



**Universidad
Zaragoza**

TRABAJO FIN DE MÁSTER

APRENDIZAJE BASADO EN PROYECTOS: ¿SOMOS IGUALES EN EL MERCADO LABORAL?

PROJECT-BASED LEARNING:
ARE WE EQUAL IN THE LABOR MARKET?

Autora

Sandra Lasheras Rodrigo

Director

Francisco Javier Caballer Cebolla

FACULTAD DE EDUCACIÓN
Año 2017

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
1.1 OBJETIVOS DEL MÁSTER	4
1.2 COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS	5
1.3 ASIGNATURAS DEL MÁSTER:	6
1.4 PRÁCTICAS EN EL CENTRO EDUCATIVO	8
2. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO	9
2.1 MACRODATOS: ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL MERCADO LABORAL ..	13
2.1.1 TASA DE DESEMPLEO.....	14
2.1.2 TASA DE ACTIVIDAD	18
2.1.3 TASA DE MATRICULACIÓN ESTUDIOS TERCARIOS.....	20
2.1.4 BRECHA SALARIAL	23
2.1.5 LA TEMPORALIDAD	24
2.1.6 TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	27
2.2 MICRODATOS: ANÁLISIS DE LA ENCUESTA A LOS ALUMNOS DE 1º DE BACHILLER.....	28
3. APRENDIZAJE BASADO EN PROYECTOS: ACTIVIDAD eTWINNING	30
3.1 ¿QUÉ ES eTWINNING Y CÓMO LO INTEGRAMOS?	31
4. REFLEXIÓN CRÍTICA SOBRE EL PROYECTO Y LA ACTIVIDAD	39
5. CONCLUSIONES	40
5.2 BALANCE DEL MÁSTER.....	40
5.2 PROPUESTAS DE FUTURO	41
6. REFERENCIAS.....	42

1. INTRODUCCIÓN

La docencia es una de las profesiones más importantes y complejas de nuestra sociedad, ya que se encarga de formar a las generaciones del futuro. En muchas ocasiones solo se valora dicha formación a un nivel académico, pero la profesión va mucho más allá. El alumno, sobre todo en la adolescencia, experimenta la transición de dejar atrás su niñez, por lo que la función del docente es fundamental en ese camino.

En el Máster de Profesorado he aprendido a conocer cómo es la evolución del alumnado a nivel cognitivo, biosocial y psicosocial, aspecto imprescindible para afrontar la tarea de transmitir conocimientos en secundaria.

El docente tiene que intentar conocer lo mejor posible a su alumnado para acercar los vértices materia-alumno-profesor, con el fin de conseguir un aprendizaje integral y motivador. Las diferentes teorías del aprendizaje, como Gardner (1999) sobre la adaptación al alumno en los contenidos y las forma de enseñar, a través de las inteligencias múltiples, o Bruner (1966), focalizando el aprendizaje en el propio alumno, siendo el docente un mediador de las ideas innatas del estudiante, han contribuido a que conozca y entienda la docencia de una forma muy diferente a una mera transmisión de conocimiento.

El alumno debe hacerse preguntas, tener pasión por lo que estudia, establecer un nuevo conocimiento asentando el previo y aprender a comprender. A través de las metodologías aprendidas, como el Aprendizaje Basado en Problemas, el Aprendizaje por Proyectos o la Clase Invertida, el alumno tendrá una motivación mayor y será una parte activa del proceso. Por ello, en mi futuro profesional estará muy presente implantar estas metodologías en el aula, ya que me han aportado una visión diferente de la forma de entender la docencia.

Es necesario disponer de ciertas habilidades, actitudes y valores que, sumándose a los conocimientos de las disciplinas, hacen posible a los docentes planear, desarrollar y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje. La docencia tiene que entenderse como un proceso de creatividad y grandes dosis de trabajo para preparar la materia de una forma dinámica, donde el libro de texto no sea la principal herramienta. Además, el docente tiene que ser flexible para modificar continuamente sus ideas de enseñanza para adaptarse al entorno y la evolución de la profesión, incorporando las TIC y nuevas metodologías a lo largo de su carrera profesional, con un constante esfuerzo intelectual tanto fuera como dentro del aula.

“El rol de profesor debe ser una pasión”. Ésa sería la frase que definiría la conclusión después de la realización del Máster y de la experiencia del Practicum. Una relación de compromiso con el alumno para que supere los retos académicos y logre alcanzar su máximo potencial. Fomentar la auto-superación del estudiante y, sobre todo, la curiosidad por aprender y desarrollarse como individuo, es la verdadera función del docente en el aula.

Como dijo Martin Luther King: “La función de la educación es enseñar a pensar intensa y críticamente. Formar inteligencia y carácter: esa es la meta de la verdadera educación”, una frase que muestra el espíritu de la docencia es su conjunto.

1.1 OBJETIVOS DEL MÁSTER

El objetivo del Máster de Profesorado en E.S.O. y Bachillerato es que los estudiantes que lo cursen adquieran las competencias necesarias para ejercer la profesión docente de acuerdo a la normativa vigente.

Se debe proporcionar a los futuros docentes una serie de conocimientos teóricos, actitudes y habilidades necesarias para su completo desarrollo profesional. Se trata de un conocimiento inicial, ya que la profesión docente requiere de un constante estudio a lo largo de la vida activa del sujeto. En cualquier caso, los objetivos finales de aprendizaje al acabar el curso serán, tal y como se expone en el Real Decreto 1393/2007 y en la Orden ECI 3858/2007 de 27 de diciembre, los siguientes:

1. Conocer los contenidos curriculares de las materias relativas a la especialización docente correspondiente, así como el cuerpo de conocimientos didácticos en torno a los procesos de enseñanza y aprendizaje respectivos. Para la formación profesional se incluirá el conocimiento de las respectivas profesiones.

2. Planificar, desarrollar y evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje potenciando procesos educativos que faciliten la adquisición de las competencias propias de las respectivas enseñanzas, atendiendo al nivel y formación previa de los estudiantes así como la orientación de los mismos, tanto individualmente como en colaboración con otros docentes y profesionales del centro.

3. Buscar, obtener, procesar y comunicar información (oral, impresa, audiovisual, digital o multimedia), transformarla en conocimiento y aplicarla en los procesos de enseñanza y aprendizaje en las materias propias de la especialización cursada. 4. Concretar el currículo que se vaya a implantar en un centro docente participando en la planificación colectiva del mismo; desarrollar y aplicar metodologías didácticas tanto grupales como personalizadas, adaptadas a la diversidad de los estudiantes.

5. Diseñar y desarrollar espacios de aprendizaje con especial atención a la equidad, la educación emocional y en valores, la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, la formación ciudadana y el respeto de los derechos humanos que faciliten la vida en sociedad, la toma de decisiones y la construcción de un futuro sostenible.

6. Adquirir estrategias para estimular el esfuerzo del estudiante y promover su capacidad para aprender por sí mismo y con otros, y desarrollar habilidades de pensamiento y de decisión que faciliten la autonomía, la confianza e iniciativa personales.

7. Conocer los procesos de interacción y comunicación en el aula, dominar destrezas y habilidades sociales necesarias para fomentar el aprendizaje y la convivencia en el aula, y abordar problemas de disciplina y resolución de conflictos.

8. Diseñar y realizar actividades formales y no formales que contribuyan a hacer del centro un lugar de participación y cultura en el entorno donde esté ubicado; desarrollar las funciones de tutoría y de orientación de los estudiantes de manera colaborativa y coordinada; participar en la evaluación, investigación y la innovación de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

9. Conocer la normativa y organización institucional del sistema educativo y modelos de mejora de la calidad con aplicación a los centros de enseñanza.

10. Conocer y analizar las características históricas de la profesión docente, su situación actual, perspectivas e interrelación con la realidad social de cada época.

11. Informar y asesorar a las familias acerca del proceso de enseñanza y aprendizaje y sobre la orientación personal, académica y profesional de sus hijos.

1.2 COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS

A continuación, voy a enumerar las competencias tanto generales como específicas que deben ser adquiridas a través del Máster en Profesorado.

Las competencias generales son:

- Adquirir conocimientos para desarrollar o aplicar ideas en el aula mediante la iniciativa y la innovación
- Capacidad de resolución de problemas en diferentes entornos
- Reflexionar sobre la responsabilidad social y ética de los conocimientos aplicados
- Capacidad para comunicar de un modo claro y dinámico
- Habilidad para el trabajo autónomo y crítico
- Capacidad para la planificación y formación continua
- Capacidad de trabajo en equipo e implicación en el centro educativo
- Aplicación de metodologías orientadas a la mejora del aprendizaje

Las competencias específicas son:

- Conocer el contexto social de los estudiantes
- Comprender el desarrollo de la personalidad y procesos evolutivos del alumnado
- Adquirir habilidades para identificar las diferentes capacidades y ritmos de aprendizaje de los alumnos
- Conocer los procesos de convivencia en el aula y saber resolver los posibles conflictos
- Contribuir en el proyecto educativo y en las actividades del centro para mejorar la calidad del aprendizaje
- Promover valores para una correcta educación emocional
- Atender la diversidad del aula
- Comprender la situación familiar del alumnado y la incidencia del contexto en la educación. Adquirir habilidades en relación con la orientación familiar
- Ser capaz de transmitir los conocimientos de forma dinámica y buscando la actualidad
- Transformar los currículos en programas de actividades y de trabajo
- Facilitar el aprendizaje colaborativo y el valor de las aportaciones de los estudiantes, creando un clima de confianza
- Integrar las TIC en el aula para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje
- Conocer y aplicar las técnicas de evaluación para que sean un estímulo y una herramienta para medir el progreso
- Alcanzar las habilidades sociales necesarias para ser un buen docente en el aula

1.3 ASIGNATURAS DEL MÁSTER:

ASIGNATURAS	CONTEXTO
Contexto de la Actividad Docente	Comprender la importancia de la docencia, tanto su marco legal como los retos que supone la sociedad actual con su contexto social y familiar. Conseguir la integración en los centros educativos para contribuir a mejorar la calidad de los proyectos y actividades. Al finalizar la materia el estudiante adquirirá un conocimiento del contexto donde va a desarrollar su vida profesional, siempre pensando en una futura mejora. La asignatura se desarrolló en dos bloques, el primero de sociología, donde profundizamos en el contexto social de la educación y las relaciones con el sistema educativo, incluyendo las clases sociales y la igualdad de oportunidades; y el segundo de DOE, donde se impartió la materia centrándonos en la organización de los centros educativos en el marco de las diferentes legislaciones.
Interacción y Convivencia en el Aula	Los puntos esenciales de la materia son comprender las características de los alumnos y sus contextos sociales así como desarrollar habilidades psicosociales para ayudar en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Además profundiza en los problemas de comunicación y reflexiona sobre las actitudes que favorecen la cohesión del grupo-clase atendiendo a la diversidad. La materia propicia una convivencia que genere un buen clima en el aula, ayudando a los alumnos en todos los niveles para orientarlos académica y profesionalmente, partiendo de sus características sociales, familiares y psicológicas. La asignatura se desarrolló nuevamente en dos bloques, estando el primero relacionado con la psicología evolutiva, donde estudiamos las teorías del desarrollo y la acción tutorial. En el segundo bloque se impartió la psicología social, donde se desarrollaron los conceptos de inteligencia emocional, habilidades para el docente, las relaciones de poder en el aula, el aula como grupo, el liderazgo y la influencia social.
Procesos de Enseñanza-Aprendizaje	La materia fomenta el desarrollo de conocimientos y actitudes básicas para la función docente. El temario abarcado fue amplio, como el análisis del uso de las TIC en los procesos de aprendizaje, las estrategias de motivación, las dimensiones del aula (principalmente la estructura cognitiva de los participantes y la estructura social), la utilidad de la evaluación y los tipos de evaluación, las estrategias metodológicas y la atención a la diversidad.

	La asignatura proporciona mecanismos necesarios para el buen desarrollo de la actividad docente.
Diseño Curricular de Filosofía, Geografía e Historia y Economía	Se centra en analizar los procedimientos del diseño curricular a partir de diferentes modelos y teorías, con especial interés en el diseño por competencias. Evaluar la calidad de diferentes diseños curriculares de las materias de Filosofía, Economía, Geografía e Historia. Nos centramos en analizar qué contenidos son los más adecuados para cada especialidad de acuerdo a los objetivos y competencias clave. La asignatura desarrolló las funciones de las diferentes especialidades elaborando al final del cuatrimestre un trabajo de reflexión curricular sobre los objetivos y la secuenciación.
Fundamentos de Diseño instruccional y Metodologías de Aprendizaje	La materia se centra en la revisión de teorías fundamentales del aprendizaje y su relación con las metodologías. Se analizan críticamente las diversas teorías y criterios más relevantes, con un profundo estudio de diferentes metodologías como el ABP, el aprendizaje por proyectos y el estudio del caso. Estudiamos casos reales donde el peso de la parte práctica fue bastante mayor que el de la teórica. Un trabajo final de programación completó la formación.
Prevención y Resolución de Conflictos	La asignatura ayuda a identificar los procesos de comunicación en el aula, profundizando en los problemas y soluciones que se pueden dar. Busca desarrollar competencias para ayudar al alumnado en la convivencia y aprendizaje, centrándose en la prevención y resolución de conflictos. Aprendí cómo gestionar situaciones complicadas en el aula, ya que la actitud ante el conflicto y la mediación es la clave para superar el problema. La escucha activa servirá como elemento diferenciador.
Contenidos Disciplinarios de Economía y Administración de Empresas	En esta asignatura se repasa el Currículo de Economía y Empresa, donde se estudian los objetivos, competencias y contenidos de cada materia según la normativa vigente, en este caso la LOMCE. A través de diferentes exposiciones se realiza un estudio profundo de diversas unidades didácticas del currículo, incluyendo actividades innovadoras.
Diseño, Organización y Desarrollo de Actividades para el Aprendizaje de Economía y	Se procede a un análisis de los conocimientos didácticos sobre Economía y Empresa, diseñando la programación de varias Unidades Didácticas con la realización de múltiples actividades. Especial mención al uso de las TIC y al diseño de actividades de forma innovadora, dentro del marco del currículo de Economía y Empresa.

Empresa	Durante el cuatrimestre se han realizado numerosas actividades tanto individuales como en grupo, utilizando programas y recursos motivadores.
Evaluación e Innovación Docente e Investigación Educativa en Economía y Empresa	El objetivo es aprender a realizar las evaluaciones del alumnado mediante herramientas que permitan cuantificar el progreso del proceso de enseñanza-aprendizaje. Saber cómo evaluar es una tarea difícil si no se tienen los recursos necesarios, por lo que la asignatura proporciona conocimientos de gran utilidad.
Recursos Didácticos para la Enseñanza de Materias. Lengua Extranjera – Inglés	La asignatura favorece la utilización de estrategias de comunicación en lengua inglesa y realización de diferentes actividades con un feedback del resto de compañeros, utilizando diversos recursos didácticos.

1.4 PRÁCTICAS EN EL CENTRO EDUCATIVO

El periodo de prácticas lo realicé en el I.E.S. Pablo Gargallo de Zaragoza. Durante el Practicum I la experiencia fue muy enriquecedora, ya que conocimos lo que es ser docente en primera persona. El objetivo era impartir la asignatura e intentar que los alumnos lleguen lo más lejos posible, pero también es cierto que existen otras realidades con las que no había contado. Los problemas socio-económicos que tienen bastantes estudiantes del centro hacen que la labor educativa sea, en algunos momentos, más compleja. Los profesores y coordinadores con los que hemos hablado están profundamente implicados con sus alumnos, haciendo todo lo posible para que cada estudiante tenga una oportunidad.

Por otra parte, existen numerosos documentos que el centro debe tener actualizados, ya que la mayoría están vivos y tienen que ser revisados con frecuencia. Dichos documentos tienen un protocolo de actuación para su elaboración y aprobación, por lo que el Claustro u otros organismos deben prestar atención para que estén siempre acorde con la realidad del centro y la legislación. Además, pude comprobar que las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias, son bastante constantes. En el poco tiempo que estuve en el centro fui a cuatro, las cuales fueron de muy diferente temática. Comprobé que la docencia lleva asociado un trabajo burocrático que desconocía.

Una de las cosas que me dejó bastante impactada fue la cantidad de actividades y programas que desarrollan en el centro. Desde el Proyecto de Integración de Espacios Escolares (PIEE), del que creo que su labor es imprescindible, hasta programas de Erasmus+ e intercambios, AUNA, charlas con importantes personajes a nivel nacional o talleres de infinidad de temáticas acordes a la adolescencia. Los estudiantes de este Instituto tienen en su mano una gran cantidad de oportunidades para aprender.

El segundo y tercer periodo de prácticas, correspondiente al Practicum II y III, fue todavía más interesante y motivador. Aprendí lo que realmente es trabajar en un centro. No solo a nivel académico, sino todo lo que implica ser docente, sobre todo en un centro con tanta diversidad del alumnado (principalmente en la E.S.O.). Lograr gestionar el aula de manera correcta fue muy importante como docente en prácticas, ya que en mis clases hubo ambiente de trabajo y participación.

La experiencia ha sido sin duda muy buena y soy consciente de la responsabilidad que tienen los docentes con la sociedad. Aunque ya sabía lo importante que era la profesión de docente, he comprobado todo lo que se puede aportar. Los alumnos están en una edad en la que puedes marcar la diferencia en su vida si puedes conectar con ellos y hacerlos partícipes de su educación. Que sean críticos y no influenciables, que sepan valorar las oportunidades que tienen para no desaprovecharlas y que alcancen su máximo potencial es lo que me gustaría conseguir como docente. La docencia, sobre todo en contextos más complicados como este Instituto, es el pilar fundamental para que la sociedad mejore. Somos los responsables, en gran medida, del éxito o fracaso de muchos de estos alumnos.

2. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

El mercado de trabajo es el mercado donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo, estando la oferta formada por el conjunto de trabajadores que quieren trabajar y buscan trabajo por cuenta ajena, y la demanda por el conjunto de empleadores que quieren contratar trabajadores. Como resultado de la interacción de ambas curvas surge el salario.

Esta definición pone de manifiesto la importancia que el estudio de este mercado tiene para todas las sociedades, dada la relevancia que tiene para el proyecto vital de las personas (Layard et al. 2005). Se trata de un mercado con unas características muy particulares, ya que el “producto” involucrado es la mano de obra, el factor productivo en manos de las economías domésticas. Vinculados a él aparecen términos tan comunes en el vocabulario habitual como la tasa de desempleo, el desempleo friccional o estacional, o las políticas contra el desempleo.

Si el mercado laboral no funciona correctamente, es decir, si existen desequilibrios, los costes que deben afrontar un país son muy elevados. Por una parte, existen factores productivos ociosos, lo que supone que el país está desperdiciando parte de su potencial para generar riqueza y aumentar su PIB. Por otra parte, las economías domésticas se ven afectadas a la hora de obtener recursos, lo que puede traducirse en malestar, tensiones y, en última instancia, conflictividad social y enfrentamientos. Además, supone un coste en términos monetarios para el sector público a través del incremento de las prestaciones sociales. Todos estos efectos perjudiciales sobre la sociedad y la renta o la pérdida de producción hacen imprescindible vigilar de manera exhaustiva el funcionamiento del mercado de trabajo.

Por todos estos motivos, los gobiernos de los países intervienen fijando salarios mínimos y estableciendo condiciones laborales que deben ser respetadas en los diferentes sectores laborales, siendo dicha regulación un indicador del nivel y la calidad de vida de los trabajadores. Tanto las empresas como los trabajadores, a través de los

sindicatos, tienen poder de para influir en el salario, si bien dicho poder de negociación no siempre es equitativo, por lo que podríamos pensar que no se trata de un mercado perfectamente competitivo.

Tal y como hemos apuntado, el mercado laboral juega un papel fundamental en la economía de los países, y por ello es fundamental que los alumnos adquieran los conocimientos necesarios para poder analizar e interpretar la realidad laboral en cualquier contexto. Por este motivo, en el bloque 4 del currículo de 1º de Bachillerato se introducen conceptos vinculados con él, como la tasa de paro, las políticas contra el desempleo o las diferencias de España con la Unión Europea en materia de mercado de trabajo.

En este contexto, el trabajo de investigación que quiero abordar se centra en el mercado laboral, pero desde la perspectiva de la mujer (Gómez 2001; Maruani 2000). He decidido realizar este planteamiento porque las mujeres han sido sistemáticamente discriminadas en el ámbito laboral. Incluso en los últimos tiempos, en los que se han dado pasos en la búsqueda de una igualdad que todavía no ha cristalizado, persisten comportamientos y situaciones que hacen necesario, desde mi punto de vista, entender las causas de dicha discriminación.

En definitiva, elaboraré mi proyecto sobre el **“Mercado de trabajo de la mujer”**. ¿Cómo es el mercado laboral en la actualidad en España? ¿Y en los países de nuestro entorno? ¿La igualdad es algo real o una mera fantasía para hacer creer a las mujeres que tienen las mismas oportunidades? ¿La crisis financiera ha afectado de igual forma a los hombres y a las mujeres? ¿Existen políticas para fomentar esa tan ansiada igualdad? ¿Es apropiada la discriminación positiva en el ámbito laboral? ¿La precariedad laboral es mayor en el caso de ser mujer? A todas estas cuestiones intentaré dar respuesta a lo largo de este trabajo.

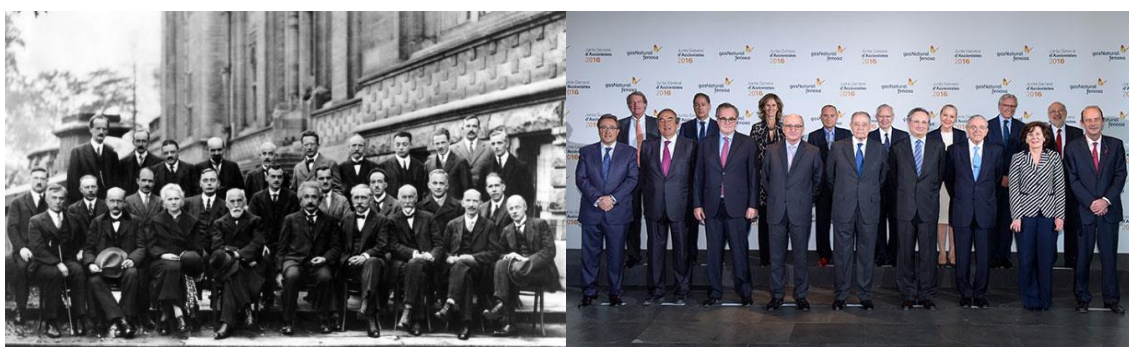
Con este objetivo trabajaremos la evolución de variables como la tasa de paro, la tasa de empleo, la tasa de trabajo a tiempo completo, la temporalidad, la tasa de abandono escolar, la brecha salarial o la tasa de participación en educación superior. Además, veremos si la reciente crisis financiera y económica ha jugado un papel importante a la hora de influir la tendencia de dichas variables. Finalmente, estableceremos una comparación entre la situación y la evolución de estas variables en España y en los países de un entorno cercano para poder determinar con mayor exactitud la situación de la mujer en el mercado laboral en España.

Todo este análisis previo nos servirá para comprender mejor el mercado laboral y así poder explicarlo en detalle a los estudiantes. Los alumnos de hoy son nuestro futuro de mañana, por lo que deben tener desde edades tempranas un conocimiento amplio de cómo funciona el mercado laboral, y en especial de la situación de la mujer, para que sean conscientes de la necesidad de evolución y mejora. Dar visibilidad a las mujeres en dicho mercado, con datos empíricos, tiene la función de hacer reflexionar a los alumnos para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. ¿Cómo vamos superar esas barreras si desde edades tempranas no se expone el tema con transparencia y realidad?

Los alumnos que hoy están en las aulas serán en el mañana trabajadores de una empresa, funcionarios, políticos, o emprendedores entre otras muchas profesiones ¿Cómo va a evolucionar la sociedad si no se conciencia desde la adolescencia del problema que existe para que no tengan los mismos comportamientos discriminatorios con la mujer? Obviamente la sociedad española ha evolucionado en este aspecto, pero desde luego no llegamos a situarnos en un punto de igualdad real. Me parece

fundamental como docente enseñar a los alumnos a ser conscientes de cuál es la realidad del mercado del trabajo para la mujer en España y otros países de la Unión Europea, siendo clave para su espíritu crítico valorar las diferencias existentes todavía entre hombres y mujeres y pensar en qué podrían hacer ellos en el futuro para romper el llamado “techo de cristal”, que no es otra cosa que las barreras invisibles, poco conocidas y menos combatidas que la mujer tiene que afrontar a la hora de ascender y llegar a puestos de responsabilidad en la empresa, o dicho de otro modo, una metáfora que alude a las barreras invisibles que encuentran las mujeres a la hora de abrirse paso en su carrera profesional. ¿Cuántas mujeres están presentes en los consejos de administración de las empresas europeas?

A continuación mostraré dos fotografías muy ilustrativas que nos deberían hacer reflexionar al respecto:



Fuente: Wikipedia y Página Web de Gas Natural Fenosa

La primera es una de las imágenes más importantes de la ciencia, donde vemos a Marie Curie rodeada de hombres, entre los que se encontraban Niels Bohr, Albert Einstein o Erwin Schrödinger, en la Conferencia de Solvay en 1927. Puede parecer una imagen del pasado pero en realidad, y por triste que parezca, podemos reproducirla en la actualidad. A continuación se muestra una imagen del consejo de administración de Gas Natural Fenosa en Junta General de Accionistas de 2016. Como podemos observar, el número de mujeres es claramente inferior al de hombres. No se trata de una excepción, ya que el peso de la mujer en los consejos de administración de las empresas del IBEX alcanza un 20.3% en el año 2017, lo que representa un aumento del 0.5% con respecto al año anterior. Como se puede comprobar, queda todavía mucho camino por recorrer.

Desde el campo de la educación, los docentes tenemos la obligación de que nuestros alumnos conozcan la verdadera situación del mercado laboral en términos de desigualdad y cómo la crisis afectó hombres y mujeres. Visibilizar la situación es la clave, y el principio, para poder empezar a trabajar desde el aula un problema al que la sociedad debe saber poner punto y final.

Los alumnos tienen conocimientos sesgados en la mayoría de las ocasiones, ya que su entorno es generalmente la única fuente de referencia. Para superar esa barrera trabajaremos con la herramienta Twinning. Con esta aplicación podremos ponernos en contacto con centros educativos de todo el mundo para realizar trabajos conjuntos sobre la temática elegida. En nuestro caso nos coordinaríamos con un centro europeo para realizar un documento sobre el mercado laboral de la mujer en los respectivos países. A través de reuniones vía Skype los alumnos se comunicarán con los alumnos del otro centro para realizar el trabajo, de tal forma que fomentamos el bilingüismo, la expresión escrita y la capacidad analítica. El objetivo es comprobar cómo ha influido la crisis en el

mercado laboral, poniendo el foco en las diferencias entre hombres y mujeres, en diferentes países. Además de realizar una reflexión sobre las posibles políticas contra la desigualdad laboral.

La situación de la mujer en el mercado laboral es un tema que ha sido estudiado y analizado en numerosas ocasiones. A continuación, prestaremos atención a algunos de estos **trabajos ya publicados** relacionados con el mercado laboral y la mujer.

El primer estudio será del *Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, elaborado cada año desde 2008, donde exponen la situación de la mujer en relación a la tasa de actividad, ocupación, desempleo, maternidad, trabajos a tiempo parcial, salario y políticas de empleo entre otras cuestiones. El trabajo lleva por nombre “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo”

Los resultados del último informe con datos relativos a 2015 y elaborado a fecha 8 de marzo de 2016, nos arrojan luz sobre distintos aspectos:

- La actividad laboral de la mujer permanece estable.
- Aumenta el empleo en mujeres mayores de 30 años.
- Disminuye el paro en todas las edades menos mayores de 55 años.
- Disminuye la brecha de género.
- Disminuye diferencias de género entre los jóvenes.
- Disminuye el impacto de la maternidad en el empleo.
- Aumentan las mujeres con estudios superiores.
- El trabajo a tiempo parcial sigue siendo superiores en las mujeres.
- La tasa de la actividad emprendedora está muy igualada con la del hombre.

A priori estos datos parecen indicar que la sociedad avanza en el buen camino, mejorando la situación de la mujer en el mercado laboral y disminuyendo la diferencia por género.

Otro estudio de la Universidad de Sevilla (Camacho et al. 2008) llamado “Posición de la mujer europea ante el mercado laboral” y elaborado por el departamento de Economía Aplicada III (2008), expone en su introducción lo siguiente: *“La igualdad entre hombres y mujeres ante la Ley, igualdad de oportunidades, e igualdad de participación para influir y contribuir en el proceso de desarrollo, es un tema de derechos humanos y de justicia social. Los esfuerzos que se realicen para alcanzar esta situación de igualdad contribuyen a la consecución de otros objetivos sociales y económicos, dado que las desigualdades y diferencias de género afectan directa e indirectamente al impacto de las estrategias de desarrollo. Si bien es cierto que es mucho el camino recorrido en los últimos años, no es menos cierto que aún persisten desigualdades en terrenos tan fundamentales como son la educación, sanidad y trabajo. Por ello exploramos las posibles diferencias que puede esconder el mercado laboral en los países de la Europa de los 27, en teoría países desarrollados o con un alto grado de desarrollo. **Encontramos que el mercado discrimina negativamente a la mujer en todos y cada uno de los países analizados, manteniendo una situación que tan sólo mejora muy ligeramente en el tiempo**”*. El estudio se centra en las diferencias entre hombres y mujeres respecto al mercado laboral en la Europa de los 27. Toman como año de referencia solo el 2007 y comparan la situación laboral de la mujer en los distintos países europeos, midiendo la tasa de paro, actividad y empleo. El rango de edad que seleccionan es de 25 a 39 años con estudios superiores y con una horquilla

temporal del 2000 al 2007 para ver la evolución del paro.

Por último, hago referencia a otro estudio llamado “Las mujeres en el trabajo” (tendencias 2016), desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En él se vuelve a exponer la situación de vulnerabilidad de la mujer, ya que muestra como apenas se reduce la brecha de género en las tasas de empleo, o cómo los empleos de las mujeres son de peor calidad. Si bien estos datos son a nivel mundial, se puede observar que los resultados son parecidos a otros estudios.

Con este trabajo, mi propósito es doble. Por un lado, realizar un **estudio profundo sobre la situación actual de la mujer en el ámbito laboral y establecer una comparación entre la situación en España y en países de su ámbito más cercano**. Para ello, usaré datos de diversos países europeos en las dos últimas décadas, incluyendo la crisis financiera. Por otro lado, **aprovechar este conocimiento detallado del mercado laboral y la mujer para ser capaz de transmitir a los alumnos la realidad de una situación cuya solución estará en el futuro en sus manos**. Los contenidos transversales que se impartirán, como la igualdad, refuerzan la importancia de dedicar horas lectivas a este proyecto.

A continuación mostraré una serie de gráficos que los alumnos deberán elaborar para conocer el tema de forma profunda y después me centraré en investigar e innovar sobre el **proceso de enseñanza-aprendizaje** del mercado de trabajo de la mujer en el aula. ¿Cómo impartir estos conceptos de forma que el alumno sienta que forma parte de su propio aprendizaje? ¿Qué metodología sería la más adecuada para fomentar la participación?

2.1 MACRODATOS: ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL MERCADO LABORAL

Como punto de partida o planteamiento de hipótesis formularé las preguntas clave en torno a las que gira mi propuesta de trabajo de investigación: ¿La mujer está sufriendo una discriminación velada en el mercado del trabajo? ¿Ha mejorado su situación en los últimos 20 años? ¿España tiene una tendencia parecida a algunos países de la Unión Europea? ¿Presenta el mercado laboral características especiales cuando el demandante de empleo es una mujer?

Los alumnos deben conocer la realidad a la que se enfrentan las mujeres cuando pretenden acceder al mercado laboral. Considero imprescindible que se visibilice esta situación en las aulas, de igual modo que se ha hecho con otros temas que años atrás parecía que no existían, como puede ser el acoso escolar, el machismo en las relaciones de pareja o la anorexia. El visibilizar esta situación a través de conferencias, debates y ejercicios de reflexión nos permitirá formar a unos futuros adultos críticos y conscientes de la situación, no dando por válido lo establecido en muchas empresas a la hora de contratar mujeres.

Los alumnos, dependiendo de su entorno, tienen unos conocimientos sobre la situación de la mujer en el ámbito laboral diferente, por lo que es necesario que los centros tengan conciencia de lo importante que es tratar el tema. **Con metodologías colaborativas y trabajo por proyectos los alumnos pueden abordar el mercado de trabajo desde la perspectiva femenina, favoreciendo la cohesión del grupo y aprendiendo a ser críticos con la situación planteada**. Por ejemplo, si abordamos la situación laboral de la mujer desde la perspectiva de la maternidad, los alumnos pueden realizar estudios del mercado de trabajo de otros países donde la baja es muy superior y

ver si el nivel de vida de ese país empeora o incluso mejora. Además, pueden preguntarse cómo afecta la duración de la baja maternal, o el hecho de que un hombre cuando es padre vaya a tener una baja inferior, a las posibilidades de acceder a según qué puestos de trabajo o de perderlo y ser despedido.

¿Se puede desde los Centros modificar el comportamiento de las empresas en el futuro? En mi opinión la respuesta es sí. Si formamos a los futuros profesionales de las empresas podemos contribuir a mejorar la situación injusta y sutil de discriminación de la mujer en el mercado de trabajo. También si los estudiantes conocen la realidad de otros países más avanzados que el nuestro en este ámbito, podrán ver que se puede disminuir la desigualdad si hay voluntad política y de la ciudadanía. En mi opinión resulta fundamental incluir el tema de la mujer en el mercado laboral en el currículo de Economía si queremos seguir dando pasos en búsqueda de la igualdad real. No hay que olvidar que la educación es lo más importante para cambiar el mundo.

A continuación mostraré una serie de gráficas para que comprobemos la tendencia de España y otros países de Europa en materia laboral respecto de la mujer. Considero que conocer la evolución y la realidad actual de ciertas variables que afectan al empleo, y al empleo femenino en concreto, es el primer paso para comprender realmente la problemática, y poder transmitirla posteriormente al alumnado.

2.1.1 TASA DE DESEMPLEO

La **Figura 1** muestra la evolución de la tasa de desempleo, calculada como el cociente entre la población desempleada y la población activa y expresada en porcentaje, durante los últimos 20 años en España. Esta tasa no tiene en cuenta las personas que podrían trabajar pero no buscan empleo, la tasa se calcula a partir de la población inscrita en el INEM. Comprobamos que la tasa de paro masculina siempre ha sido inferior a la de la mujer en todos los años, siendo especialmente superior en 1995, donde el porcentaje de desempleados masculino era del 16% y el femenino del 28%.

Hasta principios de año 2007 la tendencia parecía lenta pero constante, disminuyendo tanto la tasa de desempleo tanto masculina como femenina, reduciéndose lentamente la brecha entre ambas. No obstante, a partir de ese año y coincidiendo con el comienzo de la última gran crisis económica, la tendencia se invierte, aumentando ambas tasas de desempleo. Se puede observar que durante estos años en España ambas tasas llegan a ser prácticamente la misma, ya que la del hombre aumenta más rápidamente que la de la mujer. Esto parece indicar que la crisis afectó al hombre más que a la mujer. Un posible motivo es que la destrucción de empleo se concentró principalmente en el sector de la construcción, que estaba formado por un número de hombres muy superior al de mujeres. También es posible que el hecho de que contratar a mujeres resulte más barato (analizaremos este punto posteriormente cuando analicemos la brecha salarial) haya jugado un papel importante.

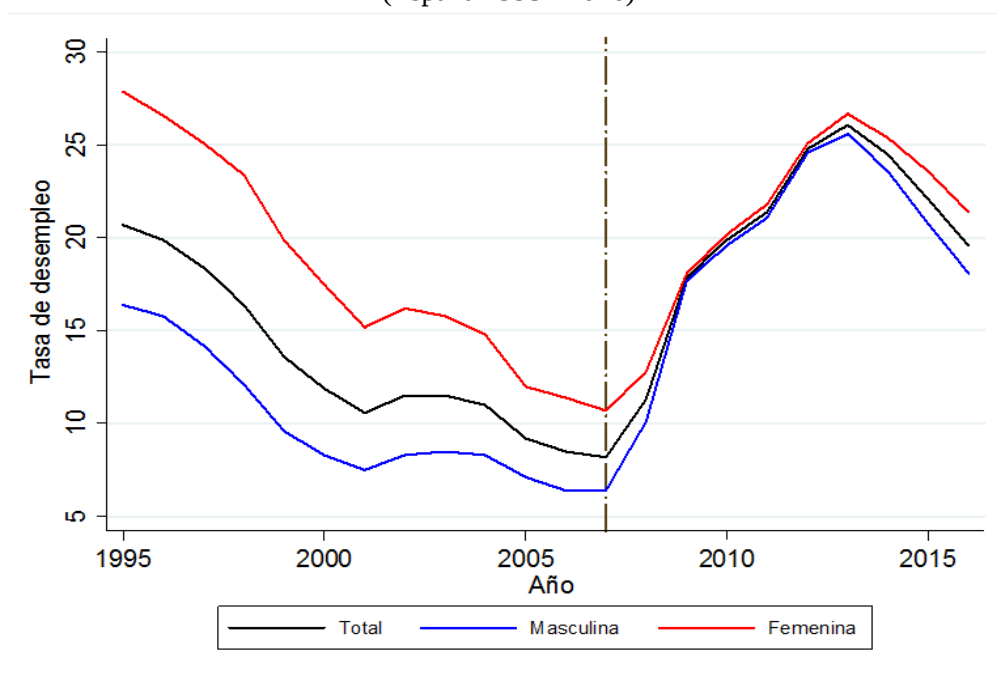
Pero esta situación está volviendo a cambiar desde el año 2012 coincidiendo con la superación de la fase más virulenta de la crisis. La tendencia vuelve a situar a la mujer con una tasa de desempleo mayor, a pesar de experimentar en los últimos años una caída del desempleo en términos generales. ¿Qué conclusión podemos extraer?

El desempleo en el mercado laboral femenino solo coincidió con el masculino en los años de la crisis financiera, volviendo a la situación previa desde el inicio de la recuperación económica. Será importante observar y estudiar la evolución futura de la

tasa de desempleo, y comprobar si sigue la tendencia de aumentar la diferencia entre las tasas de paro masculina y femenina.

Todos estos datos tendrán que ser analizados y estudiados por los alumnos, ya que la finalidad de este proyecto es **analizar la metodología a seguir para que los estudiantes sean capaces de elaborar gráficas del mercado laboral tomando los datos de fuentes oficiales, siendo capaces de entender el resultado y desarrollando las conclusiones**. Todo esto por supuesto, para que los conocimientos sean transversales y se desarrollen otras competencias como la social, desde el punto de vista de la diferencia entre el mercado laboral de los hombres y las mujeres.

Figura 1.- Evolución de la tasa de desempleo total, masculina y femenina
(España 1995 - 2016)



Fuente: Elaboración propia. Datos de Eurostat

La **Figura 2** pone el foco sobre la tasa de desempleo femenina en los últimos 20 años, pero comparando su evolución en España con otros países de Europa: Alemania, Francia y Reino Unido. La media está formada por 14 países de la U.E.¹

Podemos observar que España presenta unas oscilaciones muy superiores al resto de países. En 1995 la diferencia era abismal, situando a España con una tasa de desempleo femenino del 28%, mientras que en el Reino Unido era del 6,3%. Hasta el año 2007, en el que la crisis comenzó, el desempleo femenino bajó de forma exponencial, llegando a situarse en el 11%, y mostrando un comportamiento convergente con el resto de Europa muy interesante.

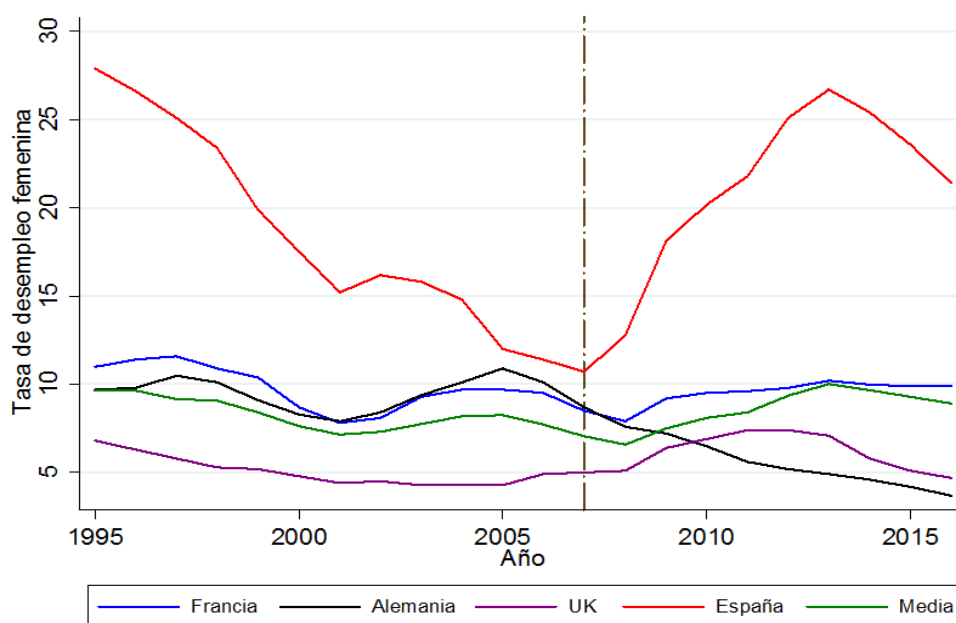
Aunque España siempre ha tenido durante los últimos 20 años un porcentaje de desempleo mayor que los países que incluimos en la gráfica, la tendencia era muy positiva hasta 2007. Sin embargo, a partir de ese año el desempleo femenino en España aumentó tan rápidamente como antes había descendido, mostrando un comportamiento muy diferente al resto de países que mantienen unos niveles de paro estables. Incluso

¹ Los países incluidos en el análisis son Bélgica, Dinamarca, Alemania, Grecia, España, Francia, Italia, Holanda, Austria, Portugal, Finlandia, Suecia, Gran Bretaña y Noruega.

podemos decir que Alemania disminuyó durante la crisis el paro femenino llegando a niveles prácticamente inexistentes.

Con este gráfico se pone de manifiesto el tremendo impacto que tuvo la crisis en nuestro país, con una destrucción de empleo que situó la tasa de desempleo femenina en el 27% en el 2012, siendo la media Europea del 10%.

Figura 2.- Evolución de la tasa de desempleo femenina
(Comparación España-Europa 1995 - 2016)



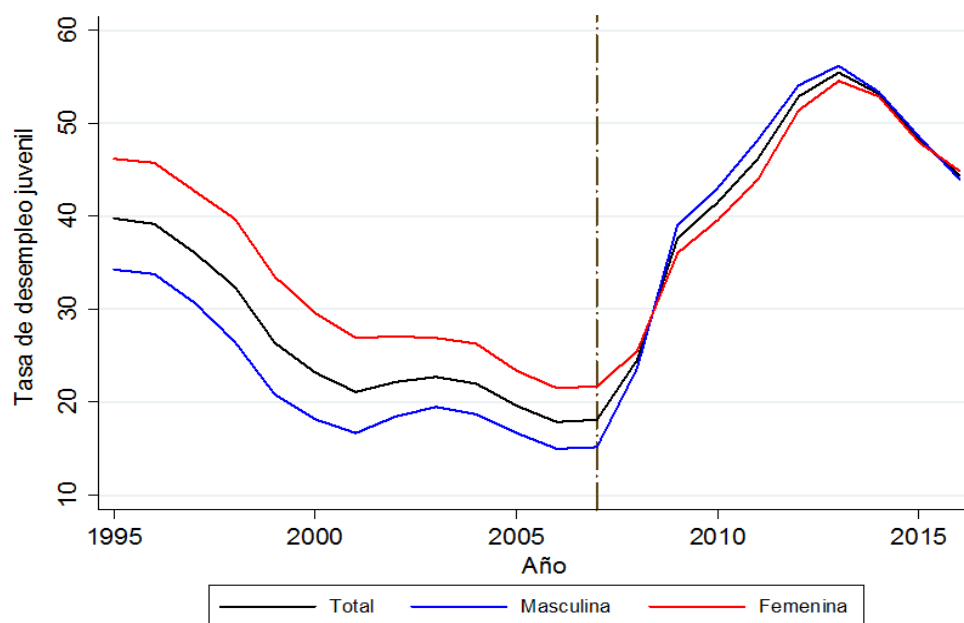
Fuente: Elaboración propia. Datos de Eurostat

La **Figura 3** repite el patrón de la Figura 1, pero mostrando en este caso la evolución en España del desempleo juvenil (menor de 25 años) durante los últimos 20 años. Podemos observar un comportamiento similar al del total de la población en términos de tendencia, aunque los porcentajes de desempleo son muy superiores. Si la situación del mercado laboral en España es muy mejorable, la que hace referencia a los jóvenes es directamente dramática.

La crisis financiera fue especialmente cruel con la población más joven de nuestro país, llegando a situarse en el caso masculino en el 55% en 2013. La tasa de desempleo aumenta de forma muy significativa a partir del 2007 en ambos sexos, pero ocurre algo que no se producía en el conjunto de la población, donde la tasa de desempleo femenina siempre fue mayor que la masculina. En el caso de los jóvenes, la tasa de desempleo femenina se sitúa por debajo de la que afecta a los hombres.

A medida que la crisis va desapareciendo, la gráfica nos muestra que los niveles del desempleo masculino vuelven a ser menores que los de la mujer, por lo que nos remontamos a la situación inicial en la que el desempleo masculino es menor que el femenino, siempre teniendo en cuenta que la diferencia es mucho menor que en el año 1995. De nuevo, resulta imprescindible seguir prestando atención a la evolución de estos indicadores para comprobar si la evolución continúa aumentando la diferencia entre la tasa de desempleo masculina y femenina.

Figura 3.- Evolución de la tasa de desempleo juvenil total, masculina y femenina (España 1995 – 2016)



Fuente: Elaboración propia. Datos de Eurostat

La **Figura 4** resulta muy ilustrativa para comprender la diferente situación que deben afrontar las mujeres jóvenes en España (menores de 25 años) cuando se incorporan al mercado laboral, con respecto al conjunto de países de nuestro entorno.

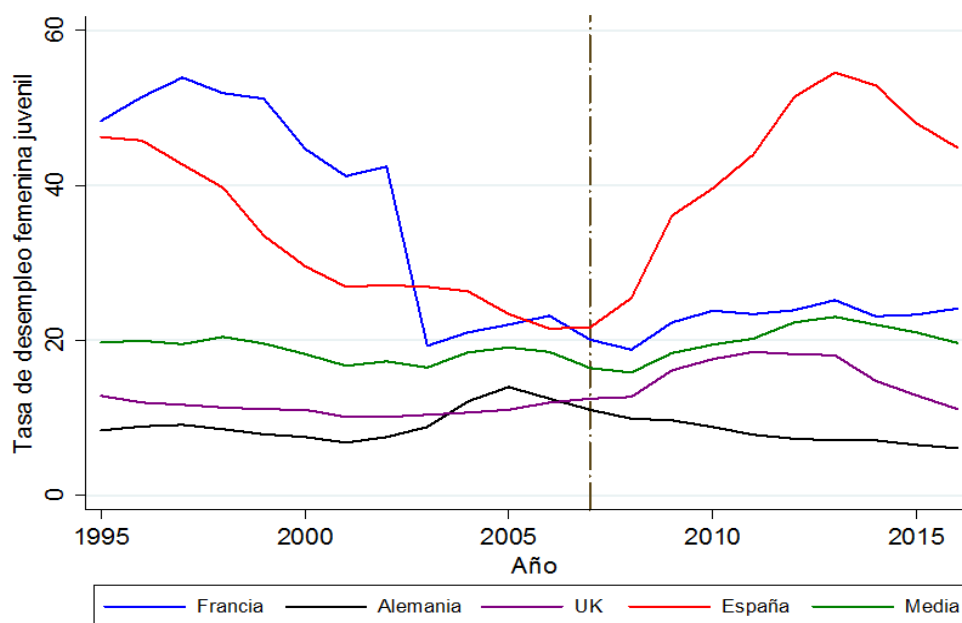
En este caso vemos que Francia parte en 1995 con una tasa de desempleo juvenil femenino mayor que el resto de países, seguido muy de cerca por España con un 48% de paro. En la mejor situación en 1995 se encuentra Alemania con un 9%, siendo la media de países del 20%.² Sin embargo, y a pesar del esfuerzo realizado hasta 2007, se comprueba con la llegada de la crisis que se trataba de puestos de trabajo de baja calidad, o fácilmente destruibles.

España se vuelve a comportar de manera significativamente diferente en los años de la crisis, aumentando la tasa de desempleo femenina de forma exponencial, pasando de un 21% a un 51%, unas cifras que no tienen nada que ver con la de otros países de nuestro entorno. También comprobamos que la crisis financiera apenas supuso oscilaciones en la media de los países, dato importante a destacar.

¿Qué ocurrió en España? ¿Qué políticas aplicamos? ¿Son muy vulnerables nuestros sectores estrella como el turismo o la construcción? ¿Deberíamos invertir en otros sectores? ¿Por qué las mujeres jóvenes españolas fueron las más perjudicadas en relación a los datos del gráfico? ¿Por qué siempre el paro femenino es mayor al masculino, con la excepción de los años de la crisis?

² Incluye los mismos países que la Figura 2.

Figura 4.- Evolución de la tasa de desempleo juvenil femenina
(Comparación España-Europa 1995 - 2016)



Fuente: Elaboración propia. Datos de Eurostat

Los alumnos deberían ser capaces al finalizar el estudio de la unidad relativo al mercado laboral de contestar a todas estas cuestiones. Para ello, se les aportará material extraído de lecturas de prensa, libros de texto, artículos de opinión y material complementario. En definitiva, cualquier documento que haga reflexionar al alumno, alejándolo de la simple memorización de la fórmula de la tasa de desempleo. Mediante una buena formación en esta materia y con trabajo personal, el estudiante podrá evaluar gráficos y aprender de una forma útil. Además, será capaz de comprender la difícil situación del mercado laboral, especialmente cuando se trata de mujeres.

2.1.2 TASA DE ACTIVIDAD

Conocer la evolución de la tasa de desempleo es importante, pero para poder conseguir una visión más completa necesitamos afrontar el estudio de la evolución de la tasa de actividad. De este modo podemos comprobar si, por ejemplo, la caída de la tasa de desempleo femenina que se ha experimentado desde el año 2013 en España se ha debido a un comportamiento positivo del mercado laboral, o a una desaceleración del crecimiento de la tasa de actividad femenina, promovida en parte por la emigración de los jóvenes en busca de mejores condiciones laborales en países de nuestro entorno. No se puede obviar el hecho de que desde el inicio de la crisis, el número de españoles en el extranjero ha aumentado un 56% (información del año 2016), gran parte de los cuales son jóvenes (Sanmartín 17/03/2016). Es básico que nuestros alumnos comprendan que es imprescindible comprender el funcionamiento del mercado laboral porque puede tener un efecto crucial sobre su proyecto de vida, tanto como hacerles decidir abandonar su lugar de origen en busca de condiciones laborales más favorables.

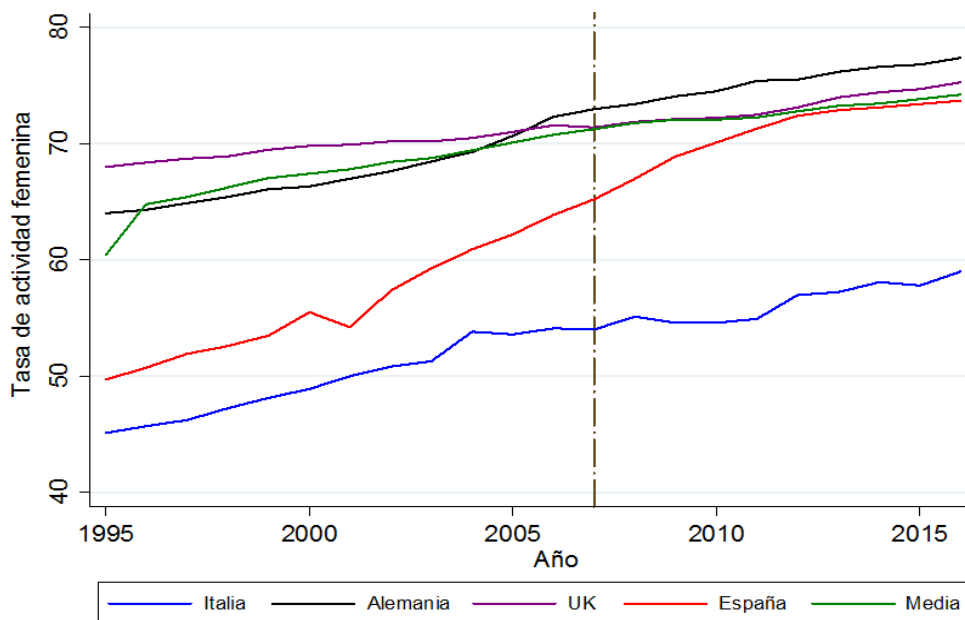
La **Figura 5** muestra la tasa de actividad femenina, que se obtiene como el cociente entre la población activa y la población edad de trabajar, siempre referidas a mujeres, para los últimos 20 años. Debemos tener en cuenta que la población activa es la suma de

la población ocupada y la que está en desempleo.

La importancia de esta variable reside en que nos permite comprobar el grado de “infrautilización” que hace un país de sus recursos disponibles. Si la tasa de actividad es baja, nos indica que hay mucha gente que no está interesada en trabajar, con lo que eso supone en términos de desaprovechamiento de recursos, en este caso de mano de obra. Que sea alta implica que hay predisposición a trabajar, pero luego hay que completar esta información con la que nos ofrece la tasa de desempleo. Nos aportan, por lo tanto, información complementaria.

Como se puede apreciar en la figura, la evolución de la tasa de actividad femenina en España a lo largo de los años es positiva, en parte porque de las más bajas de Europa en el año 1995 (apenas alcanzaba el 50%). Esta tendencia positiva ha sido bastante constante a lo largo de las dos últimas décadas, si bien es cierto que desde los años de mayor impacto de la crisis su crecimiento se ha ralentizado. En la actualidad, en España, la tasa de actividad se sitúa en el 73%, lo que quiere decir que de cada 100 mujeres 73 tienen o están buscando trabajo de forma activa. Comprobamos que en todos los países la tendencia es la misma, una creciente incorporación de la mujer al mercado del trabajo. En definitiva, España prácticamente ha alcanzado a la media de los países incorporados a nuestro análisis. Recalcaremos de forma insistente a nuestros alumnos lo que esto implica: la mujer se ha incorporado de manera importante al mercado laboral en los últimos años, y ha llegado para quedarse. Es importante que comprendan las implicaciones que se dan tras esta realidad: una mayor participación en el mercado laboral supone mayor independencia en términos económicos y capacidad para tomar decisiones sin depender del que tradicionalmente había sido quien aportaba los recursos económicos al hogar: el hombre.

Figura 5.- Evolución de la tasa de actividad femenina
(Comparación España-Europa 1995 - 2016)



Fuente: Elaboración propia. Datos de Eurostat

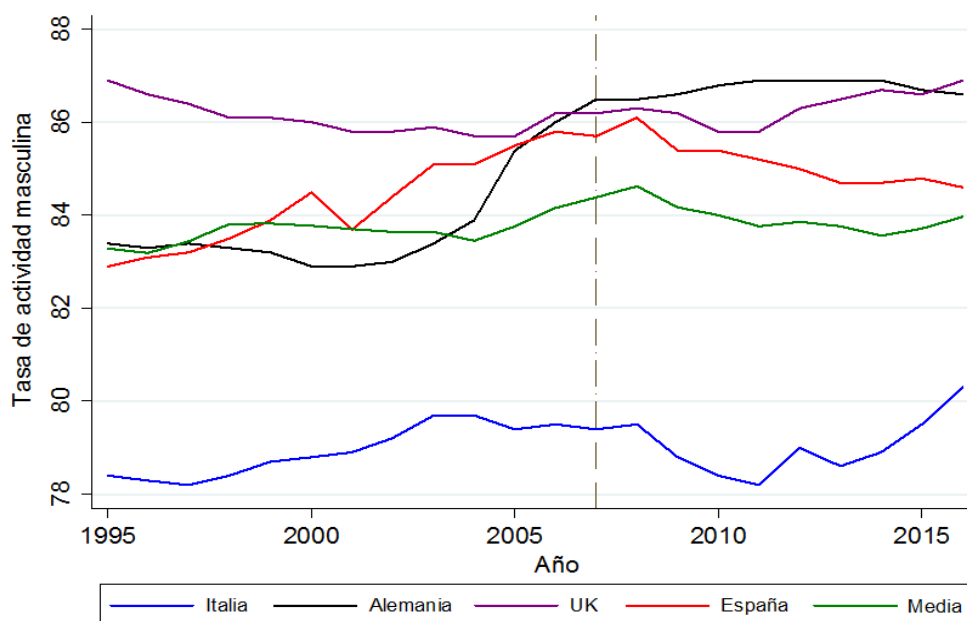
Para completar la visión del mercado laboral, mostramos en la **Figura 6** la tasa de actividad masculina. Los alumnos observarán que históricamente siempre ha sido superior a la de la mujer, de hecho en el Reino Unido se sitúa actualmente en un 87%.

Italia es el país que, tanto para el hombre como para la mujer, menos tasa de actividad tiene. En el caso de España, resulta paradigmático comprobar que la menor tasa de actividad masculina del periodo analizado (alrededor del 83%) es casi 10 puntos superior a la mayor tasa de actividad femenina, demostrando que aún queda mucho por hacer.

Analizando los dos gráficos vemos como principal diferencia que, mientras que en el caso de la tasa de actividad femenina su tendencia es creciente a lo largo de los últimos 20 años, la tasa de actividad masculina es más constante. Si nos fijamos en España vemos un incremento de la tasa en los años previos a la crisis, cuando el país gozaba de buena salud y las oportunidades de trabajar eran muy amplias, por lo que se incentivó el trabajo. Sin embargo, con el inicio de la crisis la tasa de actividad masculina disminuye. Resultará muy interesante comprobar qué motivos señalan los alumnos para la disminución de esta tasa de actividad masculina, y cuáles indican que pueden ser sus consecuencias. De nuevo, la emigración especialmente de los más jóvenes o la pérdida de esperanza de quienes son parados de larga duración y dejan de buscar serán temas que trataremos en este punto.

Si los alumnos ven este gráfico, comprobarán cómo la mujer ha entrado en el mercado laboral de forma creciente, situándose de media en un 75%, sin igualar la tasa masculina que se sitúa en un 84% de media en la actualidad.

Figura 6.- Evolución de la tasa de actividad masculina
(Comparación España-Europa 1995 - 2016)



Fuente: Elaboración propia. Datos de Eurostat

2.1.3 TASA DE MATRICULACIÓN ESTUDIOS TERCIARIOS

Comienzo ahora el análisis de unos de los aspectos que espero que más hagan pensar y cuestionarse las cosas a los alumnos. Se trata del análisis de la tasa bruta de matriculación en estudios superiores (terciarios) por sexo, y conjuntamente, del estudio

de la brecha salarial entre hombres y mujeres.³ ¿Cómo es posible que las mujeres, que vamos a comprobar que acceden en un porcentaje mayor a estudios terciarios, tengan que soportar una brecha salarial negativa? ¿Por qué cobran menos por desempeñar el mismo trabajo? ¿Es justo que exista una discriminación manifiesta de estas características, y que la sociedad lo acepte si apenas indignarse? ¿Actuaríamos igual si en lugar de ser una discriminación por sexo fuera por religión, país de origen o condición sexual? Esperamos que todas estas cuestiones sean debatidas en clase, por grupos, para poder comentar las respuestas y las cuestiones que surjan en clase. Nos resulta especialmente relevante comprobar si la reacción/indignación de todos los alumnos es la misma, o si por el contrario existen diferencias entre las chicas (quienes van a sufrir esta discriminación) y los chicos.

La **Figura 7** analiza la tasa bruta de matriculación en educación superior masculina y femenina en España durante las últimas dos décadas. En él los alumnos verán que desde hace 20 años las mujeres superan a los hombres en estudios universitarios, con una tendencia creciente en ambos. En la actualidad la diferencia es mayor que en 1995. Es importante aclarar que la variable es definida en la fuente (United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO)) como el cociente entre todas las personas matriculadas en educación superior independientemente de su edad (carreras, máster,...) y la población que tiene la edad que oficialmente le corresponde al nivel de educación mostrado.⁴ En general, acceder a la educación terciaria requiere como condición mínima la superación de la educación en su nivel secundario. Observando esta figura, nos surgen de nuevo muchas dudas a las que esperamos que los alumnos nos ayuden a responder. Si las mujeres tienen más nivel educativo que los hombres en España, ¿Por qué tienen mayor tasa de desempleo? ¿Por qué sus puestos de trabajo no están tan bien remunerados como sus homólogos hombres? ¿Por qué es tan difícil ver a una mujer de directora general de una gran empresa si tendría que tener estadísticamente más probabilidad de llegar por los estudios superiores? En España en 2016, las mujeres directivas representaban únicamente un 31% del total, por debajo de la media europea (eleconomista.es 07/03/2016). Los alumnos deben conocer estos datos para ver la realidad actual en España, y saber a qué se enfrentarán al acabar sus estudios.

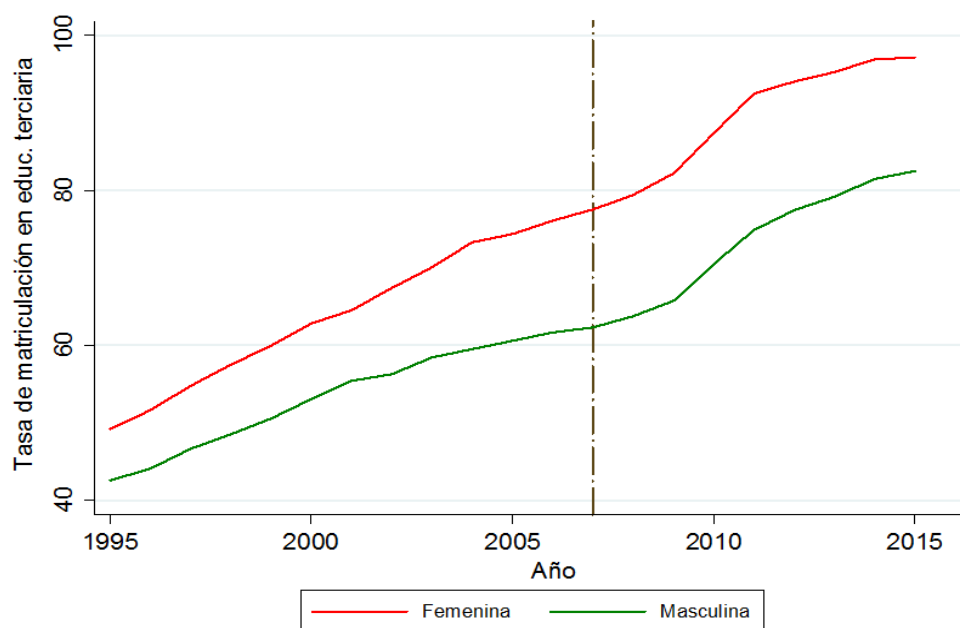
Las **Figuras 8 y 9** muestran la tasa bruta de matriculación femenina y masculina en estudios superiores en los diferentes países, respectivamente. Podemos observar que en España actualmente ambas son las más altas, situándose por encima de la media de manera clara, algo que luego no se ve reflejado en la calidad del empleo ni en la tasa de desempleo, en la que superamos ampliamente la media.

Los alumnos se deberán plantear qué ocurre en España, ya que no es coherente tener una alta tasa de universitarios y sin embargo ser un país con un empleo tan precario. La reflexión y el pensar en las posibles causas es un factor clave para el desarrollo crítico y cognitivo de un alumno. ¿Debemos en España adaptar nuestro tejido empresarial para acoger a los universitarios que estamos creando y que luego no aprovechamos? ¿Es coherente invertir en la educación de nuestros jóvenes para luego, cuando deben empezar a producir, “regalarle” todo ese potencial a terceros países?

³ Resulta interesante en este punto consultar a García-Montalvo y Mora (2000) , quienes analizan una encuesta a jóvenes con estudios superiores en España y Europa

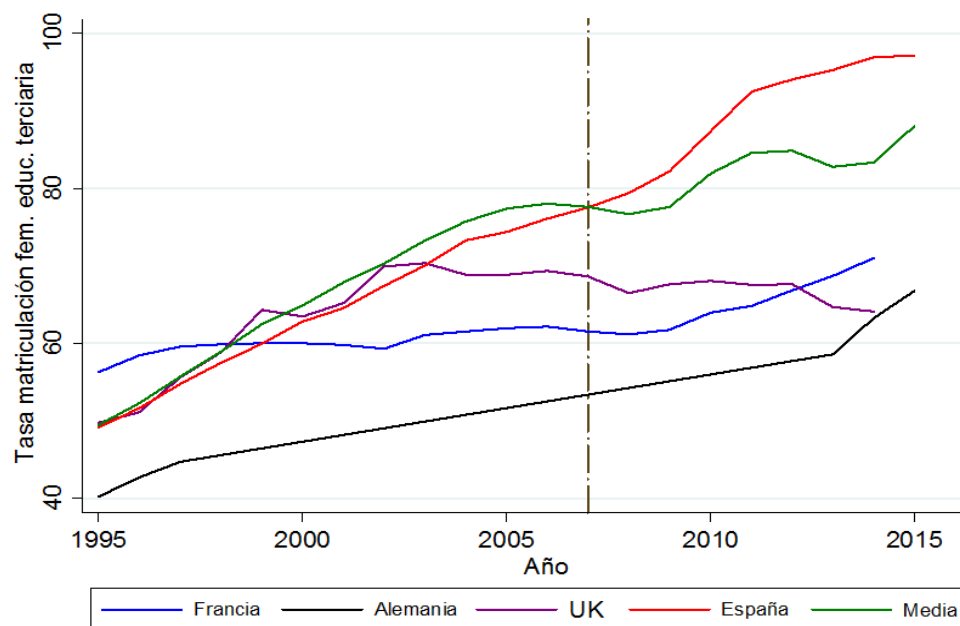
⁴ Este hecho abre la posibilidad de encontramos incluso tasas brutas superiores al 100%.

Figura 7.- Evolución de la tasa de matriculación en educ. superior masculina y femenina (España 1995 - 2016)



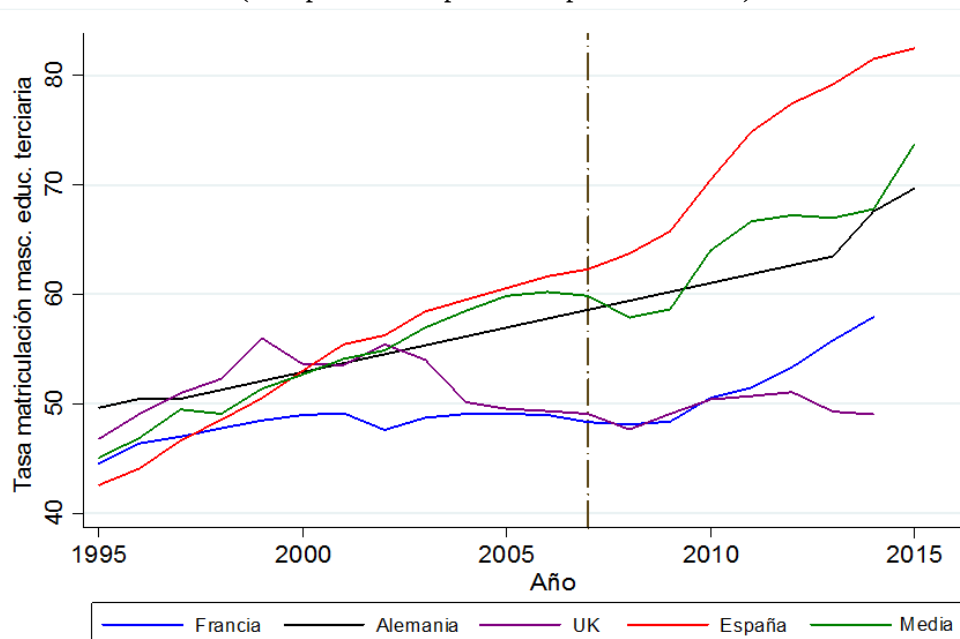
Fuente: Elaboración propia. Datos de Eurostat

Figura 8.- Evolución de la tasa de matriculación femenina en educación superior (Comparación España-Europa 1995 - 2015)



Fuente: Elaboración propia. Datos de Eurostat

Figura 9.- Evolución de la tasa de matriculación masculina en educación superior
(Comparación España-Europa 1995 - 2015)



Fuente: Elaboración propia. Datos de Eurostat

2.1.4 BRECHA SALARIAL

En la **Figura 10** mostramos los datos disponibles sobre la brecha salarial. Esta información nos va a permitir completar la visión que nos hemos ido formando hasta el momento. No obstante, en primer lugar hay que destacar que únicamente hay información disponible para el periodo 2007 – 2015 en la fuente de los datos (Eurostat). Además, la información mostrada hace referencia a un único sector, definido en la fuente de datos como “Industria, construcción y servicios (excepto administración pública, defensa y seguridad social obligatoria)”.⁵ Además, tal y como se deja claro en la propia fuente de los datos, este indicador incluye a todas las personas que tienen un contrato laboral y reciben un salario a cambio, independientemente del tipo de trabajo llevado a cabo, las horas trabajadas, y la duración del contrato.

Por lo tanto, al ser un indicador no ajustado, proporciona una imagen amplia de las diferencias entre hombres y mujeres, midiendo un concepto que se aleja del concepto de igual salario por igual trabajo. La propia base de datos indica que parte de las diferencias en los ingresos puede deberse a características individuales de los trabajadores, aunque en el caso de España debemos recordar que la preparación de las mujeres parece ser mayor que la de los hombres, lo que podría indicar una mayor brecha salarial si ajustáramos por dichas características el indicador.

En cualquier caso, este indicador es válido para hacernos una idea general.⁶ Vamos a prestar atención a diversos aspectos. Por un lado, existe una clara brecha salarial a favor de los hombres en todos los países analizados, así como para la media de los

⁵ Existen otros sectores para los que podría mostrar la brecha salarial, pero no lo hago debido a las restricciones de espacio aplicables a este trabajo. En cualquier caso, he seleccionado un sector representativo. Los gráficos relativos al resto de los sectores son fácilmente obtenibles a partir de la información original disponible en Eurostat.

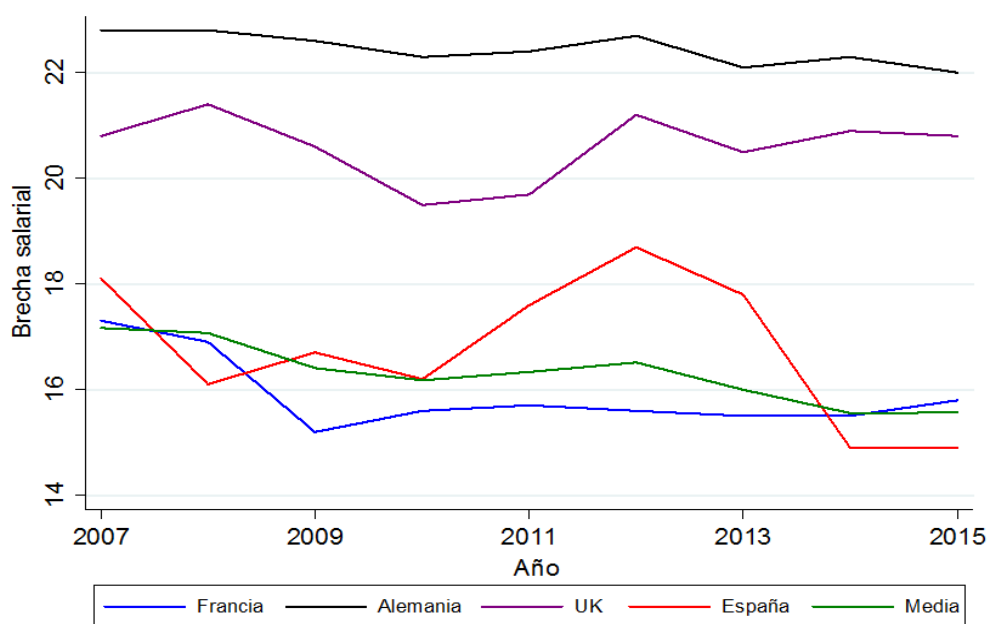
⁶ Para un estudio más profundo de la brecha salarial en España, ver García et al. 2002.

países incluidos en nuestro análisis, que oscila entre el 14% y el 23%, una diferencia significativa. En España dicha brecha se sitúa alrededor de la media europea, si bien es cierto que durante algunos años de la crisis ha sido muy superior. De nuevo, esta realidad junto con la mayor formación de las mujeres, nos permite comprender un poco mejor hasta qué punto las mujeres se enfrentan a mayores dificultades a la hora de manejarse en el mercado laboral. Por otra parte, nos planteamos si la tasa de paro femenina total y juvenil ha sufrido menos que la masculina precisamente porque estas trabajadoras son además de más formadas, más baratas.

Esperamos que sean los propios alumnos quienes planteen estas cuestiones en clase, y quienes se pregunten si resulta justo que las mujeres se enfrenten a esta realidad en el mercado laboral. El trabajo se centra en que los alumnos sean capaces de ver las diferencias que existen, elaborando ellos mismos los gráficos, y sean críticos con la situación.

La brecha salarial, junto con el techo de cristal, es un tema que me parece muy importante que los alumnos lo conozcan, y vean que tanto en España como en todos los países del mundo, en mayor y menor medida por supuesto, existe en clara diferencia en el salario recibido por el mismo trabajo o la imposibilidad de llegar a puestos de máximo nivel por ser mujer.

Figura 10.- Evolución de la brecha salarial
(Comparación España-Europa 2007 - 2015)



Fuente: Elaboración propia. Datos de Eurostat

2.1.5 LA TEMPORALIDAD

Hasta este momento, hemos prestado atención principalmente al aspecto cuantitativo del mercado laboral, en el sentido de que hemos estudiado qué cantidad de la población está dispuesta a buscar trabajo, qué cantidad queriendo trabajar no puede hacerlo, o cómo se cuantifica la diferencia entre el salario percibido por hombres y por mujeres. Llegados a este punto, vamos a intentar prestar atención a aspectos más

cualitativos del mercado laboral, es decir, a la calidad de los empleos.

Uno de los aspectos que más afectan a la estabilidad del trabajador es la temporalidad de los contratos de trabajo. Tener un contrato indefinido permite al trabajador establecer planes más a medio y largo plazo, como formar una familia o adquirir un bien de alto valor como una vivienda. En definitiva, le proporciona estabilidad. Lo contrario ocurre cuando los trabajos son temporales, alcanzando dicha temporalidad cotas casi surrealistas en el caso de España, y abocando a los trabajadores a altas cotas de precariedad. De hecho, España es líder en términos de pobreza y precariedad en los años de la crisis (Triviño 21/16/2016), siendo sólo 1 de cada 20 nuevos contratos fijo y a tiempo completo (20minutos.es 22/02/2016). Todo esto otorga a España el dudoso mérito de ser el segundo país europeo con el empleo más precario, sólo “superados” por Polonia (huffingtonpost.es 14/11/2016).

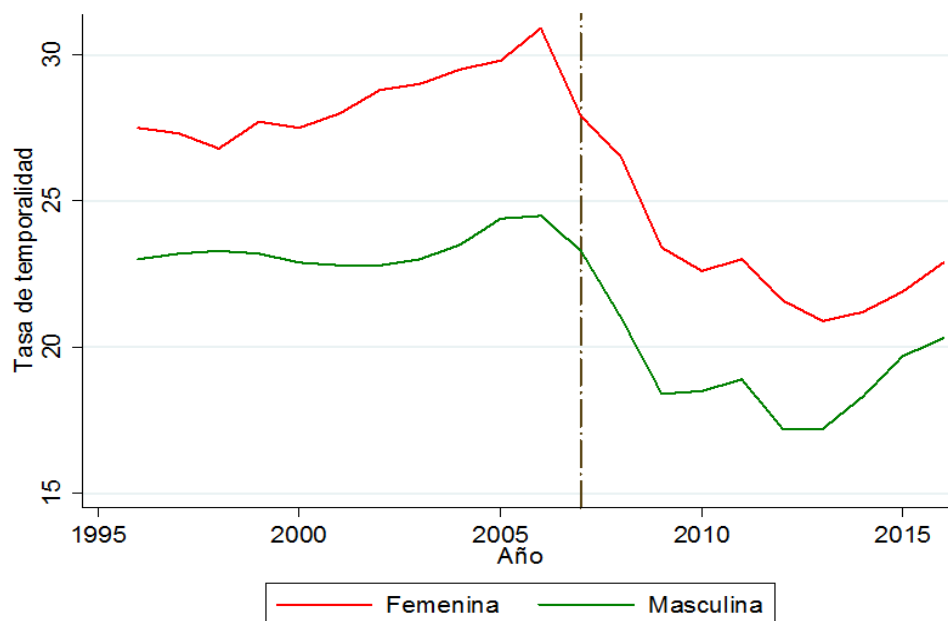
La **Figura 11** analiza la temporalidad del empleo en España tanto para el hombre como para la mujer. Comprobamos que para todos los años la tasa femenina de temporalidad siempre es superior a la masculina, llegando en el año 2006 a un 31%. Es relevante comentar que desde el inicio de la crisis la temporalidad disminuye de forma importante en ambos sexos. La explicación es clara: los contratos temporales son los más fácilmente destruibles, ya que basta con no renovarlos. Son aquellos trabajadores en condiciones más precarias quienes antes sufren las consecuencias de la crisis, siendo las mujeres las más expuestas, ya que su temporalidad es mucho más elevada. En la actualidad vemos que la situación empieza a revertirse y vuelve a aumentar la tasa de temporalidad, volviendo a ser superior la de la mujer.

¿Qué explicación podrían dar los alumnos de estos datos? ¿Creen que la mujer en España sigue muy vinculada al cuidado del hogar y por eso sus empleos son más temporales? ¿Es viable tener un plan de futuro cuando se tiene un trabajo temporal? ¿Qué preferirían los alumnos, tener un trabajo precario en España, con una duración determinada, o un trabajo estable en un país del entorno más próximo?

La **Figura 12** nos permite comparar la situación de España con el resto de países de nuestro entorno. La tasa de temporalidad femenina en España más que dobla la tasa media en Europa, y casi multiplica por 6 la de países como UK. A pesar de que durante la crisis disminuyó esa temporalidad femenina (básicamente porque los contratos temporales son fácilmente destruibles), los datos nos ponen de manifiesto que nos queda bastante para igualar a los países de nuestro entorno y conseguir tener cifras más bajas de trabajo temporal.

Los alumnos deberán indicar por qué en España el trabajo temporal de la mujer es muy superior al de sus homólogas en otros países Europeos. ¿Tenemos un empleo muy estacional? ¿La mujer en España decide no tener un trabajo estable o el mercado no se lo proporciona? ¿Cómo puede esta realidad afectar al proyecto vital de una persona?

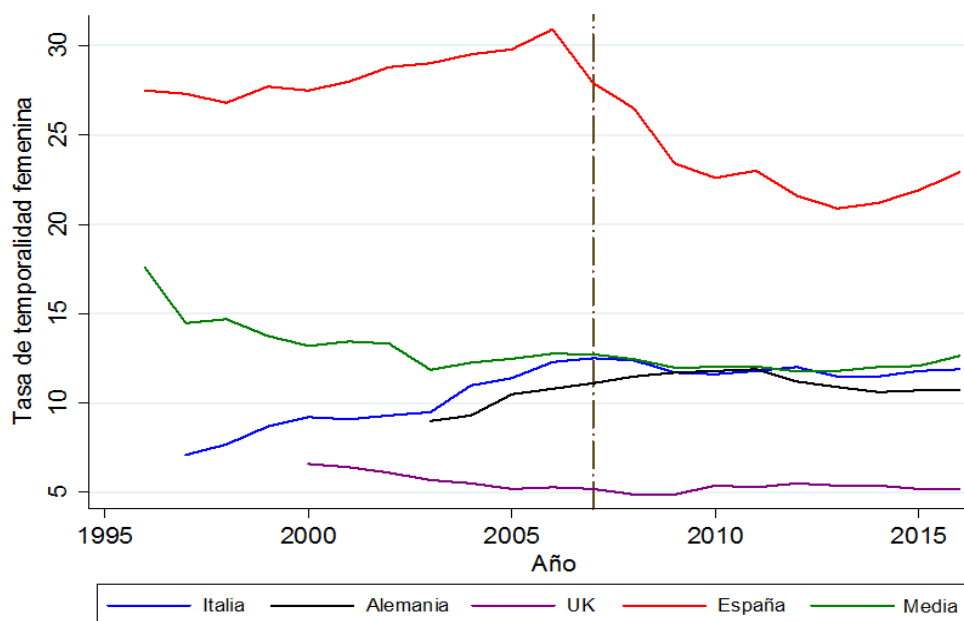
Figura 11.- Evolución de la tasa de temporalidad femenina y masculina
(España 1995 - 2015)



Fuente: Elaboración propia. Datos de Eurostat

Todas estas cuestiones les ayudarán a conocer mejor cómo son los contratos en su propio país, por lo que el conocimiento previo les servirá para su futuro profesional. Incluso los alumnos que acaban la universidad, al acabar la carrera se encuentran con una situación que no conocían, ya que nunca se habían preocupado de evaluar a fonde el mercado del trabajo de su propio país. Si los alumnos realizan este proyecto conocerán la realidad española y la comparativa con otros países de la Unión Europea.

Figura 12.- Evolución de la tasa de temporalidad femenina
(Comparación España-Europa 1995 - 2016)



Fuente: Elaboración propia. Datos de Eurostat

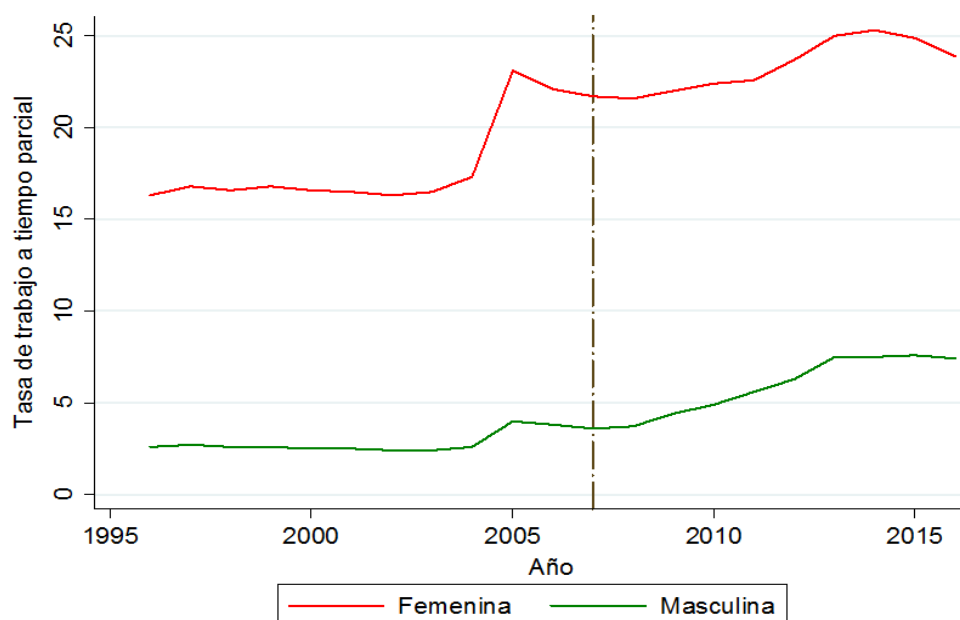
2.1.6 TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

La **Figura 13** nos aporta información sobre el trabajo a tiempo parcial por sexo, siendo la diferencia entre la mujer y el hombre muy significativa en España. Mientras la tasa masculina en la actualidad se sitúa en un 7,5%, la de la mujer se dispara al 24%. ¿Qué deben ver los alumnos en este gráfico? Que la mujer tiene una mayor probabilidad de que su empleo no sea a tiempo completo, y puede deberse cultura predominante en nuestra sociedad, según la cual es la mujer quien tiene que atender el hogar y cuidar a los niños. De este modo, la independencia económica de la mujer, en un país en el que el salario mínimo mensual en 2017 alcanza los 707,6 euros (por una jornada completa), se antoja una realidad difícilmente alcanzable. Podemos observar que la tendencia aumenta en ambos sexos, siendo mayor los años posteriores a la crisis. Esto está relacionado con la creciente flexibilidad del mercado laboral introducida por las últimas reformas.

Esta situación alcanza su máxima expresión en países del entorno europeo como UK, donde existe el conocido como “zero-hours contract” (Valero 29/04/2017). Este contrato es lo que parece, un contrato cuya duración es de cero horas: la flexibilización (o precariedad, según cómo se mire), elevada a su máxima expresión.

Comentaremos con los alumnos cuáles pueden ser las consecuencias de la existencia de este tipo de contratos, y cómo puede afectar a su futuro tener una relación contractual con una empresa de estas características.

Figura 13.- Evolución de la tasa de trabajo a tiempo parcial femenina y masculina (España 1995 - 2016)



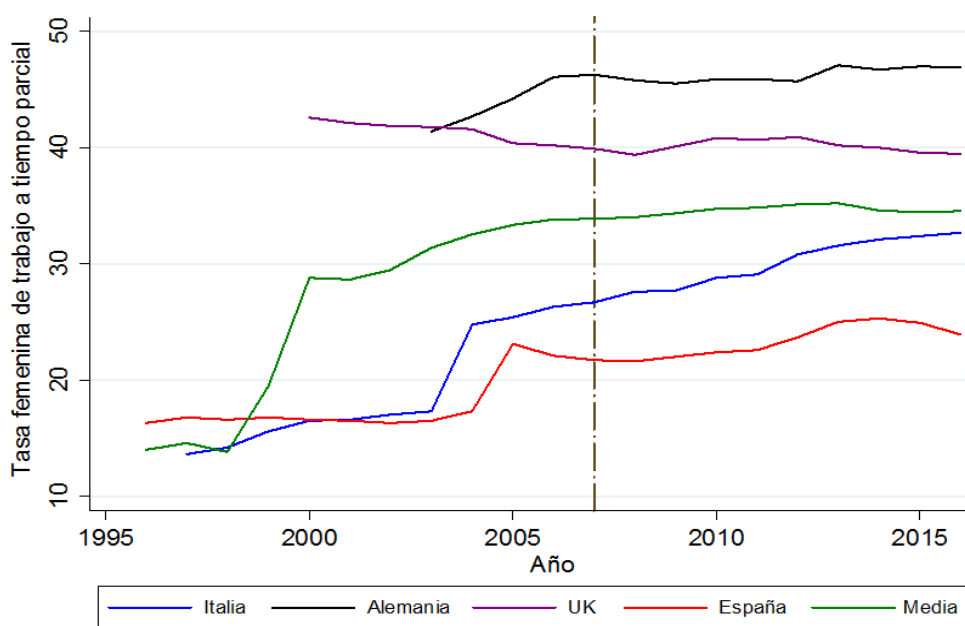
Fuente: Elaboración propia. Datos de Eurostat

Finalizamos este recorrido por el mercado de trabajo nacional y de países de nuestro entorno comparando la evolución de la tasa femenina de trabajo a tiempo parcial de España con la del resto de países europeos incorporados a nuestro análisis. Con esta intención mostramos la **Figura 14**, que nos enseña la evolución de la tasa femenina de trabajo a tiempo parcial a nivel europeo. Como podemos observar la tasa

de España es inferior a la media y a otros países ¿Cuál podría ser el motivo? Un respuesta podría ser los bajos salarios que existen en España, por lo que trabajar a tiempo parcial significa tener unos pobres ingresos, haciendo muy complicado sostener una vida independiente y digna, a no ser que una misma persona tenga varios empleos a tiempo parcial al mismo tiempo. Llama la atención la situación de Alemania, donde un porcentaje muy elevado de mujeres tienen trabajos a tiempo parcial. Existen allí los llamados “minijobs”, que si bien es cierto que permiten a ese país presumir de pleno empleo (menos del 4% en 2016, de acuerdo a los datos mostrados en la Figura 1), nos hacen plantearnos ciertas cuestiones, sobre todo cuando descubrimos que en dicho país casi la mitad de los 5 millones de personas que tienen uno de estos contratos cobran menos del mínimos estipulado por la ley del país (elmundo.es 31/01/2017).

¿Es posible vivir dignamente con un salario que no alcanza el mínimo que estipula la ley que necesita una persona para poder vivir? ¿Es la solución tener que ejercer dos o tres trabajos para poder tener un salario que te permita vivir? A estas y otras cuestiones relacionadas con la tasa de trabajo a tiempo parcial tendrán que responder los alumnos cuando se afronte el estudio de este tema.

Figura 14.- Evolución de la tasa femenina de trabajo a tiempo parcial
(comparación España-Europa 1995 - 2016)



Fuente: Elaboración propia. Datos de Eurostat

2.2 MICRODATOS: ANÁLISIS DE LA ENCUESTA A LOS ALUMNOS DE 1º DE BACHILLER

Después de realizar este estudio del mercado laboral centrado en la mujer, tanto en España como en otros países de Europa y usando datos de EUROSTAT, he elaborado un pequeño cuestionario dirigido a mis alumnos de 1º de Bachiller del I.E.S. Pablo Gargallo de forma anónima para conocer su experiencia personal sobre el mercado del trabajo y la mujer. El objetivo de esta micro-encuesta es comprobar en qué situación se encuentran actualmente, y cómo han vivido la reciente crisis económica y financiera. El número de alumnos a los que realicé el estudio fue 27, y los resultados fueron los que

presento a continuación. En cualquier caso, estos resultados deben tomarse con mucha precaución, ya que la muestra no es representativa al estar formada por alumnos de un único centro.

La amplia mayoría de los estudiantes conocen a alguien de su entorno desempleado, algo natural en la situación en la que todavía se encuentra España. Más de la mitad de los encuestados afirman que algún miembro de su entorno ha tenido que emigrar porque aquí no encontraba trabajo. De nuevo una amplia mayoría afirma que la crisis financiera afectó a la economía familiar pero, tal y como muestra también el estudio, no afectó más a las mujeres que a los hombres de su entorno, siendo más de un 65% los alumnos que lo afirman. El estudio también nos revela que conocen a más hombres desempleados que mujeres, tanto menores de 25 años como del conjunto de la población.

La gran mayoría de las mujeres de su entorno trabajan o están buscando trabajo activamente, concretamente un 78% de los encuestados lo afirma, otro dato que es coherente con el estudio previo, ya que la tendencia de la tasa de actividad de la mujer es ascendente desde hace décadas. Otro dato significativo es el nivel educativo de las mujeres, que si bien es superior en la encuesta, el resultado es más igualitario que el resultado del análisis previo. Las mujeres trabajan más que los hombres a tiempo parcial y su temporalidad es mayor, concretamente un 60%, dato que confirma lo que hemos analizado anteriormente desde un punto de vista macroeconómico: la mujer presenta una tendencia superior a trabajar un número reducido de horas o a tener contratos con duración determinada. Y por último, más de un 76% de los alumnos afirman que las mujeres de su entorno cobran menos que los hombres, algo que valida la hipótesis inicial sobre la brecha salarial en cuanto al género.

Como conclusión de la encuesta, podríamos decir que los datos microeconómicos avalan en gran medida los resultados de los datos macroeconómicos, por lo que la hipótesis de partida es correcta. Y esto a pesar de que la muestra no es representativa, ya que todos los alumnos pertenecen al mismo entorno. Prácticamente todos los resultados del análisis previo están representados en el aula de Bachiller donde realicé el estudio. **Esto sería un interesante punto de partida para realizar un trabajo grupal, donde los estudiantes tuvieran que elaborar la encuesta, analizar los datos recogidos, diseñar los gráficos y comparar los resultados de la clase con datos de fuentes oficiales.** Esto les acercaría a la realidad y podrían comprobar que la economía son datos reales que les afectan y no simples números sin sentido.

Tabla 1.- Análisis con Microdatos
(Encuesta realizada a los alumnos de 1º de Bachiller)

PREGUNTAS MERCADO LABORAL	SÍ	NO
1. ¿En tu familia o amigos cercanos, conoces a alguien desempleado?	22	5
2. ¿Algún miembro de tu familia o amigos cercanos han tenido que irse a trabajar a otro país porque no encontraban trabajo?	15	12
3. ¿Afectó la crisis financiera (comenzó en el 2007) a tu familia o entorno más cercano?	19	8
4. ¿Afectó más a las mujeres de tu familia o entorno que a los hombres el desempleo en los últimos años?	9	18

5. ¿Conoces a más mujeres desempleadas que hombres? (cualquier edad)	12	15
6. ¿Conoces a más mujeres desempleadas que hombres? (menores de 25 años)	9	18
7. ¿La mayoría de las mujeres de tu entorno trabajan o están buscando trabajo activamente?	21	6
8. ¿Las mujeres de tu entorno tienen mayor nivel educativo (Universidad, Grado Superior...) que los hombres?	14	13
9. ¿La mayoría de las mujeres de tu entorno trabajan a tiempo parcial o son temporales?	16	11
10. ¿El salario medio de las mujeres que conoces es menor que el de los hombres?	21	6

Fuente: Elaboración propia. Datos propios a partir de encuesta.

3. APRENDIZAJE BASADO EN PROYECTOS: ACTIVIDAD eTWINNING

La metodología que sustenta mi proyecto es el **Aprendizaje Orientado a Proyectos**, para lo que usaré la herramienta eTwinning.⁷ Aunque se trata de una herramienta novedosa, existen estudios previos que muestran su potencialidad (Gallego 2015; García y Romero 2013; Holmes 2013; Masiero-Espinosa 2015). Los estudiantes llevarán a cabo un proyecto mediante la planificación, diseño y realización del mismo, todo ello a partir del desarrollo y aplicación de aprendizajes adquiridos en la materia de Economía. Con esta metodología los alumnos deben ser reflexivos y su aprendizaje será experimental, donde el proceso investigador permite la generación de nuevo conocimiento y desarrollo de nuevas habilidades.

Se pretende que los estudiantes asuman una mayor responsabilidad de su propio aprendizaje y aplicar, en proyectos reales y de forma autónoma, los conocimientos aprendidos. Los alumnos descubrirán conceptos propios de Economía y no solo aprenderán sobre el mercado de trabajo sino que elaborarán un proyecto sobre el mismo.

El docente no será la principal fuente de acceso de información, pero tutorizará a los alumnos en todo momento, fomentando la investigación y el desarrollo de diferentes competencias. El profesor-tutor guiará a los alumnos a un aprendizaje independiente, revisando el plan de trabajo y teniendo reuniones con el grupo para discutir y orientar el avance del proyecto. En el aula los alumnos podrán disponer del docente en cualquier momento de manera individual y grupal para valorar el progreso conseguido.

El proyecto se centra en un tema real, la situación de la mujer en el mercado de trabajo, y se estructurará en cuatro fases:

1. **Información:** Los estudiantes recogerán de diferentes fuentes la información necesaria. En nuestro caso, datos del mercado de trabajo en España y en otros países de la U.E., especialmente aquellos que hagan referencia a la situación de la mujer.

⁷ Hablaré con detalle de las características de esta herramienta a continuación.

2. **Planificación:** Elaboración del plan de trabajo del grupo y elección de las posibles estrategias que seguirán.
3. **Realización:** En esta fase los alumnos desarrollarán el proyecto, ejercitándose la parte autónoma y responsable.
4. **Evaluación:** Los estudiantes informarán de los resultados conseguidos y discutirán los resultados obtenidos con el docente y con el resto de compañeros.

Las competencias que los alumnos trabajarán con esta metodología son muy amplias: el pensamiento crítico y sistemático, la búsqueda de información, planificación y organización del trabajo, la expresión oral y escrita en dos idiomas, el trabajo en equipo, la responsabilidad individual y grupal, la toma de decisiones, la iniciativa o la constancia. Por ello, este proyecto llevará a los alumnos a un aprendizaje integral.

La metodología de aprendizaje orientada a proyectos introduce a los estudiantes en un interesante proceso de investigación del mercado laboral, desarrollando la capacidad de aprender a aprender, ya que tendrán que llegar a sus propias conclusiones al finalizar el trabajo y proponer soluciones.

3.1 ¿QUÉ ES eTWINNING Y CÓMO LO INTEGRAMOS?

El programa eTwinning es una iniciativa de la Comisión Europea con el propósito de promover la colaboración de dos o más centros escolares de diferentes países en proyectos educativos. La sede reside en Bruselas y cada país tiene su sede nacional, en España el SNA (Servicio Nacional de Apoyo), perteneciendo al Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (INTEF) del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.⁸

Esta herramienta crece exponencialmente en Europa, contando con 474.376 docentes registrados, 179.980 centros educativos inscritos y 60.355 proyectos realizados o en curso. Está dirigido a todos los niveles educativos previos a la Universidad y forman parte del proyecto 33 países de la Unión Europea y limítrofes.

Imagen 1: eTwinning, una herramienta educativa



Fuente: www.etwinning.net

⁸ Se pueden encontrar información detallada sobre esta herramienta en su página web (www.etwinning.net), así como en su versión española (www.etwinning.es).

Imagen 2: Países involucrados en el proyecto eTwinning



Alemania	Austria	Bulgaria
Bélgica	Chipre	Croacia
Dinamarca	Eslovaquia	Eslovenia
España	Estonia	Finlandia
Francia	Grecia	Hungría
Irlanda	Islandia	Italia
Letonia	Lituania	Luxemburgo
Malta	Noruega	Países Bajos
Polonia	Portugal	Reino Unido
República Checa	República de Macedonia	Rumanía
Suecia	Suiza	Turquía

Fuente: www.etwinning.net

La colaboración se lleva a cabo mediante una plataforma en Internet y otras herramientas TIC. Los docentes fundadores del proyecto deciden su temática, el tiempo que va a durar, los alumnos que trabajarán en el proyecto, la actividad que realizarán, el producto que obtendrán, el idioma del trabajo y las herramientas TIC que utilizarán.

Las competencias que los alumnos alcanzarán, además del conocimiento académico del mercado del trabajo en este caso, serán:

- Uso de las TIC
- Trabajar en un ambiente internacional con alumnos de otras nacionalidades
- Comunicación en otra lengua, en este caso el inglés
- Crear vínculos con estudiantes de su misma edad de otros países
- Aprender a aprender
- Ampliar su conocimiento de la materia de una manera más motivadora
- Conocimiento cultural de otros países
- Sentirse ciudadanos más europeos y abrirse al mundo
- Trabajar en equipos heterogéneos
- Posibilidad de viajar en el futuro a otros países para conocerse
- Conocimiento intercultural

Las fases para registrarse en el proyecto como docente son 5:

1. **Portales:** En ellos se ofrece información sobre la herramienta y los proyectos que se han realizado o se están llevando a cabo de forma pública para cualquier usuario interesado en realizar un trabajo de colaboración con otros centros educativos.
2. **Registro:** El docente debe inscribirse en eTwinning con sus datos personales y su centro educativo. En este momento se explica qué proyecto o idea quieres conseguir con otros centros. En este caso, el título del proyecto sería “El Mercado Laboral de las Mujeres en Europa”. Inmediatamente después ya podemos entrar en el escritorio personal, verificando los datos desde los Servicios Nacionales.
3. **Escritorio:** En este paso ya podemos ponernos en contacto con otros centros

educativos y profesores, con quienes se llegará a un acuerdo sobre qué proyecto realizar y las pautas para conseguirlo. En este espacio el docente tiene flexibilidad para buscar de diversas formas un socio con el que colaborar, ya que existen listas de contactos, salas de profesores y Grupos eTwinning.

4. **Registro del proyecto:** Cuando se encuentra otro u otros centros educativos que tengan el mismo objetivo se puede registrar el proyecto a través del Escritorio Personal. La única pauta que es de obligatorio cumplimiento es que lo inicien dos docentes de diferentes países. Una vez que el proyecto está aprobado, ya que cumple con contenidos y objetivos aceptables en el marco educativo, pueden unirse a posteriori más países si así les interesa, ya que no existe límite de centros. El SNA, junto con la CC.AA. correspondiente, verifica que los datos son verdaderos y que el centro escolar conoce la naturaleza del proyecto.
5. **TwinSpace:** Se genera un espacio de trabajo colaborativo para realizar el proyecto. En este caso, el entorno es privado para los docentes y alumnos. Es el profesor gestor del proyecto de cada país el que tiene el control de los accesos a este espacio y controla a los usuarios, que son los alumnos. El TwinSpace cuenta con herramientas como correo, chat y foro, además de gestores de contenido multimedia donde los estudiantes compartirán la información de manera privada, aunque puede hacerse público en cualquier momento si así se acuerda.

Imagen 3: La herramienta eTwinning

(Un proyecto europeo)



Fuente: www.etwinning.net

Como docente de mi futuro centro escolar, me registraría para formar parte de la red eTwinning y buscar un socio para compartir este ambicioso proyecto educativo. Supone un reto añadido para los docentes elaborar un proyecto con centros educativos de otros países, pero es, al igual que para los alumnos, una oportunidad para conocer a otros profesionales y compartir intereses comunes. Además, la herramienta permite a los docentes tener un grupo de asesores externos que ayudarán en todo momento si se presenta alguna dificultad.

Para hacer más realista mi presentación, partiré de la hipótesis de que un centro educativo de Alemania está interesado en realizar el proyecto “**El Mercado Laboral de la Mujer**”. Los alumnos son de 1º de Bachillerato en ambos casos y la clase está formada por 20 estudiantes en cada centro.

Nos situamos en el espacio “TwinnSpace”, donde todos los alumnos están dados de alta y ya pueden empezar a realizar el proyecto de forma conjunta. Anteriormente, los docentes de ambos países (Alemania y España) han establecido los grupos de trabajo, de tal forma que en cada grupo haya componentes alemanes y españoles. Los grupos estarán formados por 2 alumnos alemanes y 2 alumnos españoles, por lo que en total habrá 10 grupos de trabajo de 4 estudiantes cada uno.

Cada grupo de 4 estudiantes se pondrá en contacto a través de correos, videoconferencias, foros y otras herramientas TIC para realizar el proyecto, favoreciendo la competencia digital y siendo el idioma conductor el inglés. El tener que realizar un trabajo en otro idioma les hará ser más competentes en el futuro y mejorar en expresión oral y escrita.

Una vez que los 4 integrantes del equipo se hayan conocido por videoconferencia o en el foro, se procederá a repartir la tarea. Los gráficos expuestos anteriormente en mi trabajo de investigación será lo que se pretenda conseguir al finalizar el proyecto. Una tarea de investigación conjunta sobre el mercado laboral de la mujer en sus países de origen y comparándolos con otros de la Unión Europea.

Tendrán que buscar los datos en fuentes oficiales, elaborar los gráficos y analizarlos, buscando puntos en común y diferencias en las tendencias de los diferentes países, haciendo hincapié en la crisis financiera del 2007. Después de analizar los datos tendrán que plantear soluciones y ver si en ambos países, Alemania y España, la fórmula contra la desigualdad de género sería la misma. Los contenidos transversales en este proyecto, la concienciación sobre la igualdad, son muy evidentes y contribuyen a visibilizar una situación que en numerosas ocasiones no se explica al dar el contenido curricular.

Se centrarán en España y Alemania todos los grupos, analizando la tasa de desempleo, la tasa de desempleo juvenil, la tasa de actividad, la tasa de matriculación en estudios terciarios, la brecha salarial, la temporalidad y el trabajo a tiempo parcial. La diferencia será que cada grupo de 4 estudiantes comparará sus datos, Alemania y España, con otro país de la Unión Europea que los docentes decidirán.

Al finalizar el proyecto todos los grupos compartirán sus resultados en el espacio “TwinnSpace” y tendrán que defender sus resultados y propuestas de mejora del mercado laboral femenino. Se debatirá sobre las soluciones que cada grupo aporta en relación con España y Alemania, y se pondrán en común el resto de países.

El proyecto debe ser creado por los 4 miembros del equipo, no es un trabajo donde se reparte la tarea y cada miembro contribuye en su parte, sino que todos los miembros realizan el proyecto, aportando sus ideas sobre el resultado de los datos y generando entre todos las posibles soluciones, con el valor añadido de lo que supone trabajar con personas de diferente nacionalidad con otro punto de vista, ya que en sus conferencias o correos tendrán que hablar sobre cómo ven ellos el mercado de trabajo en sus países.

El contenido curricular que se trabajará es del bloque 4 “Macroeconomía”, en concreto el Mercado de Trabajo, una temática que sin duda es de las importantes y más preocupa a la sociedad, sea el país que sea. Al tratarse de un tema que cuenta con numerosos estándares de aprendizaje y competencias clave, y que se trata de un proyecto con un alto valor educativo, el tiempo dedicado será todas las semanas una hora lectiva durante un trimestre, aparte del trabajo realizado fuera del centro escolar por parte de los alumnos.

El proyecto, cuya finalidad va más allá del contenido curricular, mejora el aprendizaje como un concepto íntegro y global, mejorando la competencia lingüística, la competencia matemática, la competencia digital, la competencia de aprender a aprender, la competencia social y cívica, la competencia de conciencia y expresiones culturales. La colaboración en la realización del proyecto es clave, y existe por parte de los docentes para concretar la metodología, objetivos y contenidos, y de los estudiantes que elaborarán el trabajo. Finalmente, el proyecto quedará plasmado en una **wiki y un blog**.

El proyecto eTwinning tiene su fundamento pedagógico en el Aprendizaje Basado u Orientado en Proyectos, donde la colaboración entre iguales de diferentes nacionalidades es el objetivo primordial. Está demostrado que esta metodología es muy motivadora, ya que es el propio alumno el que forma su aprendizaje. Además, los alumnos se abren a un mundo cada día más global, donde las fronteras son mucho más amplias y deben empezar cuanto antes a relacionarse con otras culturas y formas de entender la vida. En nuestro caso, aunque Alemania no sea una cultura radicalmente opuesta a la nuestra, tiene muchos matices que harán que los alumnos se enriquezcan con la experiencia.

A modo de ejemplo, mostraré dos capturas de pantalla de un caso de uso de eTwinning real para que veamos cómo sería ponerlo en práctica:

Imagen 4: Caso real de uso de eTwinning
(Proyecto: Nos encontramos en el camino)



Fuente: www.etwinning.es

Imagen 5: Caso real de uso de eTwinning
(Proyecto: Nos encontramos en el camino)



Fuente: www.etwinning.es

Volviendo a la actividad que propongo realizar en este TFM, voy a presentar un cuadro resumen explicativo de la misma que recoge sus principales características.

Tabla 2.- Cuadro resumen de la Actividad Propuesta
(La situación de la mujer en el mercado de trabajo)

Contenido del Currículo de 1º Bachiller Economía: Bloque 4: “Macroeconomía” • El mercado de trabajo • El desempleo – Tipos de desempleo y sus causas • Políticas contra el desempleo • Diferencias significativas de las macromagnitudes básicas españolas respecto U.E
Estándares de Aprendizaje Evaluables: Est.EC.4.2.2. Valora estudios de referencia como fuente de datos específicos y comprende los métodos de estudio utilizados por los economistas. Est.EC.4.3.1. Valora e interpreta datos y gráficos de contenido económico relacionados con el mercado de trabajo. Est.EC.4.3.2. Valora la relación entre la educación y la formación, y las probabilidades de obtener un empleo y mejores salarios. Est.EC.4.3.3. Investiga y reconoce las tendencias de empleo. Est.EC.4.4.1. Analiza el desempleo en España y las diferentes alternativas para luchar contra el desempleo.

Competencias Clave:

Competencia Matemática

Competencia Digital

Competencia Aprender a Aprender

Competencia en Comunicación Lingüística

Competencias Sociales y Cívicas

Competencia de conciencia y expresiones culturales

Documentos de referencia:

Base de datos Eurostat

Bibliografía aportada por el docente para la elaboración e interpretación de los gráficos

Descripción de la actividad por fases:

1º fase: Explicar cómo funciona eTwinning y crear los grupos entre los alumnos alemanes y españoles.

2ª fase: Desarrollo de la actividad mediante aprendizaje colaborativo y basado en el proyecto final de un blog y una wiki.

3º fase: Puesta en común de todos los grupos de los resultados para compartir la información con el resto de los estudiantes.

Herramientas TIC utilizadas:

- Espacio eTwinning privado para cada grupo de alumnos
- Foros
- Correos
- Videoconferencias
- Gestor de Contenido Multimedia
- Aplicaciones para editar contenido

Criterios de evaluación:

Cris.EC.4.2. Interpretar datos e indicadores económicos básicos, así como su evolución a lo largo del tiempo.

Cris.EC.4.3. Valorar la estructura del mercado de trabajo y su relación con la educación y la formación, analizando de forma especial el desempleo y la situación de la mujer.

Cris.EC.4.4. Estudiar las diferentes opciones de políticas macroeconómicas para hacer frente al desempleo y a la discriminación que sufre la mujer en la actualidad en el entorno laboral.

Peso del trabajo en nota final:

Al tratarse de un trabajo de gran envergadura el porcentaje será de un 15% de la nota final, siempre que el alumno alcance un 5,00 en el examen final del trimestre.

Calendario de la actividad:

Se realizará durante todo el segundo trimestre del curso escolar. Se dejará una hora lectiva, de las 20 asignadas al bloque 4, cada semana para la preparación del mismo y que el docente pueda comprobar los avances y resolver todas las dudas.

Formato de presentación:

Se presentará en la plataforma eTwinning, además de crear un blog y una wiki.

Observaciones:

Los docentes de ambos países estarán en contacto para comprobar que los grupos están funcionando correctamente y el proyecto final se realiza de forma colaborativa entre todos los miembros del equipo.

Fuente: Elaboración propia

Además, los alumnos van a contar con la motivación extra de poder participar (y tal vez ganar) en el concurso anual que eTwinning realiza entre todos los proyectos, en este caso, del 2017.

Imagen 6: Convocatoria Nacional de eTwinning
(Año 2017)



Fuente: www.etwinning.es

4. REFLEXIÓN CRÍTICA SOBRE EL PROYECTO Y LA ACTIVIDAD

El hilo conductor de mi proyecto y la actividad se fundamenta en la necesidad de dar visibilidad a la situación no igualitaria que vive la mujer en pleno siglo XXI. El contenido del Currículo que se trabaja es uno de los más importantes del temario ya que todos los alumnos, incluidos los que en el futuro no sigan estudiando materias de economía, necesitarán conocer e interpretar estos datos, simplemente para entender las noticias del telediario o poder comprender artículos de prensa relacionados con el empleo.

El mercado laboral ha sido y es una de las mayores preocupaciones de nuestra sociedad, por lo que estudiarlo de forma profunda, me parece imprescindible. Hasta ahora la clase magistral ha sido la manera más común de impartir la materia, sin que el alumno sea parte de su aprendizaje, ya que se limitaba a ser un mero sujeto pasivo del proceso de enseñanza.

En este punto se cruzan las dos vertientes de mi Trabajo Fin de Máster: la necesidad de impartir la unidad didáctica del mercado laboral desde una perspectiva más completa, incluyendo a la mujer como fuente principal del estudio, y hacerlo con una actividad donde son ellos mismos los que tienen que desarrollar la información aportando soluciones y una reflexión profunda. La gran diferencia que se marca con este proyecto es la posibilidad de hacerlo con estudiantes de otro país, en este caso Alemania, que proporcionará a los estudiantes de ambos países un enriquecimiento mutuo.

¿Debemos como docentes cambiar la forma de impartir los conocimientos? Desde mi punto de vista sí. Los alumnos necesitan estar más motivados, crear su propio conocimiento, y eso no ocurrirá si se sigue por el mismo camino. Además, en un mundo global, la posibilidad de que varios estudiantes del aula terminen trabajando en otro país es más que probable. Por ello, debemos darles a nuestros estudiantes todas las herramientas posibles, y ¿qué mejor que trabajar desde el instituto en grupos multiculturales con el inglés como lengua vehicular? Sin duda esta experiencia les proporcionará un valor que irá más allá del contenido curricular, siendo éste de vital importancia para su futuro académico.

Los alumnos de hoy en día están expuestos a numerosos estímulos fuera del aula, la vida para ellos no puede concebirse sin las nuevas tecnologías, por lo que utilizarlas en el aula es de sentido común. Como docentes no podemos obviarlo, por lo que incluirlas para estudiar y comprender las unidades didácticas es el reto de hoy en día.

Tener la posibilidad de aprender de esta forma abre un abanico de posibilidades para poder realizar más proyectos internacionales y de varias materias a la vez, aumentando las sinergias positivas del aprendizaje.

El proyecto trata de dar respuesta a las necesidades del mercado de la educación, es hora de cambiar los métodos y el papel del estudiante en el aula, siendo el aprendizaje del mercado laboral de la mujer el eje conductor. Al focalizar el proyecto en la mujer, conceptos transversales como la lucha por la igualdad de género ayudarán a los alumnos a ser conscientes de la situación y tener un pensamiento crítico. Ellos son los futuros trabajadores y emprendedores que deberán decidir cómo quieren establecer la sociedad, por lo que debemos, al igual que se hace con la violencia de género o el bullying,

incluirlo en el aula.

Mi opinión personal es que es necesario que los alumnos de un Instituto, al estudiar el bloque 4 del currículum, profundicen en las diferencias que existen en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres. Los gráficos nos muestran unos resultados que distan bastante de la situación ideal, por lo que los futuros trabajadores deben estar concienciados de los problemas a los que las mujeres deben enfrentarse en materia laboral para que puedan abordarlos.

Por todo ello, creo que la unidad didáctica elegida para mi proyecto, enfocada desde la perspectiva de la mujer, junto con la actividad eTwinning, supone una buena combinación para:

- Fomentar la igualdad
- Comprender la variables relacionadas con el mercado de trabajo
- Aprender a investigar y resolver problemas de forma más autónoma
- Reflexionar sobre las posibles soluciones
- Vivir una experiencia multicultural
- Aumentar las habilidades con las TIC
- Mejorar el inglés
- Aumentar la motivación

El primer paso siempre es reconocer el problema y no esconderlo, por lo **que mediante proyectos y metodologías activas los estudiantes deben profundizar en el mercado laboral desde diferentes perspectivas**, intentando responder los porqués de los resultados. La economista Amaia Pérez dijo en una entrevista que “la organización del mercado de trabajo está en íntima relación con el reparto del trabajo fuera del mercado, no se puede incidir en uno sin incidir en el otro”. Tal vez sea éste otro punto interesante que los alumnos también tendrían que analizar, fomentando los conocimientos transversales.

5. CONCLUSIONES

5.2 BALANCE DEL MÁSTER

El Máster de Profesorado ha sido la herramienta necesaria para poder alcanzar mi meta, que es ser docente en un Centro de Educación. Al ser licenciada en Administración y Dirección de Empresas, no había recibido ninguna formación para poder ejercer como profesora en el aula, por ese motivo considero necesaria la realización del mismo.

Durante el primer cuatrimestre aprendí cómo se comporta un adolescente a nivel cognitivo y las relaciones que éstos tienen con sus iguales y docentes. Es una edad que requiere un mayor compromiso por parte del profesorado, ya que están construyendo su identidad y tienen unas necesidades diferentes que los alumnos de otros niveles educativos. El Máster me ha proporcionado un saber estar en el aula que en un principio desconocía, además de una serie de técnicas de trabajo con los estudiantes que me han aportado valor como futura docente. Asignaturas como Prevención de Conflictos en el Aula o Interacción y Convivencia en el Aula han sido muy interesantes a la hora de formarme para mi futura profesión.

El segundo cuatrimestre estuvo enfocado al área de Economía y Empresa, por lo que me resultó más motivador seguir las explicaciones. El diseño de actividades fue muy interesante, ya que aprendí cómo enfocar la enseñanza de la economía de una forma diferente y más didáctica. Además, pude profundizar en los contenidos del currículo de Economía, y realizar la programación de varias unidades didácticas, redactando los objetivos, metodología y actividades.

Dicha la parte positiva del Máster, debo objetar que, en mi opinión y sobre todo en el primer cuatrimestre, hay muchas asignaturas que se duplican en contenidos. Creo que siendo un máster tan importante como éste se debería prestar más atención a los contenidos que se van a dar por parte de cada profesor. Además, la especialidad de economía está poco reflejada en cuanto a ejemplos y actividades. Otro punto que querría destacar es la poca preparación de las clases por parte de algunos docentes, con unos criterios de evaluación un poco aleatorios y una comunicación no muy fluida debido al gran número de alumnos que estábamos por aula.

Si nos están formando para ser los futuros docentes, alejándonos de la idea de la clase magistral, deberían seguir el ejemplo y que las clases fueran lo menos teóricas posibles, centrándome principalmente en el 1º cuatrimestre en este aspecto. Y retomando la idea de una formación más práctica del máster, en mi opinión se debería ampliar la estancia en los I.E.S. o Centros Concertados, ya que aporta un valor sumamente positivo.

Como conclusión y valoración final, creo que es un máster imprescindible para adquirir las habilidades y los conocimientos necesarios que todo docente debe tener y que la carrera universitaria no te aporta, pero se podría enfocar y realizar de una forma diferente en algunos aspectos.

5.2 PROPUESTAS DE FUTURO

Después de la realización del proyecto de investigación y del proyecto de los alumnos sobre el mercado laboral de la mujer en Europa con la herramienta eTwinning, las propuestas de futuro que se deben realizar deben ir encaminadas a conseguir la visibilización de la mujer en el mercado laboral, reflexionando sobre las causas del porqué de la desigualdad y proponiendo y realizando acciones para superar el problema.

Por ello, los estudiantes deben conocer esta realidad desde la etapa escolar del Instituto y realizar acciones en dirección a subsanar esta desigualdad, siendo una buena opción el contactar con Organizaciones como Ayuda en Acción que realizan proyectos de índole humanitario y educativo. Entre ellos, forman a mujeres que se encuentran en situación de desempleo de larga duración para ampliar sus oportunidades en el mercado laboral.

Desde esta ONG se proponen ayudar a mujeres que después de haber sido madres o ser despedidas no encuentran un empleo, dándoles las herramientas necesarias para tener una nueva oportunidad.

Los estudiantes recibirán la información de esta organización y deberán, entre toda la clase, hacer un vídeo explicando la situación que viven muchas mujeres alrededor del mundo cuando intentan acceder al mercado laboral, y en qué condiciones. Después se visionará en el resto de las aulas, y los alumnos de 1º de Bachiller explicarán todo lo que han aprendido y cómo se debería evitar esta situación por parte de las empresas y de

la legislación, además de contestar a todas las cuestiones que se puedan plantear.

Con esta actividad los alumnos, que ya han estudiado el tema y realizado el proyecto desde la perspectiva más matemática con los gráficos, se centrarán en la vertiente transversal de la igualdad, que me parece un valor que siempre debe incluirse en el aula en todas las etapas educativas.

Considero que en el futuro la docencia va encaminada al “Aprender a aprender”, dejando más libertad y creatividad al alumno para que el proceso enseñanza-aprendizaje sea más motivador y cada estudiante pueda desarrollarse con múltiples habilidades, necesarias para un mundo cada vez más competitivo.

El docente pasará a ser un mediador entre el conocimiento y el aprendizaje. De esta forma el alumno podrá experimentar una motivación mayor que siguiendo la metodología más tradicional de la clase magistral, siendo ésta imprescindible en otras ocasiones.

Nos encontramos ante un cambio en la profesión que ya ha empezado en muchos Centros Educativos, y debemos sumarnos a estas nuevas iniciativas si no queremos quedarnos atrás respecto a otros países.

6.REFERENCIAS

Bruner, J. S. (1966) *Toward a theory of instruction*, 59, Harvard University Press

Camacho, E., Moreno, P., Masero, I., Vázquez, M., Zapata, A. (2008) Posición de la Mujer Europea antes el Mercado Laboral, Departamento de Economía Aplicada III de la Universidad de Sevilla

Eleconomista.es (7 de marzo de 2016) El porcentaje de mujeres directivas en España (31%), por debajo de la media de la UE (33%). El Economista. Recuperado de:

<http://www.eleconomista.es/economia/noticias/7403030/03/16/El-porcentaje-de-mujeres-directivas-en-Espana-31-por-debajo-de-la-media-de-la-UE-33.html>

Gallego, C. (2015) eTwinning para la formación permanente del profesorado en TIC

García-Montalvo, J. y Mora, J. (2000) El mercado laboral de los titulados superiores en Europa y en España. *Papeles de Economía Española*, 86, 111-127

García, J., Hernández, P. y Lopez-Nicolas, A. (2002) How wide is the gap? An investigation of gender wage differences using quantile regression, *Economic Applications of Quantile Regression*, Physica-Verlag HD

García, T. y Romero, R. (2013) Proyectos eTwinning: Aprendiendo en la distancia. *EduTec. Revista electrónica de tecnología educativa*, 46

Gardner, H. (1999). *Intelligence reframed: Multiple intelligences for the 21st century*. Basic books

Garrido, H. (22 de febrero de 2016) El drama de la precariedad: solo uno de cada 20 nuevos contratos son fijos y de jornada completa. 20 Minutos. Recuperado de:

<http://www.20minutos.es/noticia/2669447/0/precariedad-al-alza/temporalidad-tiempo-parcial/crece-desde-inicio-crisis/>

- Gómez Bueno, C. (2001) Mujeres y trabajo, *Papers: revista de sociologia*, **63/64**
- Holmes, B. (2013) School teachers' continuous professional development in an online learning community: Lessons from a case study of an eTwinning learning event, *European Journal of Education*, **48**, 97-112
- huffingtonpost.es (14 de noviembre de 2016) España es el segundo país europeo más precario, solo por detrás de Polonia. Huffingtonpost. Recuperado de:
http://www.huffingtonpost.es/2016/11/14/espana-es-el-segundo-pais-europeo-con-mayor-preponderancia-de-formas-atipicas-de-empleo_n_12960322.html
- Layard, P., Layard, R., Nickell, S. y Jackman, R. (2005) *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market*. Oxford University Press on Demand
- Maruani, M. (2000) Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo, **156**, Icaria Editorial.
- Masiero-Espinosa, N. (2015) eTwinning: el intercambio con escuelas europeas en el desarrollo de la competencia comunicativa en el aula de 3º y 4º de la ESO
- Organización Internacional del Trabajo (2016) Las Mujeres en el Trabajo-Organización Internacional del Trabajo 2016. ISBN 978-92-2-331088-2 (impreso); ISBN 978-92-2-331089-9 (pdf web)
- Sanmartín, O. (17 de marzo de 2016) El número de españoles en el extranjero aumenta un 56% desde el inicio de la crisis. El Mundo. Recuperado de:
<http://www.elmundo.es/sociedad/2016/03/17/56ea7da022601d7f648b463f.html>
- Subdirección General de Análisis del Mercado del Trabajo- Secretaría de Estado de Empleo- Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España 2015-La Situación de las mujeres en el Mercado del Trabajo.
- Triviño, B. (21 de junio de 2016) Pobreza y precariedad: España, líder en las estadísticas. Diario Público. Recuperado de:
<http://www.publico.es/sociedad/pobreza-y-precariidad-espana-lider.html>
- Valero, M. (29 de abril de 2017) Así son los contratos que usaba McDonald's para tenerte 'siempre disponible' en UK. El Confidencial. Recuperado de:
http://www.elconfidencial.com/empresas/2017-04-29/mcdonalds-contrato-cero-reino-unido-flexibilidad-precariidad-explotacion_1373932/