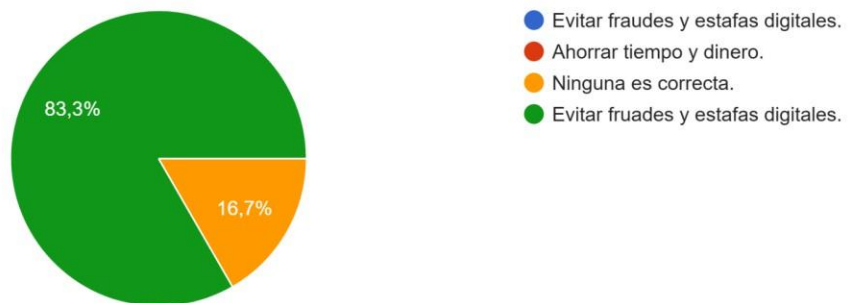
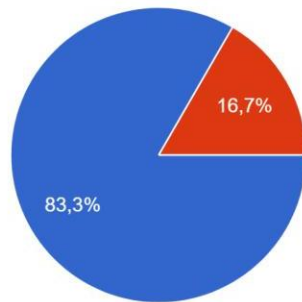


Figura 40

Sesión 2: pregunta 5 de la evaluación

Determina cuál es el objetivo principal de esta sesión.

6 respuestas



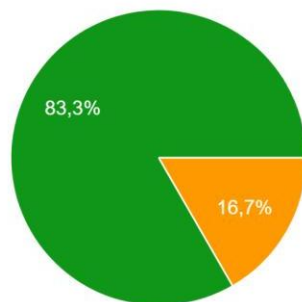
- Aprender a diseñar un curriculum utilizando Canva.
- Memorizar que elementos son importantes en el curriculum.
- Escribir un curriculum a papel para presentarlo a las empresas.

Figura 41

Sesión 2: pregunta 6 de la evaluación

¿Qué herramienta utilizamos?

6 respuestas



- Word Online
- Power Point
- Infojob
- Canva

Figura 42

Sesión 2: pregunta 7 de la evaluación

¿Qué se necesita para acceder a Canva?

6 respuestas

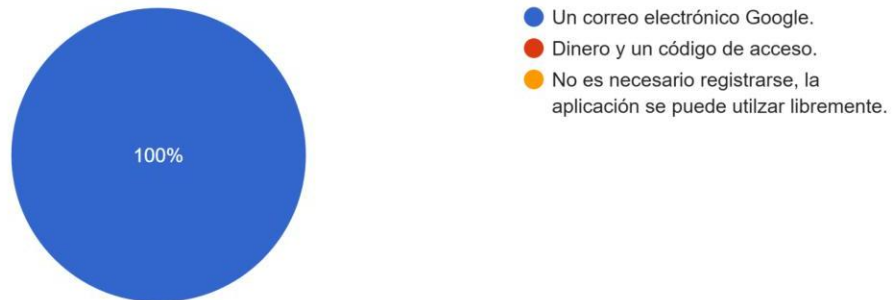


Figura 43

Sesión 2: pregunta 8 de la evaluación

¿Cómo realizasteis el Currículm?

6 respuestas

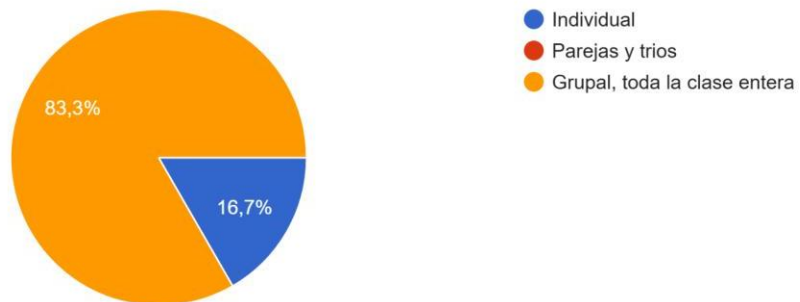


Figura 44

Sesión 2: pregunta 9 de la evaluación

Al terminar el curriculum, ¿Dónde lo enviasteis?

6 respuestas

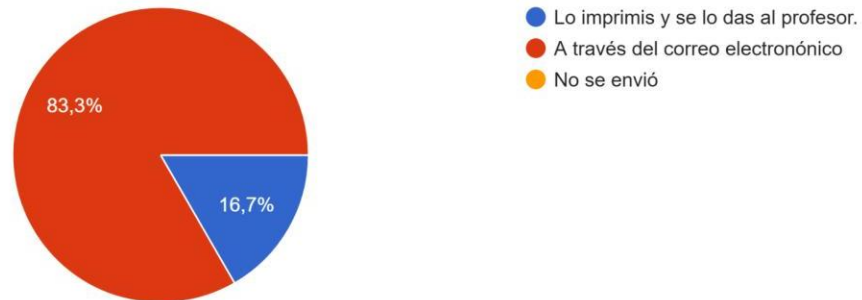


Figura 45

Sesión 3: pregunta 10 de la evaluación

Determina por qué es importante utilizar plataformas como Skype o Google Meet en la búsqueda de empleo.

6 respuestas

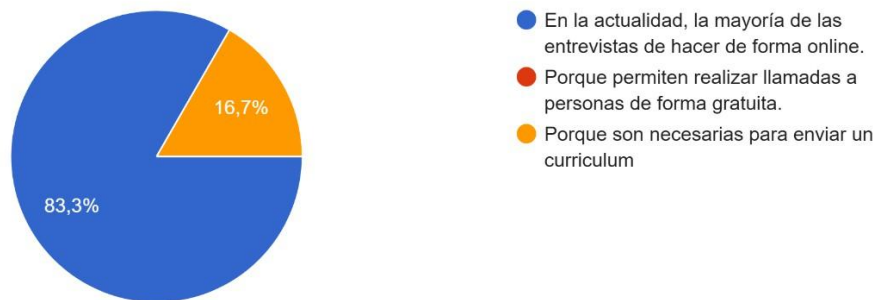


Figura 46

Sesión 3: pregunta 11 de la evaluación

¿Cuál de las siguientes aplicaciones utilizamos?

6 respuestas

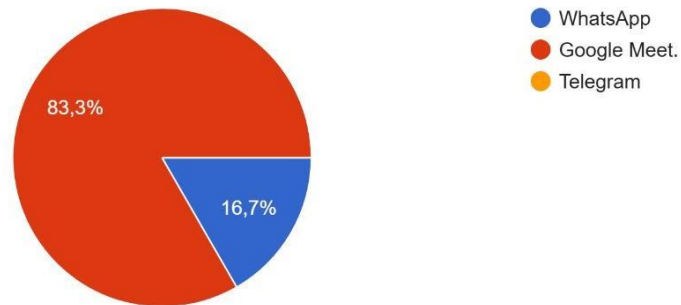


Figura 47

Sesión 3: pregunta 12 de la evaluación

¿Qué necesitas para crear una cuenta de Skype?

6 respuestas



Figura 48

Sesión 3: pregunta 13 de la evaluación

¿Qué realizamos en esa sesión?

6 respuestas

