

---

# HABILIDADES Y DESTREZAS SOCIO-COMUNICATIVAS PARA LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

---

Plan de formación para la empleabilidad de los/as jóvenes  
inscritos en el Servicio Canario de Empleo.

Alumna: Casandra Martín Cid.

Curso: 4º de Grado en Pedagogía en intervención educativa en contextos no  
formales.

Modalidad: Proyecto Profesionalizador.

Tutora: Esther Torrado Martín-Palomino. Área de Sociología y Antropología.



## Índice

1. Introducción.....	3
2. Datos de identificación.....	4
3. Justificación.....	5
4. Objetivos.....	9
5. Contenidos.....	9
6. Metodología.....	12
6.1 Estrategia de intervención.....	12
6.2 Acciones a desarrollar.....	13
6.3 Agrupamiento.....	18
6.4 Agentes.....	18
6.5 Recursos humanos necesarios.....	19
6.6 Presupuesto y financiación.....	19
6.7 Temporalización.....	20
7. Evaluación.....	22
7.1 Dimensiones, criterios e indicadores.....	22
7.2 Instrumentos/Metodología de recogida de información.....	27
8. Bibliografía.....	29
9. Anexos.....	31

**Resumen:**

La situación de crisis económica en España (2008-2015) y específicamente en Canarias, ha generado un aumento de la tasa de desempleo sobre todo en población joven, siendo esta Comunidad una de las que tiene mayor desempleo en este tipo de población. Por otra parte y junto a la formación profesional, la formación en recursos de comunicación y adquisición de habilidades sociales, está siendo en la actualidad, uno de los mejores recursos puentes para la búsqueda activa y consecución de un empleo. Por ello este plan orienta su acción hacia la planificación de acciones formativas en materia de mejora de la comunicación y las habilidades sociales para la búsqueda de empleo.

**Abstrac:**

The economic crisis in Spain (2008-2015) and specifically in the Canary Islands, has led to increased unemployment especially among young people, is being Community one that has higher unemployment in this population. Furthermore, and with vocational training , training in communication resources and acquisition of social skills, being at present one of the best jumpers resources to actively seek and obtain a job . Therefore this action plan geared toward planning training activities on improving communication and social skills for job search.

**Palabras claves:**

Jóvenes, desempleo, formación, habilidades sociales, comunicación, formación.

**Keywords:**

Youth unemployment, training, social skills, communication, training.

## 1. Introducción.

Debido a las necesidades actuales que presenta el colectivo de jóvenes canarios/as en relación a la búsqueda activa de empleo, determinada por un aumento de la demanda de empleo y una restricción de las ofertas existentes en el mercado actual, que dificulta aún más su inclusión; se ha elaborado un plan de formación específico orientado no sólo desde sus necesidades formativas, sino orientado en las demandas actuales del mercado laboral.

La finalidad de este plan de formación es facilitar la inserción laboral mediante la Formación para el empleo (FPE) y a través de un itinerario formativo que recoge las competencias socio-comunicativas básicas: habilidades sociales y de comunicación, gestión de emociones y desarrollo de las competencias para acceder al empleo (currículo, carta de presentación, desarrollo de entrevistas, autoimagen, uso y manejo de redes sociales). Entendemos por *Habilidades y destrezas socio-comunicativas* al desarrollo de competencias personales y profesionales básicas de comunicación, que facilitan la inserción de las personas en la sociedad. Este itinerario formativo se ha elaborado para dar respuesta a una demanda no sólo del propio mercado, sino también de los/as jóvenes desempleados/as, ya que está demostrado que para el desempeño óptimo de cualquier puesto de trabajo, son necesarias las competencias socio-comunicativas, consideradas como unas de las competencias generales más relevantes y valoradas en el mercado laboral. Los Recursos Humanos (en adelante RR.HH) de las empresas demandan empleados/as con competencias generales básicas tales como la comunicación, la gestión, el liderazgo, la negociación, la planificación, y el trabajo en equipo; competencias que se trabajan en este itinerario formativo.

El Plan consta de una serie de apartados que brevemente mencionare: datos de identificación, justificación, objetivos, contenidos, metodología y evaluación; que definen la intervención formativa que se va realizar para abordar las necesidades de los/as jóvenes canarios/as.

## 2. Datos de identificación del proyecto.

El Plan de Formación a jóvenes desempleados en Canarias, centrado en la modalidad de “Habilidades y destrezas socio-comunicativas para la búsqueda activa de empleo”, tiene como destinatarios/as aquellos/as usuarios/as inscritos en el Servicio Canario de Empleo (en adelante SCE)<sup>1</sup> de 16 y 29 años<sup>2</sup>. Los/as participantes serán jóvenes desempleados/as que presenten un déficit en habilidades de comunicación social. También podrán ser partícipes jóvenes ocupados/as, siempre y cuando existan plazas libres, y cumplan con los requisitos de admisión para la formación del SCE. En el proceso de selección de los/las participantes, tendrán prioridad los usuarios/as desempleados que, a través del Itinerario Personalizado de Inserción (en adelante IPI), del Servicio de Orientación de la Oficina de Empleo tengan asignado un curso acorde a sus necesidades formativas para la inserción laboral. En este caso también deberán tener el nivel académico exigido para cada uno de los módulos del programa.

El programa se implantará a través del SCE, como un Plan de Formación a jóvenes desempleados en Canarias y será complementario a la actual oferta formativa del SCE dado que no existen cursos específicos sobre habilidades y destrezas socio-comunicativas para la búsqueda activa de empleo, ni formación específica para el colectivo de jóvenes en estos tramos de edad. Se entiende la categoría de joven según los criterios establecidos en las políticas de empleo españolas y en los análisis socioeducativos sobre el colectivo, como las personas entre 16-29 años. Por tanto nos referimos a aquellas personas que están fuera de la educación obligatoria que en nuestro

---

<sup>1</sup> El SCE es un órgano administrativo autónomo integrado en el organigrama de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio del Gobierno de Canarias que trabaja en la inserción laboral activa. El SCE tiene como finalidad fomentar, mejorar y promover el empleo y la formación a la población desempleada y ocupada de Canarias. El SCE lleva a cabo diferentes labores, entre las que cabe destacar la intermediación en el mercado laboral, fomento de la ocupación, la oferta formativa, la orientación laboral, actuaciones de apoyo y de la economía social; con la finalidad de definir y diseñar adecuadamente las Políticas Activas de Empleo.

<sup>2</sup> A lo largo del proyecto, y debido a los datos obtenidos, en determinados momentos se hará una diferenciación entre jóvenes de 16 a 24 años, y “jóvenes adultos” entre 25-29 años. A no ser que se especifique el intervalo de edad, el concepto de “joven” hace referencias al colectivo de personas comprendidas entre 16-29 años.

país es hasta los 16 años. En España existe educación obligatoria hasta los 16 años, por lo que las personas de edades inferiores se consideran inactivas por las estadísticas laborales. Los/las jóvenes con edades comprendidas entre 25-29 años se denomina como “jóvenes adultos” en la terminología comunitaria establecida por la European Commission (2010).

### **3. Justificación.**

La formación para el empleo ofrece a sus usuarios/as la oportunidad de ampliar y/o renovar sus competencias, conocimientos y habilidades profesionales que den respuesta a sus necesidades formativas. Su finalidad es facilitar la inserción laboral, la conservación o ascenso en un puesto de trabajo; así como dar respuesta al derecho de los/las usuarios a optar y acceder a la formación permanente<sup>3</sup>. Analizando la oferta formativa del SCE para desempleados/as, es evidente la ausencia de una formación que sea capaz de capacitar a los usuarios/as en aquellas destrezas, habilidades y aptitudes socio-comunicativas básicas para desenvolverse e integrarse el mundo laboral, más allá de la propia especialización profesional.

En ese sentido, vemos que en la exposición de motivos del Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia española de activación para el Empleo (2014)<sup>4</sup>, se hace un análisis de la situación y las tendencias del mercado de trabajo. En ella se resalta la situación actual de los/las jóvenes como colectivo con problemas específicos, que requiere una mayor atención dentro de la Estrategia de Activación de Empleo. Así mismo, en los datos estadísticos obtenidos de las Encuestas de Población Activa (en adelante EPA) elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE), se corrobora la necesidad de prestar atención al colectivo de jóvenes, debido a que la tasa de desempleo juvenil es el doble que la tasa de

---

<sup>3</sup> La Formación permanente puede definirse como un proceso educativo o una actividad de aprendizaje a largo de la vida, que tiene como finalidad mejorar y actualizar los conocimientos, capacidades y aptitudes de las personas.

<sup>4</sup> La Estrategia española para el empleo 2014-2016, se conforma como marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo e intermediación laboral en el Estado Español.

desempleo en la población en general, evidenciando las particulares dificultades de los/as jóvenes para acceder al mercado laboral.

En España en el año 2013, la tasa de desempleo juvenil aumentó hasta alcanzar un máximo de 56,9% de jóvenes menores de 25 años en paro. En el primer trimestre de 2014 el número de jóvenes en paro descendió en 140.100 personas, mientras que en el segundo trimestre de 2014 alcanzaba cifras alarmantes, con 840.600 personas. Durante el periodo de la crisis (2008-2015), aumentó la proporción de jóvenes en busca de empleo y cuya característica era el desempleo de larga duración en un 50,6% para los/las menores de 25 años, y en un 56,5% para los/las mayores de 25 años. En el 2012 el porcentaje de menores que no realizaban actividad formativa o laboral (popularmente denominados *ninis*)<sup>5</sup> de 16-24 años era del 19%, y de entre 25-29 años del 27%.

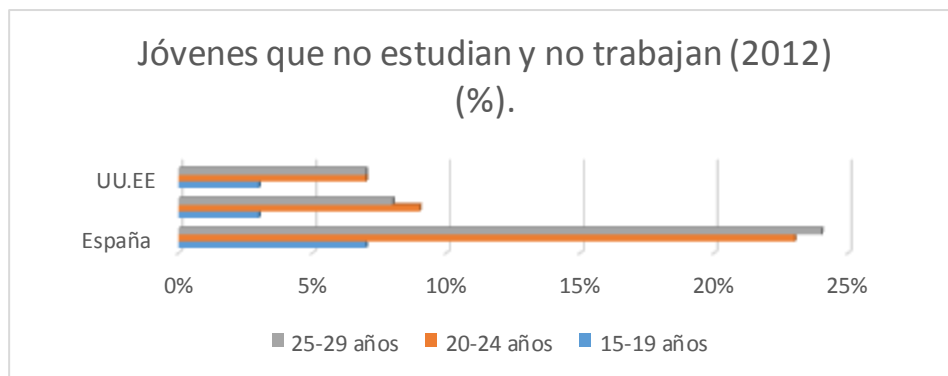
Según los datos obtenidos en el Informe Español “El panorama de la educación. Indicadores de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico” del 2014 (en adelante OCDE<sup>6</sup>); la tasa de *ninis* era muy alta en comparación a otros países e incluso en comparación con la Unión Europea (en adelante U.U.EE). Las tablas que comentaremos a continuación, recogen los datos estadísticos en referencia al porcentaje de población joven estudiando y no estudiando según su situación laboral del año 2012. En ella se muestra la proporción de jóvenes que estudian; no estudian y trabajan; o que no estudian, no trabajan; no estudian y son inactivos *Gráfico 1: Jóvenes que no estudian y no trabajan (2012) en porcentajes de elaboración propia*<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup>Se denomina en términos estadísticos laborales como “*ninis*” al colectivo de personas inactivas y paradas que ni están ocupados/as ni están cursando estudios (formación reglada o no reglada).

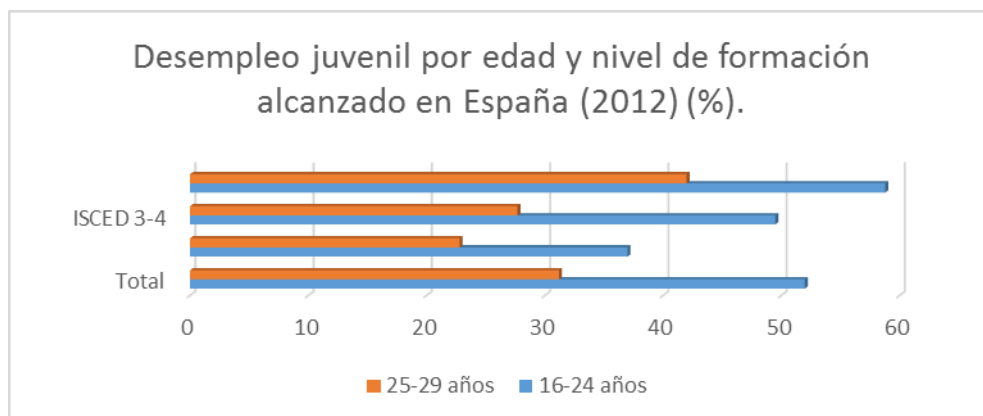
<sup>6</sup> La OCDE se constituye de 34 países miembros, y fue fundada en 1961 para promover políticas de mejora del bienestar socio-económico de las personas del mundo. La OCDE cuenta con un foro donde los gobiernos de los países trabajan conjuntamente para buscar soluciones a problemas comunes.

<sup>7</sup> Se ha elaborado el *Gráfico 1* a partir de la *Tabla 8: Jóvenes que no estudian y no trabajan (2012) en porcentajes de elaboración propia (Anexo1)*; debido a que los datos estadísticos aparecen divididos en tres tablas en relación a tres intervalos de edad: 15-19 años, 20-24 años, y 25-29 años.



**Gráfico 1: Jóvenes que no estudian y no trabajan (2012) (%). Elaboración propia.**

En el gráfico 1, se observa que la diferencia que existe entre España con respecto a la OCDE y la U.U.EE, es bastante significativa, sobre todo en el intervalo de 20-24 años (23%) y en el de 25-29 años (24%). La realidad existente en nuestro país, se muestra en estos datos, como consecuencia de la crisis financiera y que ha repercutido notablemente en esta población. A su vez, estos datos podrían ser el reflejo de las incoherencias existentes entre el nivel de formación y/o de cualificación de los/las jóvenes y el nivel exigido por el mercado laboral. En relación a los/as jóvenes en situación de desempleo, se debe prestar atención a las diferencias existentes dentro del colectivo, en función del nivel de formación alcanzado. A partir de los datos expuestos por Rocha. F. (2012), se ha elaborado el Gráfico 2 referido al *desempleo juvenil por edad y nivel de formación alcanzado en España, durante el año 2012 en porcentajes y de elaboración propia*.<sup>8</sup>



**Gráfico 2: Desempleo juvenil por edad y nivel de formación alcanzado en España (2012) (%). Elaboración propia.**

<sup>8</sup> Se ha elaborado el Gráfico 2 a partir de la Tabla 9: *Desempleo juvenil por edad y nivel de formación alcanzado en España. (2012) (%)* (Anexo 2).



El *Grafico 2*, muestra la proporción de jóvenes en función del nivel de estudios alcanzado. Se aprecia que la mayor proporción de jóvenes en situación de desempleo, en ambos intervalos de edad, está en el nivel más bajo (ISCED 1-2) y este se corresponde con Primaria y primera etapa de Educación Secundaria. También se observa que a medida que aumenta el nivel de formación, disminuye el porcentaje de jóvenes en situación de desempleo, por lo que se puede afirmar que la formación en algunos casos incrementa la posibilidad de acceder a un empleo (otra cosa es el tipo de empleo o su cualificación/remuneración).

En la exposición de motivos del Real Decreto 751/2014 precitada anteriormente; se hace referencia a las necesidades formativas transversales, destacando la necesidad de formación en competencias generales, como el trabajo en equipo o habilidades sociales. También hace referencia a la necesidad formativa vinculada con los valores individuales y sociales, como la responsabilidad y/o seriedad. Por último, como necesidades formativas sectoriales, se destaca en varios sectores de empleo, la necesidad de personas formadas para la atención al público, técnicas de ventas y/o asesores/as, donde un buen nivel de comunicación así como un buen manejo de determinadas habilidades sociales, convirtiéndose en requisitos fundamentales para la mayoría de los puestos de trabajo. Por ello, se hace evidente la necesidad de formar a los/las jóvenes, con la finalidad de favorecer su inserción laboral en formación que desarrolle y potencie las habilidades y destrezas socio- comunicativas de las personas. El itinerario formativo de *Habilidades y destrezas socio-comunicativas para la búsqueda activa de empleo*, tiene como finalidad dar respuesta a una evidente necesidad formativa, así como dotar a los usuarios/as de competencias profesionales básicas que les permita desarrollar una actitud positiva, la capacidad de trabajar en equipo, capacidades comunicativas y de relaciones sociales básicas. El itinerario formativo recoge una selección de autores/as de gran relevancia en el campo de la Psicología y la Comunicación, tanto a nivel intrapersonal como interpersonal, con la finalidad de hacer un recorrido por los conceptos más trascendentales a la hora de trabajar la temática de

*Habilidades socio-comunicativas* orientadas a la búsqueda activa de empleo. Se destaca a autores/as como Morris y Maisto (2005), ya que elaboran una introducción a la psicología a través de la recopilación de los conceptos claves de dicha ciencia; a Gardner (1998) por su aportación teórica de las inteligencias múltiples, y a Goleman (1996) por su aportación sobre la inteligencia emocional como una de las habilidades comunicativas con mayor relevancia en el mercado laboral. Se incluye también a este itinerario formativo el paradigma de Merrill y Reid (1999) centrado en los estilos de comunicación basado en el modo de relacionarnos con los demás, y nuestro grado de empatía y asertividad. Por último, se incluye las aportaciones teóricas de Fuentes (2000), que se centran en las técnicas de trabajo en equipo, lo cual es hoy en día fundamental para el mundo laboral.

#### **4. Objetivos.**

##### 4.1 Objetivos Generales.

- Dotar a los/las jóvenes canarios/as de las habilidades, conocimientos y aptitudes básicas y necesarias para la inserción laboral.
- Concienciar a los/las jóvenes canarios/as de la importancia de la formación en el mercado laboral para la búsqueda activa de empleo.

##### 4.2 Objetivos Específicos.

- Capacitar a los/las jóvenes en habilidades socio-comunicativas básicas que mejoren sus relaciones inter-profesionales.
- Potenciar en los/las jóvenes actitudes positivas hacia el trabajo.
- Facilitar a los/las jóvenes herramientas útiles de busca activa de empleo
- Dotar a los/las jóvenes de fundamentos psicológicos básicos que permitan el conocimiento del origen de los procesos mentales básicos.

#### **5. Contenidos.**

El itinerario formativo, consta de 11 unidades didácticas, divididas en dos bloques de contenidos (contenidos I y contenidos II), que se impartirán en tres bloques (nivel 0, nivel I y nivel II) que recogen los conocimientos necesarios para desarrollar en los/las participantes las habilidades y destrezas socio-comunicativas fundamentales para la búsqueda activa de empleo.

**Contenidos I:** Engloba únicamente el *nivel 0 de moodle*, que corresponde al aprendizaje del funcionamiento y herramientas de la plataforma moodle que se utilizará en los posteriores niveles del curso.

**Contenidos II:** Abarca el *nivel I de iniciación* y *nivel II de profundización*. El *nivel I* corresponde al módulo de iniciación en habilidades y destrezas socio-comunicativas, centrándose en los conceptos más básicos así como en un primer contacto con la materia a nivel interpersonal. También se trabajaran contenidos relacionados con el primer contacto con el mundo laboral que permitan a los/as usuarios/as desenvolverse en una entrevista de trabajo; y el vínculo existente entre las redes sociales y la búsqueda activa de empleo. El *nivel II*, profundiza más en la materia, trabajando habilidades y destrezas socio-comunicativas de mayor complejidad y a un nivel intrapersonal. También trabaja elementos claves para potenciar las capacidades socio-comunicativas en el mundo profesional, con la finalidad de potenciar y sacar un mayor rendimiento a dichas capacidades.

CONTNIDOS I			
U.D	NIVEL 0 MOODLE		
0	Plataforma moodle: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Concepto.</li> <li>- Funcionamiento.</li> <li>- Herramientas de trabajo.</li> </ul>		
CONTENIDOS II			
U.D	NIVEL I DE INICIACIÓN	U.D	NIVEL II DE PROFUNDIZACIÓN
1	Introducción a la comunicación: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elementos de la comunicación.</li> <li>- Proceso de la comunicación.</li> <li>- Componentes: Verbales, No verbales, Paralingüísticos.</li> <li>- Barreras de la Comunicación.</li> </ul>	6	Procesos Psicológicos básicos. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción.</li> <li>- Conceptos de aprendizaje y maduración.</li> <li>- Conductas no aprendidas. Aprendizajes adaptativos y elementales.</li> </ul>
2	Escucha Activa. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Concepto.</li> <li>- Proceso de la escucha activa.</li> <li>- Elementos que facilitan la escucha activa.</li> <li>- Elementos a evitar en la escucha activa.</li> <li>- Ausencia de la escucha activa.</li> </ul>	7	Memoria, razonamiento e inteligencia. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definición de conceptos.</li> <li>- Memoria:               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tipos de memoria.</li> <li>▪ Técnicas mnemotécnicas.</li> </ul> </li> <li>- Razonamiento:               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tipos.</li> <li>▪ Errores.</li> <li>▪ Estereotipos y prejuicios.</li> <li>▪ ¿Cómo afrontarlos? Tomar las riendas.</li> </ul> </li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inteligencia: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Teoría de las Inteligencias Múltiples. Gardner.</li> <li>▪ Inteligencia Emocional de Goleman: 4 Etapas.</li> </ul> </li> </ul>
3	<p>Mapas Mentales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Concepto.</li> <li>- Elementos fundamentales de los mapas mentales.</li> <li>- Estructura de los mapas mentales.</li> <li>- Los mapas mentales como herramienta de trabajo.</li> </ul>	8	<p>Emociones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conceptos claves (emociones, sentimientos, pasiones, estado de ánimo, afecto).</li> <li>- Tipos de emociones.</li> <li>- Motivación: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tipos.</li> <li>▪ Causas Motivacionales.</li> </ul> </li> <li>- Control de las emociones: Hablar en público.</li> </ul>
4	<p>Las redes sociales en la búsqueda activa de empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación de un correo electrónico profesional.</li> <li>- Redacción escrita en contextos formales. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Redacción de un email en un contexto formal.</li> </ul> </li> <li>- Sistemas de almacenamiento en línea: Google Drive, Dropboox y SkypeDrive.</li> <li>- Redes sociales y mundo laboral: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beneficios y dificultades a tener en cuenta.</li> <li>▪ LinkedIn.</li> </ul> </li> </ul>	9	<p>Asertividad y Empatía.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Concepto de Comunicación Asertiva. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grados de asertividad.</li> <li>▪ Tipos de respuestas asertivas.</li> <li>▪ Derechos asertivos.</li> <li>▪ Mejorar nuestra conducta asertiva.</li> <li>▪ Técnicas asertivas.</li> </ul> </li> <li>- Concepto de Empatía. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Respuestas Empáticas</li> </ul> </li> </ul>
5	<p>Primer contacto mundo laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El currículum: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tipos de currículum.</li> <li>▪ Redacción de nuestro currículum.</li> </ul> </li> <li>- La carta de presentación.</li> <li>- Itinerarios previos a la entrevista de trabajo.</li> <li>- La criba telefónica.</li> <li>- Skype en el proceso de selección.</li> </ul>	10	<p>Estilos de Comunicación de Merrill y Reid.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definición estilos. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tipo de lenguaje de cada estilo (verbales, no verbales, paralingüísticos).</li> <li>▪ Perfil Profesional de cada estilo.</li> </ul> </li> <li>- Trabajo en Equipo.</li> </ul>

**Tabla 1: Contenidos de las unidades didácticas. Elaboración propia.**

## 6. Metodología.

### 6.1 Estrategia de intervención.

La metodología escogida para llevar a cabo este plan de formación son las *Cápsulas o píldoras de conocimiento*. Esta metodología de trabajo, está vinculada al lugar donde he realizado el practicum del Grado de Pedagogía, en la Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, área de Formación para el Empleo (FPE) de desempleados/as. La elección para desarrollar este trabajo dentro de la metodología de las píldoras, se debe en la posibilidad que ofrece en el aprendizaje, ya que permite trabajar contenidos muy concretos y heterogéneos en breves espacios temporales.

Previo a la iniciación de curso, se ofertará a los/as participante, un módulo de compensación, denominado módulo de Moodle, tiene como finalidad capacitar a los/as alumnos/as para el uso y manejo del aula virtual. El primer módulo de Iniciación está dirigido a jóvenes con un nivel 1 y 2 de formación, mientras que el módulo de Profundización está destinado a jóvenes con un nivel 1 de formación siempre (siempre que hayan realizado previamente el módulo de Iniciación). Los/las jóvenes con nivel 2 de formación, podrán acceder al módulo de *Profundización* sin haber cursado el módulo de *Iniciación*. Esto se debe a que los/las jóvenes con un nivel 2 de formación, tienen algún tipo de acreditación dentro de la formación categorizada como *Formación Superior*, lo cual garantiza unos conocimientos, así como competencias y habilidades básicas, que en algunos de los casos los/las jóvenes con un nivel 1 de formación no tienen desarrolladas.

La diferenciación de varios módulos dentro del programa, lo hace más atractivo y flexible para los usuarios/as, pues a diferencia de otros programas de formación para el empleo, permite iniciarse y profundizar en la temática en cuestión. Según la experiencia académica o profesional de cada usuario/a, se podrá acceder a una formación adaptada a su nivel académico o profesional, y por tanto adaptado a sus necesidades. Los/as usuarios/as con un nivel bajo de formación, no se sientan perdidos/as durante el desarrollo de las cápsulas, y los/as usuarios/as de mayor nivel de formación, no sentirán que están perdiendo el tiempo.

En caso de querer obtener el certificado que acredita a los/as usuarios/as en *habilidades y destrezas socio- comunicativas para la búsqueda activa de empleo*, se deberá realizar todos los bloques del módulo, y superar las actividades de la parte presencial como de la online. El plan de formación tendrá una docencia mixta: por una parte presencial y por otra virtual a través de una plataforma Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment (en adelante MOODLE).<sup>9</sup> El motivo de seleccionar esta plataforma es porque al contrario que otros sistemas, éste permite generar en los educandos/as, una experiencia de aprendizaje enriquecedora, donde la comunicación juega un papel fundamental en el proceso de aprendizaje. La docencia presencial se centrará en la trasmisión de contenidos teóricos a través de una presentación con diapositivas en formato Power Point y la realización de actividades prácticas que fomenten el aprendizaje por descubrimiento y el trabajo en equipo. Las horas de docencia virtual, se destinarán a reforzar los contenidos teóricos a través de lecturas recomendadas, videos, etc. Además se colgarán los dosieres teóricos y las presentaciones en Power Point utilizadas en las sesiones presenciales. Se habilitarán puntualmente espacios para subir tareas escritas (el currículum, la carta de presentación, etc.) y se crearán debates puntuales a través del foro, para seguir trabajando y debatiendo los temas tratados en las sesiones presenciales. Para dar como superados los módulos, se exige que el/la alumno/a supere la parte correspondiente a la docencia presencial, que incluye la asistencia a las sesiones prácticas; y la parte correspondiente a la docencia virtual, es decir, que realice las actividades y que participe de forma activa en los foros o chats propuestos en la plataforma MOODLE.

## **6.2 Acciones a desarrollar.**

Las acciones a desarrollar se dividirán en relación a las unidades didácticas que componen el plan de formación. Todas las sesiones tienen como finalidad transmitir el contenido teórico y llevar a la práctica dicho contenido, para facilitar el proceso de aprendizaje de los/as participantes.

---

<sup>9</sup> Moodle es una palabra formada por el acrónimo de Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment (Entorno de Aprendizaje Dinámico Orientado a Objetos y Modular).

Moodle es un software destinado a educadores/as que permite crear entornos de aprendizajes virtuales a través de cursos en línea. Estos sistemas de aprendizaje en línea son también denominados VLEs (Virtual Learning Environments).

**Plataforma moodle:** En esta unidad los/as participantes aprenderán cual es el funcionamiento del aula virtual a través de una plataforma moodle. Como funciones básicas se trabajará la edición del perfil, descarga de documentos, subida de archivos en los espacios habilitados para tareas, así como la consulta de eventos en el calendario o del progreso formativo a través de la consulta de calificaciones. También se trabajará en el funcionamiento del foro, el chat y el sistema de mensajería.

**Introducción a la comunicación:** Es una unidad introductoria al plan de formación, donde se explicara a los/las participantes en que consiste la comunicación, y cuáles son sus diferentes elementos. La segunda parte de la unidad se centrara en explicar los componentes de la comunicación: verbales, no verbales y paralingüísticos. También se harán actividades prácticas en grupo y en sub-grupos de trabajo, que favorezcan la comprensión de los contenidos teóricos. Por último, se trabajan las barreras de la comunicación a través de una serie de actividades prácticas y dinámicas grupales, que favorezcan el aprendizaje por descubrimiento.

**Escucha activa:** En esta unidad se trabajará la escucha activa como elemento propulsor de una comunicación eficaz. En primer lugar se trabajará el concepto de escucha activa y el proceso por el que se da. Una vez introducido a los/las participantes en los conceptos básicos, se procederá a trabajar en sub-grupos y a través de actividades prácticas, aquellos elementos que potencian la escucha activa y aquellos que interfieren en este proceso. Por último, se animará a los/las participantes para que reflexionen sobre la importancia de las escucha activa como habilidad comunicativa a través de una mesa redonda donde podrán debatir abiertamente opiniones y experiencias. A través de la plataforma MOODLE se facilitará bibliografía para profundizar en la temática, así como videos tutoriales.

**Mapas mentales:** En esta unidad se trabajará el concepto de mapa mental, sus elementos y su estructura básica a través de una breve clase de tipo expositivo. La parte práctica de esta unidad se centrará en trabajar habilidades de tipo cognitivo a través de la construcción de mapas mentales sencillos. Por último, se presentaran y trabajaran los mapas mentales como herramientas útiles de trabajo, que nos permiten secuenciar, organizar y priorizar no

solamente datos o conocimientos, sino tareas o trabajos a realizar en nuestra vida diaria y en nuestro puesto de trabajo. A través de la plataforma MOODLE se facilitará bibliografía para profundizar en la temática, así como videos aclaratorios. Además se habilitará un espacio de entrega, donde los/las participantes subirán un mapa mental con las características especificadas en el enunciado de la tarea.

**Las redes sociales en la búsqueda activa de empleo:** En esta unidad se trabajarán las redes sociales más útiles y cada vez más necesarias para la búsqueda activa de empleo. La primera parte de la sesión será práctica aunque se contará con un apoyo visual a través de diapositivas en formato Power Point. En primer lugar, los/las usuarios/as deberán crearse un correo electrónico de Gmail, que será exclusivo para asuntos profesionales. Una vez creada la cuenta de Gmail, se explicará y se trabajará sobre la redacción de un e-mail para un contexto formal (asunto, saludo y despedida, desarrollo, etc.). Posteriormente se explicará a través de Gmail qué es Google Drive y cómo funciona, y se comentarán otros tipos de sistemas de almacenamiento en línea disponibles en la red. La última parte de la unidad, se destinará a trabajar las redes sociales a través de un aprendizaje por descubrimiento, dónde el/la docente guiará a los/las participantes para que sean ellos/ellas mismos/as los/las que identifiquen los beneficios y dificultades existentes en relación a las redes sociales y la búsqueda activa de empleo. Se presentará LinkedIn como red social para la búsqueda activa de empleo y para la creación de relaciones profesionales. A través de la plataforma MOODLE se facilitará bibliografía para profundizar en la temática, así como videos tutoriales. Se habilitarán una tarea que consiste en adjuntar un currículum personal y redactar un correo para un contexto formal según las características indicadas en el enunciado; y una entrada al foro donde se debatirá sobre los beneficios y las dificultades de las redes sociales en relación a la búsqueda activa de empleo.

**Primer contacto con el mundo laboral:** En esta unidad se trabajará el currículum, así como los diferentes tipos existentes y los perfiles que más se adaptan a cada uno de ellos. La primera será de tipo expositivo, donde se explicaran los diferentes formatos de currículum y la carta de presentación, así como diferentes consejos y pautas para la redacción de ambos documentos.



Posteriormente, se trabajará a través de un aprendizaje por descubrimiento, con la finalidad de que los/las participantes elaboren por sí solos/as un itinerario previo a la entrevista que recogerá pautas y/o consejos de conducta, imagen personal y tareas a realizar. En este proceso el/la docente guiará a los/las participantes, y además, explicará en qué consiste la criba telefónica y dará consejos para superarla. También se presentará Skype como una de las herramientas cada vez más utilizadas para realizar entrevistas de empleo sin que haya movilidad geográfica. A través de la plataforma MOODLE se facilitará bibliografía para profundizar en la temática, así como videos tutoriales. Además, se habilitarán dos tareas: adjuntar el currículum personal y una carta de presentación para el puesto de trabajo que se describirá en el enunciado de la tarea.

**Procesos psicológicos básicos:** En esta unidad se trabajarán los procesos psicológicos básicos, introduciendo a los/las participantes en el mundo de la psicología y trabajando conceptos claves que nos permitirán entender nuestra forma de actuar y nuestra conducta, y se realizarán dinámicas y grupos de discusión que permita a los/las participantes interiorizar los conocimientos a través de la reflexión y el intercambio de experiencias personales. A través de la plataforma MOODLE se facilitará bibliografía para profundizar en la temática, así como videos tutoriales. Además, se habilitará una tarea donde los/as participantes deberán justificar y argumentar la conducta de las personas de la situación que se da en el enunciado de la tarea.

**Memoria, razonamiento e inteligencia:** En esta unidad se alternará continuamente la exposición de contenidos teóricos y la puesta en prácticas de dichos contenidos. En primer lugar se definirán los conceptos claves de la unidad (memoria, razonamiento e inteligencia) para posteriormente profundizar en cada uno de ellos. En segundo lugar, se definirán los tipos de memoria y se trabajarán las diferentes técnicas mnemotécnicas, que nos permitirán recordar datos, nombres, números, etc. En tercer lugar, se trabajarán los tipos de razonamientos existentes, los errores más comunes, así como los estereotipos y prejuicios que solemos tener en nuestra vida cotidiana y que pueden interferir en nuestra búsqueda activa de empleo o incluso en nuestro trabajo. Por último, se trabajará el concepto de las Inteligencias Múltiples de Gardner, y se

profundizara en una de ellas, la inteligencia emocional según Goleman, con la finalidad de que los/las usuarios sean conscientes de sus potencialidades y además trabajen esta inteligencia como elemento clave en el mundo laboral. A través de la plataforma MOODLE se facilitará bibliografía para profundizar en la temática, así como videos tutoriales. Además se habilitará una entrada al foro donde se debatirá un tema en relación a la unidad.

**Emociones:** En esta unidad se trabajarán las emociones, haciendo en primer lugar una diferenciación de conceptos básicos, para posteriormente adentrarnos en el mundo de las emociones a través de la exposición con diapositivas. En primer lugar, se trabajaran las emociones a través de dinámicas y actividades prácticas en pequeños sub-grupos, por lo que además se fomentará el trabajo en equipo. En segundo lugar, se trabajará la motivación y las causas motivacionales, en relación a la búsqueda activa de empleo, y utilizando la misma dinámica de trabajo que con las emociones. Por último, y a modo resumen, se trabajará de forma práctica el control de las emociones y se vinculará con el acto de hablar en público, lo cual es necesario en el mundo laboral y por lo general, genera en muchas personas, altos niveles de estrés, ansiedad, miedo, etc. A través de la plataforma MOODLE se facilitará bibliografía para profundizar en la temática, así como videos tutoriales. Además se habilitará una entrada al foro donde se debatirá un tema en relación a la unidad.

**Asertividad y empatía:** En esta unidad se trabajará la asertividad y la empatía como habilidades sociales básicas, trabajando en primer lugar la asertividad y sus diversas clasificaciones (tipos, grados y derechos) a través de la exposición de los contenidos. Posteriormente se trabajará en cómo mejorar nuestra asertividad y en las técnicas que fomentan la asertividad a través de dinámicas y actividades prácticas en sub-grupos de trabajo, que además fomentarán el trabajo en equipo. Por último, se explicará la empatía, y se hará un práctica sobre respuestas empáticas en sub-grupos de trabajo. A través de la plataforma MOODLE se facilitará bibliografía para profundizar en la temática, así como videos tutoriales. Además se habilitará una tarea donde cada participante deberá elaborar su propio guion de conductas asertivas, tal y como indicará el enunciado de la tarea.

**Estilos de comunicación:** En esta unidad se concluirá el curso, con la explicación de los Estilos de Comunicación de Merrill y Reid, y se trabajará el tipo de lenguaje corporal y verbal de cada estilo; además del perfil profesional de cada estilo. En una primera parte se expondrán los contenidos teóricos, y posteriormente se procederá a la elaboración de actividades prácticas de forma conjunta y en sub-grupos de trabajo, que permitan a los/las participantes interiorizar y trabajar en su estilo de comunicación, así como facilitar la comprensión del resto de estilos de comunicación de sus compañeros/as. Por último, se vinculará los estilos de comunicación con el trabajo en equipo, donde es necesario que exista diferenciación de roles y por tanto de tipos de personas. A través de la plataforma MOODLE se facilitará bibliografía para profundizar en la temática, así como videos tutoriales. Además se habilitará una entrada al foro donde cada participante deberá elaborar un breve ensayo donde explique su estilo de comunicación y lo vincule con los diferentes aspectos descritos en el enunciado de la tarea.

### **6.3 Agrupamiento.**

Cada edición del Plan de Formación, formará a 30 jóvenes divididos en dos grupos mixtos constituido cada uno por 15 jóvenes con los requisitos de admisión establecidos. Los grupos no podrán sobrepasar la cifra determinada, debido a que el curso implica una atención y trabajo individualizado por parte de el/la docente hacia los/as participantes; y aumentar el número de alumnos/as dificultase la labor de el/la docente, no se alcanzasen los resultados previstos, y por tanto, se viese afectada la calidad del proceso formativo.

### **6.4 Agentes.**

- Beneficiarios directos: Los/as jóvenes desempleados/as de edades comprendidas entre 16 y 29 años inscritos en el SCE, y que presenten un déficit en habilidades socio-comunicativas.
- Beneficiarios indirectos: Instituciones, entidades, organizaciones y empresas públicas o privadas de la CC.AA de Canarias, ya que podrán optar a contratar a empleados/as con una formación específica en habilidades-socio comunicativas adaptadas a las exigencias del mercado laboral.

### 6.5 RR.HH necesarios.

Para el desarrollo del Plan de formación será necesario contar con un/a Licenciado/a o Graduado/a en Pedagogía, con experiencia y/o especializado/a en el ámbito de la FPE y en el uso/manejo de plataformas moodle.

### 6.6 Presupuesto y financiación.

Para elaborar el presupuesto se han elaborado tres listados en relación a tres categorías: Material inventariable, material no inventariable, y RR.HH (Tabla 4, Tabla 5, Tabla 6). La financiación para el plan de formación, saldrá de la partida presupuestada para la FPE del SCE.<sup>10</sup>

MATERIAL INVENTARIABLE			
Cantidad	Denominación	Características técnicas.	€ (Euros)
15	Mesas con apoyador.	Para personas diestras.	--
5	Mesas con apoyador.	Para personas zurdas.	--
1	Mesa del docente.		--
1	Silla del docente.		--
1	Pizarra.	Pizarra blanca de melanina con ruedas Q- Connect.	278,97 €
1	Proyector.		500 €
1	Pantalla de proyección.		200 €
1	Ordenador portátil.	Para el docente.	500 €
1	Altavoces para PC.	Para el portátil del docente.	13 €
15	Ordenadores	Sala de ordenadores con acceso a internet.	--
Total			1.491,97 €

**Tabla 2: Presupuesto material inventariable. Elaboración propia.**<sup>11</sup>

MATERIAL NO INVENTARIABLE			
Cantidad	Denominación	Características técnicas.	€ (Euros)
2	Rotulador de pizarra.	Rotulador Bic Velleda Azul.	2,06 €
2	Rotulador de pizarra.	Rotulador Bic Velleda Verde.	2,06 €
1	Borrador pizarra.	Borrador magnético Q-Connect.	3,75 €
1	Folios.	Paquete 100 folios.	20 €

<sup>10</sup> El Ministerio de Empleo y Seguridad Social destina anualmente una partida presupuestaria al Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante, SEPE), que a su vez destina parte de la financiación a los Servicios Públicos de Empleo de las CC.AA.

<sup>11</sup> El local donde se impartirán las sesiones presenciales lo determinará el SCE, por lo que deberá contar con las necesidades de material inventariable o por el contrario, correrán a cuenta del SCE.

40	Bolígrafos.	Bolígrafo Bic Azul.	7,2 €
40	Lápices.	Lápices de grafito Staedtler Noris. Con goma.	15,2 €
20	Sacapuntas.	Sacapuntas M+R 200.0.	8,8 €
--	Fotocopias varias.		50 €
Total.			109,07 €

**Tabla 3: Presupuesto material no inventariable. Elaboración propia.**

RR.HH <sup>12</sup>				
Cantidad	Denominación	Características técnicas.	Euros (€) x horas (h.)	Total euros (€)
1	Licenciado/a o Graduado/a en Pedagogía.	Con experiencia y/o especializado/a en el ámbito de la FPE y en el uso/manejo de plataformas moodle.	Nivel 0 - 1: - Presencial: 9 € x 24h. - Virtual: 7,5 € x 21h. Nivel 2: - Presencial: 13 € x 15h. - Virtual: 7,5 € x 15h.	216 € 157,5 € 195 € 112,5 €
Total				681 €

**Tabla 4: Presupuesto recursos rumanos. Elaboración propia.**

PRESUPUESTO TOTAL <sup>13</sup>	
<b>Material inventariable.</b>	1.491,97 €
<b>Material no inventariable.</b>	109,07 €
<b>RR.HH</b>	681 €
<b>TOTAL</b>	2.282,04 €

**Tabla 5: Presupuesto total del plan de formación. Elaboración propia.**

### 6.7 Temporalización.

El curso se divide en tres módulos, que se impartirán de forma estructura y secuenciada en un total de 5 semanas, con la finalidad de permitir a los/las participantes realizar el curso completo de manera continua. El curso completo, tiene una duración de 75 horas (en adelante h.), de las cuales 39 h. serán

<sup>12</sup> El presupuesto de los RR.HH ha sido elaborado tomando como referencia ORDEN TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal.

<sup>13</sup> El precio del material inventariable y no inventariable se ha consultado en la web oficial de Media Markt.es y en Material escolar.es.

presenciales y 36 h. se destinarán a la docencia virtual. Las horas presenciales se dividirán en bloques de un máximo de 3 h. diarias, y tendrán una separación de al menos un día, siguiendo la secuencia de *lunes, miércoles y viernes o martes y jueves*, en función de la semana a la que corresponda.

El *nivel 0* cuenta con un total de 15 h. y se impartirá durante la semana 1. El *nivel I* y *nivel II*, cuentan con un total de 30 h., y se impartirán durante la semanas 2-3, y la semana 4-5, respectivamente. Según la convocatoria y el Municipio se ofertará un número determinado ediciones del Plan de Formación “Habilidades y destrezas socio-comunicativas para la búsqueda activa de empleo”.

Semana	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Horas Presenciales	Horas virtuales	Nº h. Total
1	Plataforma moodle 3h.	3h.	Plataforma moodle 3h.	3h.	Plataforma moodle 3h.	9	6	15
2	Introducción a la comunicación 3 h.	3h.	Escucha activa 3h.	3h.	Mapas mentales 3h.	9	6	15
3	3h.	Redes sociales 3h.	3h.	Contacto con el mundo laboral 3h.	3h.	6	9	15
4	Procesos psicológicos básicos 3h.	3h.	Memoria, razonamiento e inteligencia 3h.	3h.	Emociones 3h.	9	6	15
5	3h.	Asertividad y empatía 3h.	3h.	Estilos de comunicación 3h.	3h.	6	9	15
<b>Total</b>						<b>39</b>	<b>36</b>	<b>75</b>

Nivel 0 Moodle presencial.	
Nivel 0 Moodle virtual.	
Nivel I Iniciación presencial.	
Nivel I Iniciación virtual.	
Nivel II Profundización presencial.	
Nivel II Profundización virtual.	

**Tabla 6: Cronograma del plan de formación. Elaboración propia.**

## 7. Evaluación.

La evaluación del plan de formación se regirá por tres fases en función de tres tipos de evaluación: *Inicial/Diagnóstico*, *Continua/Formativa*, y *Final/Sumativa*. Tiene como finalidad hacer un mayor seguimiento del propio proceso y examinar y/o indagar de manera sistemática si los objetivos planteados en el Plan de formación se están alcanzando. Para ello, la labor de los/las docentes con respecto a la evaluación, va a consistir en comprobar y confirmar la eficacia del aprendizaje mediante la recogida continua de información (antes, durante y después) del proceso formativo. De esta forma, se pretende dotar a los/las alumnos/as de una formación de calidad que dé respuesta a sus necesidades formativas. Los resultados obtenidos de la evaluación de los/as alumnos/as, junto con la realizada por los propios docentes, será de tipo sumativa, ya que tendrán como finalidad la elaboración o diseño de líneas de mejora. La evaluación también será de tipo formativo, ya que se basará en la observación de los procesos.

### 7.1 Dimensiones, criterios e indicadores.

A la hora de planificar y llevar a cabo la evaluación de este plan de formación, se debe establecer una serie de ámbitos que faciliten el análisis y detección de posibles líneas de mejora, adecuadas para solventar los posibles problemas o deficiencias que surjan a lo largo del proceso formativo. Las dimensiones seleccionadas para la evaluación son: temporalización, instalaciones, resultados, y participación de los/as alumnos/as. La elaboración de criterios e indicadores para cada una de las dimensiones, así como los diferentes niveles de evaluación de cada dimensión; favorecerán el análisis de los resultados a alcanzar y además proporcionará datos cuantitativos.

### **Niveles de Evaluación de las Dimensiones.**

Para la evaluación de la dimensiones, se han establecido cinco niveles, en el que el 5 corresponde a la mejor puntuación, y el 1 a la peor puntuación. Los 5 niveles describen de forma gradual, los posibles estadios que se pueden dar, siendo el nivel 5 el ideal a alcanzar.

*Escala de la dimensión “Temporalización”:*

1. El/ la docente no ha sabido transmitir los contenidos teóricos, y no ha realizado actividades prácticas.
2. El/la docente ha sabido transmitir todos los contenidos teóricos, pero no ha realizado ningún tipo de actividad práctica.
3. El/la docente ha hecho una selección de los contenidos teóricos y de las actividades prácticas a impartir de cada unidad didáctica, para adaptarse a la temporalización del plan formativo.
4. El/la docente ha sabido transmitir todos los contenidos teóricos, y ha hecho una selección de las actividades prácticas de cada una de las unidades didácticas, para adaptarse al cronograma del plan formativo.
5. El/la docente ha sabido transmitir todos los contenidos teóricos, y ha llevado a cabo todas las actividades prácticas correspondientes a cada unidad didáctica, y por tanto se ha adaptado al cronograma del plan formativo.

*Escala de la Dimensión “Instalaciones”:*

1. Las instalaciones no son viables para el desarrollo de las actividades debido a que el mobiliario no estaba en buen estado, la sala no estaba bien iluminada ni ventilada, no había buena acústica, ni espacios diferenciados para cada tipo de actividad (teóricas, prácticas, sala de ordenadores) y existían barreras arquitectónicas en el centro formativo y/o aula (accesibilidad para personas con discapacidad, columnas, baldosas sueltas).
2. Las instalaciones no son óptimas para el desarrollo de las actividades ya que la sala no es espaciosa/amplia, ni tiene los espacios diferenciados para cada tipo de actividad (teóricas, prácticas, sala de ordenadores), y existen barreras arquitectónicas en el centro formativo y/o aula (accesibilidad para personas con discapacidad, columnas, baldosas sueltas). Aunque cuenta con mobiliario en buen estado, sala bien iluminada y ventilada; y buena acústica.
3. Las instalaciones no son adecuadas para el desarrollo de las actividades ya que la sala no es espaciosa/amplia, ni tiene los espacios



- diferenciados para cada tipo de actividad (teóricas, prácticas, sala de ordenadores). Aunque cuenta con mobiliario en buen estado, sala bien iluminada y ventilada, buena acústica, no existen barreras arquitectónicas en el centro formativo y/o aula (accesibilidad para personas con discapacidad, columnas, baldosas sueltas).
4. Las instalaciones son adecuadas para el desarrollo de las actividades: mobiliario en buen estado, sala bien iluminada y ventilada, buena acústica, sala espaciosa/amplia, espacios diferenciados para cada tipo de actividad (teóricas, prácticas, sala de ordenadores) aunque habían barreras arquitectónicas en el centro formativo y/o aula (accesibilidad para personas con discapacidad, columnas, baldosas sueltas).
  5. Las instalaciones son las óptimas para el desarrollo de las actividades: mobiliario en buen estado, sala bien iluminada y ventilada, buena acústica, sala espaciosa/amplia, espacios diferenciados para cada tipo de actividad (teóricas, prácticas, sala de ordenadores), no existencia de barreras arquitectónicas en el centro formativo y/o aula (accesibilidad para personas con discapacidad, columnas, baldosas sueltas).

*Escala de la Dimensión "Participación alumnos/as":*

1. La participación de los/las alumnos/a ha sido inferior al 50%, tanto en las sesiones presenciales como en las virtuales. Lo cual se demuestra a través de la elaboración de las actividades desarrolladas en el aula, en la plataforma Moodle y en la asistencia presencial.
2. La participación de los/las alumnos/a ha sido del 50%, tanto en las sesiones presenciales como en las virtuales. Lo cual se demuestra a través de la elaboración de las actividades desarrolladas en el aula, en la plataforma Moodle y en la asistencia presencial.
3. La participación de los/las alumnos/a ha sido superior al 65%, tanto en las sesiones presenciales como en las virtuales. Lo cual se demuestra a través de la elaboración de las actividades desarrolladas en el aula, en la plataforma Moodle y en la asistencia presencial.
4. La participación de los/las alumnos/a ha sido del 95% en las sesiones presenciales o en las virtuales. Lo cual se demuestra a través de la

elaboración de las actividades desarrolladas en el aula, en la plataforma Moodle y en la asistencia presencial.

5. La participación de los/las alumnos/a ha sido del 100%, tanto en las sesiones presenciales como en las virtuales. Lo cual se demuestra a través de la elaboración de las actividades desarrolladas en el aula, en la plataforma Moodle y en la asistencia presencial.

*Escala de la Dimensión “Resultados”:*

1. El porcentaje de matrícula y/o el de alumnos/as que finalizan el curso ha sido menor del 50%.
2. El porcentaje de matrícula y/o el de alumnos/as que finalizan el curso ha sido del 50%.
3. El porcentaje de matrícula y/o el de alumnos/as que finalizan el curso ha sido superior al 65%.
4. El porcentaje de matrícula y/o el de alumnos/as que finalizan el curso ha sido del 95%.
5. El porcentaje de matrícula y el de alumnos/as que finalizan el curso ha sido del 100%.

**Criterios e indicadores.**

Dimensión	Criterios	Indicadores
Temporalización	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El/la docente transmite todos los contenidos teóricos/prácticos de las unidades didácticas, respetando el cronograma previamente establecido.</li> <li>2. El/la docente lleva a cabo todas las actividades propuestas para cada unidad didáctica.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿El/la docente transmite todos los contenidos teórico/ prácticos?</li> <li>1. ¿El/la docente sigue el cronograma establecido?</li> <li>2. ¿El/la docente lleva a cabo las actividades prácticas propuestas para cada unidad?</li> </ol>
Instalaciones	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las condiciones del aula favorecen el desarrollo de las sesiones.</li> <li>2. Las instalaciones son</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Hay buena iluminación, ventilación y acústica dentro del aula?</li> <li>1. ¿El mobiliario está en buen</li> </ol>

	<p>accesibles para personas con discapacidad.</p> <p>3. Existe diferenciación de espacios en el aula, para el desarrollo de las diferentes acciones formativas.</p>	<p>estado y es el adecuado?</p> <p>2. ¿Existen barreras arquitectónicas en el centro formativo o en el aula?</p> <p>3. ¿El aula es espaciosa/amplia?</p> <p>3. ¿Existen espacios diferenciados dentro del aula?</p>
Participación alumnos/as	<p>1. Los/as alumnos/as participan activamente en las sesiones presenciales.</p> <p>2. Los/as alumnos/as participan activamente en las actividades propuestas en la plataforma Moodle.</p>	<p>1. ¿Los/as alumnos/as asisten a las clases presenciales?</p> <p>1. ¿Los/as alumnos/as participan en las acciones/actividades de las sesiones presenciales?</p> <p>2. ¿Los/as alumnos/as realizan las actividades propuestas en la plataforma Moodle?</p> <p>2. ¿Los/as alumnos/as participan en los foros de la plataforma Moodle?</p> <p>2. ¿Los/as alumnos/as descargan los materiales y visualizan los videos y presentaciones adjuntadas en la plataforma Moodle?</p>
Resultados	<p>1. El curso formativo ha tenido una gran demanda.</p> <p>2. El curso formativo finaliza con éxito.</p>	<p>1. ¿Se han ocupado todas las plazas disponibles para el curso formativo?</p> <p>1. ¿Se demandan más plazas de las disponibles?</p> <p>2. ¿El 95% de los/as alumnos/as finaliza el curso formativo?</p>

**Tabla 7: Criterios e Indicadores de la Evaluación. Elaboración propia.**

## 7.2 Instrumentos/Metodología de recogida de información.

### **Evaluación de los/as alumnos/as.**

La evaluación destinada a evaluar los contenidos, habilidades y destrezas de los/as alumnos/as se realizará en tres momentos del proceso formativo:

- Inicial: Se realizará a los/as alumnos/as una prueba de conocimientos generales sobre la temática del curso a través de ítems de evocación y de reconocimiento, antes de iniciar cada módulo (nivel I y nivel II) con la finalidad de conocer sus conocimientos previos, y poder así, adaptar el proceso formativo al nivel general del grupo. Se realizará una prueba de conocimientos básicos/generales a través de ítems de evocación y de reconocimiento. Mientras que del nivel 0 no se hará cuestionario, pero el/la docente si debe preguntar a los/as usuarios/as el nivel de informática que tienen y si han trabajado con algún tipo de campus virtual, para adaptarse a su nivel formativo.
- Continua: Esta evaluación se realizará a lo largo del proceso formativo y a través de diferentes acciones o actividades prácticas realizadas durante las sesiones presenciales que facilitaran a el/la docente datos de tipo cuantitativo sobre los contenidos adquiridos, y datos cualitativos en referencia a las habilidades y destrezas adquiridas por los/las alumnos/as. En la docencia virtual se evaluará a través de la plataforma MOODLE las actividades entregadas, que facilitan a el/la docente datos cuantitativos en relación a los contenidos teóricos adquiridos; y la participación en los foros, la descarga de la bibliografía, y la visualización de videos y presentaciones en formato Power Point, que facilitarán a el /la docente datos de tipo cualitativo.
- Final: Esta evaluación se realizará al final de cada módulo (nivel 0, nivel I, nivel II) y supone una valoración general del proceso formativo. Se hará una prueba de conocimiento a través de un cuestionario de ítems de evocación y de reconocimiento, que

englobe los contenidos teóricos básicos de cada unidad, a fin de obtener una estimación cuantitativa en relación a los conocimientos adquiridos en el proceso formativo.

Los/las docentes deberán elaborar un documento de evaluación, que recoja los resultados de los/las alumnos/as en cada una de las actividades llevadas a cabo durante el desarrollo de los módulos. Para ello, se recogerá un acta de evaluación de cada unidad didáctica, donde se indicará si el/la alumno/a ha superado las actividades/acciones correspondientes a cada unidad didáctica y determinado si el alumno/a ha adquirido las competencias correspondientes.

### **Evaluación general del proceso formativo.**

El/la docente rellenará la “Ficha de seguimiento de las sesiones presenciales” (Anexo 3), con la finalidad de facilitar a el/la docente una herramienta que permita la evaluación instantánea de determinados elementos fundamentales del proceso de formación, que ayudarán a su vez a la propuesta de posibles líneas de mejora. La “Ficha de seguimiento de las sesiones presenciales” recogerá datos significativos sobre los siguientes ítems:

- Nivel de participación de los/as alumnos/as.
- Interés mostrado por los/as alumnos/as en la realización de las actividades.
- Relación de las actividades con el contenido teórico
- Duración de las actividades.
- Satisfacción de el/la docente con el resultado de las actividades realizadas.

Se entregará a los/as alumnos/as un cuestionario de satisfacción “Evaluación general del proceso formativo” (Anexo 4), donde podrán evaluar los aspectos generales del proceso de aprendizaje.

- Condiciones del aula (iluminación, temperatura, mobiliario, etc.).
- Duración del curso/sesiones.
- Contenidos recibidos.
- Utilidad y claridad de la información
- Preparación del docente.

Como finalidad para este Plan de Formación, se ha elaborado un proceso de evaluación que contemple las sugerencias y valoraciones de los beneficiarios; que permita dilucidar y definir las líneas de acción más convenientes a mejorar, basada en la participación activa y democrática de los/as alumnos/as.

## 8. Bibliografía:

- Castilla Cuesta, S. (2009). *Habilidades Sociales*. Altamar.
- Centro de Referencia Nacional de Formación Profesional en Jardinería de los Realejos. Servicio Canario de Empleo. (2010). *Introducción a la Metodología Didáctica*. Gráficas Tenerife, S.A.
- Davis, F. (2003). *La comunicación no verbal*. Alianza Editorial. Madrid.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (2014). *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2014. Informe Español*.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2014). *Boletín Oficial del Estado (BOE) núm. 231. Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia de Activación para el Empleo 2014-2015*. Boletín Oficial del Estado (BOE).
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2007). *Boletín Oficial del Estado (BOE) núm. 182. ORDEN TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal*.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2007). *Boletín Oficial del Estado (BOE) núm. 87. Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación para el empleo. Texto consolidado. Última modificación: 9 de noviembre de 2012*.
- Entornos Educativos (2013). Disponible en: <http://www.entornos.com.ar/moodle>
- European Commission: *Recent developments in the EU-27 labour markets for young people aged 15-29 (September 2010)*. Disponible en:

[http://www.eza.org/fileadmin/system/pdf/Jugendplattform/Jugendseminar\\_Januar\\_2011/EK Young workers on labour markets 201009 en.pdf](http://www.eza.org/fileadmin/system/pdf/Jugendplattform/Jugendseminar_Januar_2011/EK_Young_workers_on_labour_markets_201009_en.pdf)

- Fuentes, P. y otros. (2000). Técnicas de trabajo en grupo: Una alternativa en educación. Editorial Pirámide. Madrid.
- Gardner, H. (1998). *Inteligencias Múltiples: La teoría en la práctica*. Paidós. Ibérica.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Editorial Kairos. S.A. Barcelona.
- Merrill, D. W. and Reid, R. H. (1999). *Personal styles and effective performance*. New York.
- Morris, G. y Maisto, A. (2005). Introducción a la psicología. Pearson Educación. México.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Disponible en: <http://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/>
- Rocha, F. (2012). *El desempleo juvenil en España. Situaciones y recomendaciones políticas*. Fundación 1º de Mayo. Informe Nº 50. Disponible en: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe50.pdf>
- Servicio Canario de Empleo. (2014). *Formación para el Empleo. Cursos prioritariamente para personas desempleadas*. Gobierno de Canarias. Disponible en: [http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/estaticos\\_portal/online/contenidos/web/sce\\_formacion/documentacion/fp\\_cursos\\_fpe\\_2014.pdf](http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/estaticos_portal/online/contenidos/web/sce_formacion/documentacion/fp_cursos_fpe_2014.pdf)
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Disponible en: <http://www.sepe.es/>
- UNESCO Institute for Statistics. (2014) *ISCED: International Standard Classification of Education*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Disponible en: <http://www.uis.unesco.org/Education/Pages/international-standard-classification-of-education.aspx>
- Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). Disponible en: [http://portal.uned.es/portal/page?\\_pageid=93,37646506,93\\_37646507&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,37646506,93_37646507&_dad=portal&_schema=PORTAL)

## 9. Anexos:

### 1. Tabla 8: Jóvenes que no estudian y no trabajan (2012) (%).

<i>Jóvenes que no estudian y no trabajan (2012) (%).</i>			
No estudian, no trabajan	15-19 años	20-24 años	25-29 años
España	7%	23%	24%
OCDE	3%	9%	8%
UU.EE	3%	7%	7%

**Tabla 8: Jóvenes que no estudian y no trabajan (2012) (%). Elaboración propia.**

### 2. Tabla 9: Desempleo juvenil por edad y nivel de formación alcanzado en España (2012) (%).

<i>Desempleo juvenil por edad y nivel de formación alcanzado en España (2012) (%).</i>		
Nivel de Formación	16- 24 años	25-29 años
ISCED 1-2	58,8	42,0
ISCED 3-4	49,5	27,7
ISCED 5-6	37,0	22,8
Total	52,0	31,2

**Tabla 9: Desempleo juvenil por edad y nivel de formación alcanzado en España (2012) (%).**



3. *Ficha de seguimiento de las sesiones presenciales.*

**Ficha de Seguimiento**

Nombre de actividad	Sesión	Fecha			
<b>Escala de valoración</b>					
Ítem	Muy alta 4	Alta 3	Baja 2	Muy baja 1	
Nivel de participación de los/as alumnos/as.					
Interés mostrado en la realización de las actividades.					
Relación de las actividades con el contenido teórico.					
Duración de las actividades.					
Satisfacción de el/la docente con el resultado de las actividades.					

Observaciones

*Tabla 10: Ficha de seguimiento de las sesiones presenciales. Elaboración propia.*

4. Cuestionario de satisfacción: Evaluación de las acciones formativas.

**EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS**

Solicitamos tu valiosa opinión para mejorar la calidad del Servicio Canario de Empleo (SCE):

Datos estadísticos						
Sexo		Edad	Nivel de estudios	Situación laboral		
Hombre (1)	Mujer (2)					
Ítem			Escala			
			4 Muy satisfactorio	3 Satisfactorio	2 Aceptable	1 Deficiente
<b>¿Qué te han parecido las condiciones del aula?</b>						
<b>Iluminación</b>						
<b>Temperatura</b>						
<b>Acústica</b>						
<b>Dimensiones</b>						
<b>Mobiliario</b>						
<b>Barreras arquitectónicas</b> (accesibilidad para personas con discapacidad, columnas, baldosas sueltas)						
<b>Valoración general de las condiciones del aula</b>						
<b>Observaciones a tener en cuenta sobre las condiciones del aula</b>						
<b>¿Qué opinas de...?</b>						
<b>Selección del contenido</b>						
<b>Utilidad del contenido para encontrar empleo</b>						
<b>Duración de las sesiones</b>						
<b>Duración del curso</b>						
<b>Cumple con las expectativas depositadas</b>						
<b>La frecuencia de las convocatorias es adecuada</b>						
<b>El horario de la cápsula es idóneo</b>						
<b>Valoración general de la cápsula</b>						
<b>Observaciones a tener en cuenta sobre la cápsula</b>						

<b>¿Qué nota merece el/la profesor/a?</b>				
<b>Resuelve las dudas de manera eficaz</b>				
<b>Domina la materia</b>				
<b>El material facilitado es adecuado</b>				
<b>Calidad en la presentación</b>				
<b>Valoración general del/a docente</b>				
<b>Observaciones a tener en cuenta sobre el/a docente</b>				

<b>¿Qué destacarías del curso?</b>	
<b>Positivo</b>	<b>Negativo</b>
<b>Sugerencias</b>	

**Tabla 11: Cuestionario de satisfacción “Evaluación general del proceso formativo”. Elaboración propia.**