



Universidad Internacional de La Rioja
Facultad de Educación

Máster Universitario en Formación del Profesorado de
Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación
Profesional y Enseñanzas de Idiomas

**Gestión del conflicto y equipos de trabajo
mediante el Aprendizaje-Servicio. Una
propuesta para la enseñanza del
alumnado de Formación Profesional.**

Trabajo fin de estudio presentado por:	María del Hoyo Vinué
Tipo de trabajo:	Propuesta de Intervención
Especialidad:	Formación y Orientación Laboral
Director/a:	Ana Sacristán García
Fecha:	Enero 2025

Resumen

La propuesta de intervención presentada, está diseñada para el módulo de Formación y Orientación Laboral perteneciente al Ciclo Formativo de Grado Superior de Agencias de Viajes y Gestión de Eventos. Se desarrolla para impulsar la metodología educativa de Aprendizaje-Servicio en la etapa educativa de la Formación Profesional. Su objetivo principal es la enseñanza de la gestión del conflicto y los equipos de trabajo mediante el Aprendizaje-Servicio, promoviendo la realización de un servicio mientras se adquieren conocimientos, competencias y habilidades. De carácter intergeneracional, la propuesta fomenta la colaboración con personas mayores, generando un aprendizaje valioso para los estudiantes. El marco teórico se sustenta en una rigurosa investigación sobre concepto, principios, origen, fases, ventajas y limitaciones del Aprendizaje-Servicio, además analiza experiencias previas de su implementación en otros programas. La propuesta se organiza en 14 sesiones, con actividades orientadas a fortalecer habilidades prácticas relacionadas con la resolución de conflictos y la gestión de equipos. Este trabajo refuerza la necesidad de incorporar esta metodología en la Formación Profesional, donde emplearla aún no es predominante, subrayando su capacidad para vincular la educación académica con las demandas sociales y laborales del entorno, ofreciendo a los estudiantes una formación integral, contextualizada y orientada a su futuro profesional.

Palabras clave:

Aprendizaje Servicio, Formación Profesional, mayores, soledad, motivación.

Abstract

The intervention proposal presented is designed for the Training and Work Orientation module belonging to the Higher Level Training Cycle in Travel Agencies and Event Management. It is developed to promote the educational methodology of Service-Learning in the educational stage of Vocational Training. Its main objective is the teaching of conflict management and work teams through Service-Learning, promoting the performance of a service while acquiring knowledge, competences and skills. Intergenerational in nature, the proposal encourages collaboration with older people, generating valuable learning for the students. The theoretical framework is based on rigorous research on the concept, principles, origin, phases, advantages and limitations of Service-Learning, and analyses previous experiences of its implementation in other programmes. The proposal is organised in 14 sessions, with activities aimed at strengthening practical skills related to conflict resolution and team management. This work reinforces the need to incorporate this methodology in Vocational Training, where it is not yet predominant, underlining its capacity to link academic education with the social and labour demands of the environment, offering students a comprehensive, contextualised training oriented towards their professional future.

Translated with DeepL.com (free version)

Keywords: Service Learning, Vocational Training, elderly people, solitude, motivation.

Índice de contenidos

1.	Introducción.....	8
1.1.	Justificación y planteamiento del problema	9
1.2.	Objetivos.....	11
1.2.1.	Objetivo general.....	12
1.2.2.	Objetivos específicos.....	12
2.	Marco teórico.....	13
2.1.	Definición y principios	13
2.2.	Orígenes y antecedentes del ApS	14
2.3.	Elementos y fases del ApS	17
2.4.	Ventajas y desventajas/luces y sombras del ApS.....	21
2.5.	Revisión de buenas prácticas del ApS.....	22
3.	Propuesta de intervención	25
3.1.	Presentación de la propuesta.....	25
3.2.	Contextualización de la propuesta	26
3.2.1.	Marco legislativo.....	26
3.2.2.	Características del entorno y centro educativo.....	27
3.2.3.	Características del alumnado.....	29
3.3.	Intervención en el aula: fundamentación curricular.	29
3.3.1.	Objetivos	29
3.3.2.	Competencias	30
3.3.3.	Contenidos/saberes básicos	31
3.3.4.	Criterios de evaluación.....	32

3.3.5. Metodología	32
3.3.6. Temporalización.....	34
3.3.7. Cronograma y secuenciación de actividades	34
3.3.8. Atención a la diversidad/DUA	43
3.3.9. Evaluación.....	44
3.4. Evaluación de la propuesta	54
4. Conclusiones	55
5. Limitaciones y prospectiva	57
6. Referencias bibliográficas.....	58
Anexo A.....	65
Anexo B.....	67
Anexo C.....	69
Anexo D.....	71
Anexo E.....	73
Anexo F.....	75
Anexo G.....	77
Anexo H.....	78
Anexo I.....	80
Anexo J.....	82
Anexo K.....	83

Índice de figuras

<u>Figura 1. Historia ApS España.</u>	17
<u>Figura 2. Tipos de experiencias educativas.</u>	18
<u>Figura 3. Etapas del Aprendizaje-Servicio.</u>	19
<u>Figura 4. Fortalezas y debilidades del ApS.</u>	22
<u>Figura 5. Cuestionario: sesión 3.</u>	46
<u>Figura 6. Rúbrica: sesión 7.</u>	47
<u>Figura 7. Lista de verificación: sesión 8.</u>	49
<u>Figura 8. DAFO: sesión 10.</u>	51
<u>Figura 9. Encuesta: sesión 14.</u>	52
<u>Figura 10. Análisis DAFO.</u>	54

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Antecedentes y origen del ApS</i>	16
Tabla 2. <i>Objetivos didácticos</i>	29
Tabla 3. <i>Competencias profesionales, personales y sociales</i>	31
Tabla 4. <i>Contenidos</i>	31
Tabla 5. <i>Criterios de evaluación</i>	32
Tabla 6. <i>Temporalización sesiones</i>	34
Tabla 7. <i>Cronograma y secuenciación de actividades Fase 1</i>	34
Tabla 8. <i>Cronograma y secuenciación de actividades Fase 2</i>	36
Tabla 9. <i>Cronograma y secuenciación de actividades Fase 3</i>	38
Tabla 10. <i>Cronograma y secuenciación de actividades Fase 4</i>	40
Tabla 11. <i>Cronograma y secuenciación de actividades Fase 5</i>	42
Tabla 12. <i>Evaluación del aprendizaje</i>	45

1. Introducción

El presente documento contiene el trabajo fin de estudios referente al Máster Universitario en Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas en la especialidad de Formación y Orientación Laboral.

El objetivo final de este trabajo es implementar la metodología activa Aprendizaje-Servicio (de aquí en adelante ApS) en el aula del módulo de Formación y Orientación Laboral del Ciclo Formativo de Grado Superior de Agencias de Viajes y Gestión de Evento para vincular contenidos curriculares con la acción solidaria, consiguiendo el desarrollo de habilidades, actitudes y valores mediante un aprendizaje significativo donde los estudiantes sean los protagonistas de su propio proceso de enseñanza-aprendizaje. Gracias a ello, los alumnos van a interiorizar conocimientos del bloque de contenidos de gestión del conflicto y equipos de trabajo mediante la realización de un servicio a la comunidad con la planificación de un evento navideño para personas mayores que viven en soledad no deseada en colaboración con la Cruz Roja, Caritas y otras entidades.

En España advierte Cruz Roja que, según datos del Instituto Nacional de Estadística, en 2020 tras la pandemia de la COVID-19, cerca de 5 millones de personas vivían solas, de las cuales más de 2,1 millones eran mayores de 65 años. Es por ello que la propuesta de implementación de la metodología ApS toma sentido para paliar la soledad y reconstruir el círculo social mediante la puesta en práctica por los estudiantes de los conocimientos adquiridos, fomentándose así la pedagogía de la experiencia y el aprendizaje significativo.

Batlle (2013) sostiene que el ApS es aprender prestando un servicio a la comunidad, formando buenos ciudadanos del presente capaces de provocar cambios en su entorno. Las necesidades sociales son una oportunidad de aprendizaje eficaz para el alumnado dando sentido a lo que estudian aplicando sus conocimientos y siendo agentes de cambio.

1.1. Justificación y planteamiento del problema

La pandemia por COVID-19 que azotó el mundo reveló nuestra vulnerabilidad y desafió a una humanidad inmersa en una cultura deshumanizada debido a su condición materialista, individualista, superficial y efímera (Mifsud, 2020). Fueron muchos los que pensaron que íbamos a salir fortalecidos, siendo mejores personas, pero la realidad ha sido muy diferente.

El aumento del aislamiento social y de la soledad son una de las principales consecuencias psicológicas adversas que trajo la pandemia mundial (Holmes et al., 2020).

El ser humano es un ser social por naturaleza. Cualquier análisis sobre la soledad debe tener en cuenta que el ser humano requiere la interacción con los demás para poder sobrevivir (Rodríguez Quiroga et al., 2020). La soledad es un desafío de salud pública que provoca malestar y enfermedades en las personas mayores. Por esta razón, es fundamental diseñar e implementar intervenciones dirigidas a mitigarla y prevenir sus consecuencias perjudiciales (Palma y Escarabajal, 2021). En palabras de Rueda (2018), los estudios sobre la forma de ayudar a personas solas o aisladas socialmente son escasos, pero se ha constatado que las intervenciones grupales, suelen ser más exitosas que las individuales, posiblemente en vista de que facilitan el contacto social y la formación de nuevos lazos.

Asimismo, la pandemia provocó un impacto negativo sobre el crecimiento económico y el empleo, aflorando la necesidad de invertir en la empleabilidad de los ciudadanos y, en particular, en el desarrollo de las competencias profesionales futuras necesarias de nuestros jóvenes titulados. El informe llevado a cabo por Blázquez et al. (2020), cuyas conclusiones se apoyaban en los datos aportados por una muestra de 118 empresas relevantes de la economía española, daba una perspectiva sobre el empleo juvenil en los próximos años y definía el perfil de las competencias profesionales que las empresas, ante sus necesidades cambiantes, probablemente requerirían en el 2023 a los graduados en Formación Profesional. El 69% de estas empresas encontraban un desajuste relevante en los perfiles con formación profesional. Según señalaba el informe, en relación con las capacidades, aumentarían en importancia el trabajo en equipo, la capacidad de aprendizaje, la innovación y la capacidad de comunicación. A su vez, las actitudes más valoradas serían los valores

éticos, el respeto y el compromiso. Todos los datos aportados, desencadenaban la necesidad de un ajuste educativo a las demandas competenciales requeridas salvando la brecha existente con las competencias actuales en ese momento.

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, así como la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre que la modifica, establecen como uno de los fines del sistema educativo español, «la educación en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, así como en la prevención de conflictos y la resolución pacífica de los mismos».

Por su parte, el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, recoge entre sus fines en relación con el alumnado, la adaptación de las habilidades y competencias profesionales necesarias para una actividad profesional cualificada en un mundo laboral cambiante, así como a los retos del futuro derivados de entornos de trabajo complejos.

Teniendo en cuenta las necesidades y carencias detectadas y los fines del sistema educativo expuestos, se entiende que la metodología ApS puede ser una herramienta eficaz al configurarse como un proyecto intencionado con doble vertiente:

En cuanto a su objetivo pedagógico, los alumnos interiorizan contenidos curriculares interdisciplinares llevándolos a la práctica en la prestación del servicio a la comunidad, así como el logro de sus objetivos curriculares y, además, competencias profesionales demandas en el mercado laboral actual como el trabajo en equipo, el liderazgo, la toma de decisiones, las habilidades comunicativas, la negociación, la resolución de conflictos, la innovación, la empatía o el respeto.

Desde la perspectiva del servicio social, para lograr atenuar el aislamiento social y la soledad puesto que, como afirma Guijón (2013), uno de los pilares fundamentales del ApS, es el análisis y comprensión de problemas sociales promoviendo la interrelación entre grupos sociales y personas con realidades diferentes. Explica de Juan (2020) que, en el proyecto de ApS desarrollado en el curso académico 2018/2019 por alumnos de la Universidad de León, donde prestaban un servicio a la comunidad acompañando a personas que vivían en

soledad, algunos de los fines que se pretendían eran que se sensibilizaran con el compromiso cívico que debe conservar la sociedad democrática actual, que rompieran con el individualismo, prestando atención al otro a través de la escucha activa y tomaran responsabilidad moral de fomentar espacios de unión que contribuyeran a paliar la lacra de la soledad.

Con la metodología ApS, los alumnos después de una reflexión crítica de la realidad que les rodea y, habiendo detectado una necesidad que debe ser cambiada, trabajan de forma colaborativa y con una participación activa durante todo el proyecto en pro del cambio.

Se observa que el módulo de Formación y Orientación Laboral (de aquí en adelante FOL) en los alumnos no despierta gran interés, debido a factores como su transversalidad en todos los ciclos formativos, la falta de conexión directa con el resto de módulos que componen el estudio y las escasas horas semanales asignadas al mismo. Ello genera una falta de motivación a la hora de comprender y aprender sus contenidos curriculares que son de vital importancia para el alumnado como futuros trabajadores (González & González, 2015). Esto demuestra que otro de los fundamentos de la implementación del ApS en FP, es que los estudiantes se involucran en el proyecto social del que participan activamente y ello desencadena su motivación en la adquisición de los conocimientos necesarios para su consecución.

Por último, tras el proceso de búsqueda de publicaciones y estudios, se ha observado que la documentación sobre empleo del ApS como metodología activa en los estudios de FP y concretamente en la enseñanza del módulo de FOL, es más bien escasa. Por ello, este trabajo final de estudios realiza una aportación a la necesidad de aplicar la metodología ApS en los estudios de formación profesional.

1.2. Objetivos

Justificada la propuesta de intervención y gracias a la necesidad detectada de la comunidad, se impulsa trazar un proyecto intergeneracional en el aula del módulo de FOL del primer curso del CFGS de Agencias de Viajes y Gestión de Eventos. Los objetivos que se pretenden alcanzar son los siguientes:

1.2.1 Objetivo general.

Diseñar una propuesta de intervención para la enseñanza de la gestión del conflicto y los equipos de trabajo mediante el ApS con los alumnos del Ciclo Formativo de Grado Superior de Agencias de Viajes y Gestión de Eventos.

1.2.2 Objetivos específicos.

- Realizar una revisión bibliográfica sobre los antecedentes y origen de la metodología ApS.
- Indagar y profundizar sobre la metodología del Aprendizaje-Servicio, su beneficio en el aprendizaje de los estudiantes y en el entorno social en el que viven.
- Plantear una planificación temporal de 14 sesiones para el diseño de la propuesta de intervención a través del Aprendizaje-Servicio.
- Describir la evaluación de los objetivos de la propuesta de intervención mediante el Aprendizaje-Servicio y los instrumentos utilizados.

2. Marco teórico

Con el fin de ayudar a entender al lector el objeto del presente Trabajo Fin de Máster, a continuación, se lleva a cabo la fundamentación teórica del tema estudiado. Primero, se explicará qué es la metodología educativa del ApS según las definiciones arrojadas por diferentes autores, así como cuáles son los principios sobre los que se asienta este proyecto pedagógico. En el segundo apartado se hará una aproximación a los orígenes y antecedentes de este movimiento pedagógico deteniéndose en los pioneros de esta metodología con una breve alusión a la historia del ApS en España. En tercer lugar, se detallarán las características y fases que debe contener un proyecto de ApS. Seguidamente, se enumerarán las debilidades y fortalezas de su aplicación. Por último, se hará una revisión de algunas experiencias similares de ApS a nivel nacional e internacional.

2.1. Definición y principios

Se ha indagado entre la diferente literatura nacional e internacional y se han encontrado una diversidad de definiciones sobre la metodología del ApS, lo que sugiere que no existe un consenso generalizado.

Para Batlle (2018), impulsora del ApS en nuestro país, una definición completa del ApS es la enunciada por el *Centre Promotor d'Aprenentatge Servei de Cataluña* que entiende el ApS como una propuesta pedagógica donde, en un único proyecto perfectamente estructurado, se ensamblan procesos de aprendizaje y servicios sociales consiguiendo que los integrantes del proyecto se formen trabajando y a su vez mejoren una necesidad real de su entorno.

Según Martínez-Odría (2007) el ApS es una estrategia pedagógica que da especial relevancia a la adquisición de conocimientos académicos y a la participación en actividades de servicio voluntario orientadas a tratar necesidades identificadas en el entorno comunitario cercano.

Sigmon (1979) transitó de entender el ApS como un enfoque educativo experiencial, basado en el «aprendizaje recíproco» entre los beneficiarios y aquellos que prestan el servicio, a definirlo como una metodología pedagógica, «aprendizaje-servicio», cuando hay un equilibrio entre los objetivos de aprendizaje y el resultado del servicio. De este modo lo

diferencia de otros programas que combinan servicio y aprendizaje como voluntariado, iniciativas solidarias o trabajos de campo. Furco (1996) respalda esta afirmación.

Como se ha mencionado, existen numerosas descripciones de esta metodología didáctica, pero todas coinciden en dos componentes básicos en el ApS, como señalan Francisco & Moliner (2010), el aprendizaje ligado al currículo escolar y el servicio voluntario que transforma la comunidad (p.5).

La Plataforma del Voluntariado de España (PVE, 1986) entiende el ApS como una propuesta pedagógica con un valor añadido al vincular contenido curricular con acciones sociales de mejora de los entornos y las personas. Por una parte, porque puede ayudar a fortalecer aspectos educativos y por otra, porque conecta al alumnado con su comunidad, fomentando la observación de su entorno e incentivando su participación para lograr un cambio social, cultural y medioambiental, entre otros. Para que esto sea posible, añade que, es necesario que todas las partes implicadas colaboren de manera coordinada, se apoyen mutuamente, se complementen y comprendan que esta iniciativa, aunque involucre a diferentes actores con distintos niveles de participación, es una tarea conjunta que generará beneficios en un futuro común.

Para cerrar el capítulo, la Plataforma del Voluntariado de España (1986), entiende que son tres los principios básicos del ApS:

Ciudadanía que fomenta la participación activa y la contribución a la mejora de la calidad de vida de la sociedad y la respuesta ante los retos globales. Aprendizaje con miras a la responsabilidad social, la exploración, la acción ciudadana y la reflexión.

Educación en valores basada en la vivencia, la experiencia y la construcción de hábitos (Plataforma del Voluntariado de España, 1986).

2.2. Origen y antecedentes del ApS.

Existe numerosa literatura a cerca de la historia y orígenes de la metodología de ApS y como señalan Fernández & Lozano (2021) abundan las experiencias y publicaciones en Norteamérica siendo un referente incuestionable para el resto del mundo, aunque también

existen precedentes históricos en otros países como México, cuna del servicio estudiantil universitario en América Latina para Cecchi (2006). El presente apartado se limita a escoger los hechos más notables en el país norteamericano para acercarnos al origen del ApS.

Los autores vienen a coincidir que el «precursor intelectual y padre del movimiento» del ApS (Daynes & Longo, 2004) es el filósofo estadounidense John Dewey con sus principios pedagógicos a principios del siglo XX.

Análogamente a estas ideas, Fernández & Lozano (2021) observan que a finales del siglo XIX nace de la mano de la educadora estadounidense Jane Addams la *Hull House*, un centro socioeducativo donde se potenciaba el civismo y el sentimiento comunitario en una de las zonas más deprimidas de la ciudad de Chicago. Para Dewey, este proyecto evidenció que el objetivo final era lograr vivir en comunidad de forma democrática y justa, siendo la educación basada en la experiencia social, el instrumento para alcanzarlo (Santos et al., 2021). Saltmarsh (1996) advierte que en los escritos de Dewey están presentes cinco ámbitos relacionados con la metodología ApS: la conexión entre la educación y la experiencia, el pensamiento crítico, la comunidad democrática, el servicio y la educación para el cambio social. No se debe olvidar la máxima de Dewey «aprender haciendo» o «*learning by doing*» con su ulterior análisis reflexivo de la acción (Dewey, 1995).

Durante los años sesenta surgen, las Escuelas de la Libertad (*Freedom Schools*), un claro precedente del ApS, al realizar en estas actividades de voluntariado y de servicio en beneficio de los derechos civiles y por la actitud didáctica de los docentes que vinculaban el aprendizaje con la experiencia y las necesidades sociales además de que entendían el servicio como una parte esencial del aprendizaje (Randall, 2017).

Sería en 1967 cuando surge el término «*Service Learning*», acuñado por los educadores Robert Sigmon y William Ramsey, que describían la combinación del aprendizaje educativo con actividades que daban respuesta a necesidades sociales y humanas como infieren Santos & Rivera (2024). A lo largo de la década de los setenta fueron numerosas las iniciativas de voluntariado y servicio a la comunidad en centros educativos y contextos universitarios impulsadas por programas como *Youth Conservation Corps* y *National Student*

Volunteer, dando con ello lugar a la institucionalización del ApS (Santos & Rivera 2024) o como apuntan Mayor & Rodríguez (2017) a la transición de un conjunto de movimientos socioeducativos y proyectos de voluntariado gubernamentales hacia un movimiento y metodologías pedagógica del ApS. En definitiva, la institucionalización conllevó la elaboración de diversas divulgaciones en revistas científicas de alto impacto internacional y la creación de organismos colaboradores (Santos & Pastor, 2024). Fue en 1983 cuando nace el *National Youth Leadership Council*, la primera organización no lucrativa que convocó por primera vez una conferencia nacional de ApS en 1988. El nuevo milenio trajo consigo la internacionalización del ApS, creándose redes y asociaciones internacionales y la celebración de congresos internacionales en esta materia (Mayor & Rodríguez, 2017).

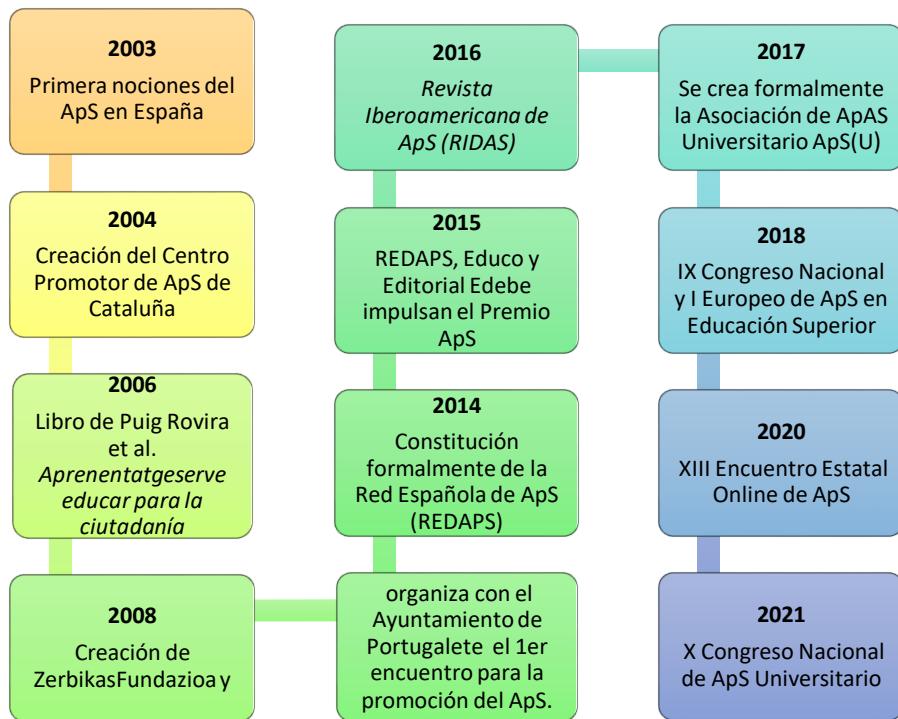
A continuación se detalla en la tabla 1, a modo de resumen, los hitos más relevantes de la historia del ApS.

Tabla 1. Antecedentes y orígenes del ApS

Acontecimientos	Años
John Dewey publica <i>Democracy and Education</i>	1916
El presidente F.D Roosevelt crea Work Projects Administration	1935
El presidente J. F. Kennedy crea Peace Corps	1961
Robert Sigmon y William Ramsey acuñan el término <i>Service Learning</i>	1967
Se establece el programa National Student Volunteer, publicado en la revista <i>Synergist</i>	1971
Institucionalización	1980-1999
Creación de National Youth Leadership Council	1983
Conferencia Nacional de Aprendizaje-Servicio en EE. UU.	1988
Primera edición de la <i>Revista Michigan Journal of Community Service</i>	1994
Internacionalización	2000-2023
Centro Latinoamericano de Aprendizaje-Servicio Solidario (CLAYSS)	2002
Service-Learning Asia Network (SLAN)	2004
International Association for Research on SL (IARSLCE)	2006
Association of International Schools in Africa (SLWG)	2014
European Association of SL in Higher Education (EASLHE)	2019

Fuente: Guía de buenas prácticas. María Luisa Santos-Pastor & Enrique Rivera-García (2024)

Finalmente, en la figura 1 se anotan los acontecimientos más relevantes de la historia del ApS en España a partir de las aportaciones de Batlle (2018).

Figura 1. Historia ApS España

Fuente: elaboración propia a partir de Roser Batlle (2018)

2.3. Elementos y fases del ApS

A nivel internacional se ha llegado a una unanimidad al considerar que el ApS tiene tres elementos estructurales como advierten Montes et al. (2011): el servicio solidario a la comunidad con la finalidad de mejorar alguna parte de la misma detectándola mediante un pensamiento crítico de los estudiantes, una participación involucrada y activa de estos durante todo el proyecto y la planificación del proyecto integrando los contenidos curriculares y las actividades desarrolladas en el servicio social. Esto implica que la participación del alumnado es uno de los pilares fundamentales de la estructura de esta práctica pedagógica (Mayor & Rodríguez, 2017).

Como se ha advertido anteriormente, el pensamiento de Robert Sigmon influyó en la siguiente afirmación de Furco (2001), uno de los mayores investigadores sobre el impacto

del ApS en el aprendizaje del alumno. En el aprendizaje-servicio debe existir un equilibrio entre el aprendizaje de contenido académico y la práctica solidaria, ambos deben aportar un beneficio por igual tanto al estudiante como a la persona que recibe la acción social. Esto supone su diferenciación de otros enfoques de educación experiencial como voluntariado, acciones solidarias o trabajo de campo.

Figura 2.Tipos de experiencias educativas.



Fuente: Manual para docentes y estudiantes solidarios. Tapia et. al (2013)

Según Uruñuela (2017) para que sea eficaz una acción de servicio social, no se puede dejar a la improvisación, debe ser programada y planificada. Se deben tener claros los tres elementos de cualquier proyecto de ApS: la necesidad social, el servicio a la comunidad y los aprendizajes vinculados a éste, así es muy sencillo programar un proyecto de ApS (p.82).

A continuación, la explicación de las etapas y fases de la metodología educativa de Aps se va centrar en la autora Batlle (2018). Esta considera que un proyecto de ApS arranca de una necesidad social que sensibilice a los jóvenes, que lleven a cabo un servicio real que estos puedan realizar como respuesta y que conlleve un aprendizaje significativo.

Para Batlle (2018) los pasos en los que se desarrolla un proyecto de Aps se divide en tres etapas: preparación, realización y evaluación. La preparación es el proceso previo que el educador debe tener claro antes de presentar el proyecto a los estudiantes. La realización, trata la ejecución del proyecto con su preparación, elaboración y cierre por el grupo de alumnos. La evaluación es el proceso posterior que consiste en el análisis, por parte del educador, del proyecto y sus resultados educativos y sociales.

Figura 3. Etapas del Aprendizaje-Servicio

Fuente: elaboración propia a partir de la guía práctica de ApS. Roser Batlle (2018)

Como se puede ver en la figura 3 en la «preparación» se inicia con el «esbozo de la idea» que para Batlle (2018) es la imagen mental que nos hacemos del proyecto antes de empezar y cuanto más clara, simple y visual sea la imagen mejor cuerpo se le podrá dar al proyecto. Para ello establece una serie de preguntas que debería plantearse el educador: ¿dónde ubicamos el proyecto?, ¿qué necesidades sociales comprometerían a los adolescentes?, ¿con qué actividades podrían llevar a cabo el proyecto?, ¿con quienes podrían colaborar?, ¿qué entidades sociales ya están actuando sobre esa necesidad? y por último, ya mencionado anteriormente, como seña de identidad del ApS por el autor Furco (2001), que exista una relación equilibrada entre la actuación en beneficio de la comunidad y el aprendizaje académico. Batlle (2018) recomienda partir de una experiencia previa del centro educativo próxima al ApS o tomar como referencia un proyecto de otro centro como detalla Uruñuela (2018) y aprovechar los contactos que tengan los familiares con entidades locales. La segunda fase de esta etapa de preparación es el «establecimiento de alianzas en el entorno», tal como manifiesta Batlle (2018), es necesario que el centro educativo construya alianzas con las entidades o instituciones comunitarias o con los llamados «socios comunitarios» por Santander (2017), para lograr el impacto en la sociedad. En definitiva buscar un trabajo cooperativo como oportunidad de aprender para el centro educativo con los agentes sociales, «trabajar en red» (Batlle 2018). La «planificación del proyecto» es la tercera fase de esta etapa. Habiendo concretado, con quién se va a trabajar, se planifica el

proyecto detalladamente. Batlle (2018) entiende que existen tres momentos fundamentales en esta fase. El primero, concretar el servicio que van a desempeñar los estudiantes, cuál es el objetivo real, qué tareas van a tener lugar, cuáles serán las funciones del centro escolar y de la entidad social o cómo se evaluará el servicio prestado. En segundo lugar, establecer los elementos pedagógicos del proyecto. En último lugar, se trata de especificar la gestión y organización. La temporalización del proyecto, qué permisos y seguros son exigibles, qué recursos se van a necesitar, cómo se va a documentar y divulgar la experiencia o qué posibilidades de financiar el proyecto hay y cuál es presupuesto disponible.

En la segunda etapa denominada «realización» se van desarrollar diferentes fases. Comenzará con la fase «preparación del proyecto con el grupo», para Batlle (2018) es el momento clave donde los alumnos van a detectar el sentido de la acción social, el compromiso que obtienen y la responsabilidad de lograr buenos resultados. Para ello la autora expone que es necesario motivar al alumnado para promover su predisposición, compromiso y respeto al problema social que van a atajar. Los alumnos tendrán que investigar, extraer datos y sacar sus propias conclusiones. Asimismo, deben comprender en qué consiste la acción social, qué aprendizaje van a sacar y cuál va ser la utilidad del mismo. Con ello harán suyo el proyecto, algo en lo que coinciden también Boch & Batller (2006) señalando que «activa el sentido de pertenencia» (p.65). Finalmente, deberán reflexionar sobre los aprendizajes de la planificación, hecho que según advierten Páez & Ruíz (2013) debe estar presente a lo largo de todas las etapas del proyecto. Reflexionar multiplica los aprendizajes y da sentido a la experiencia de ApS (p.14). El paso sucesivo para Batlle (2018) es la «ejecución del proyecto» dando sentido a lo que han estudiado y preparado, con la realización del servicio en la vida real y con ello beneficiándose de nuevos aprendizajes. Como bien dice Batlle (2018), se llevará a cabo el propio servicio a la comunidad con un sentido de compromiso, estrechando lazos con los agentes sociales, ejercitando la empatía y el respeto a la diversidad y debiéndolo documentar y registrar así como comunicar y difundir el proyecto al exterior para implicar a la comunidad, evitando que sea en una mera actuación aislada del centro educativo. Una vez más, se deberá reflexionar sobre los aprendizajes de la ejecución, para, como apunta Batlle (2018) ser conscientes del valor de lo

que están haciendo y de lo que están aprendiendo mientras se realiza el servicio. Para poner fin a esta etapa, se llevará a cabo el «cierre del proyecto con el grupo». Es el momento de evaluar el proyecto mediante las reflexiones que se han ido elaborando en cada una de las etapas anteriores. Para ello, Batller (2018) establece una tripe vertiente de reflexión y evaluación: del resultado del servicio, de los aprendizajes adquiridos con el mismo y de las perspectivas de futuro. Es decir, pensar si el proyecto tiene continuidad y de ser así, quién se encargará del mismo. Como colofón final, se celebra la experiencia vivida con todos los agentes implicados en el proyecto.

La última etapa del proyecto, que detalla la autora, es la «evaluación multifocal» por el docente para tener una visión completa sobre el funcionamiento del proyecto de ApS. Batller (2018) sugiere evaluar en cuatro direcciones. Por un lado, al grupo y sus miembros, analizando la evolución en sus intereses, aptitudes y valores así como de sus progresos académicos y cuál ha sido la dinámica del grupo. Por otro, al trabajo en red con las entidades, si están satisfechas y en caso contrario, qué se puede mejorar de cara al futuro. Se debe evaluar también la experiencia como proyecto ApS para que pueda servir a otros educadores, así como formular nuevos retos. Finalmente, el docente debe evaluarse a sí mismo como dinamizador del proyecto, su formación sobre el servicio, la planificación y resolución de imprevistos o problemas comunicativos con las entidades.

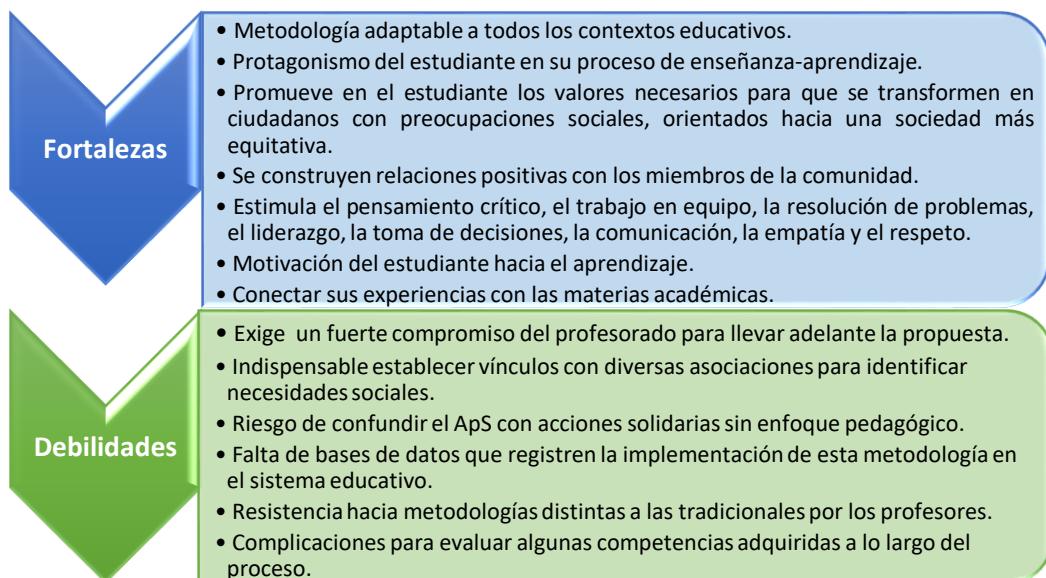
Para concluir este apartado, se ha observado que esta práctica pedagógica genera un cambio en la percepción tanto del alumnado como del profesorado, ya que otorga mayor protagonismo a los estudiantes en el proceso de aprendizaje y en el servicio social realizado. Asimismo, se ha identificado que el vínculo con el currículo es fundamental en esta metodología, ya que permite adquirir y aplicar los conocimientos en situaciones reales, diferenciándose así de un voluntariado o un mero servicio.

2.4. Ventajas y desventajas/luces y sombras del ApS

A continuación, se van a abordar las principales fortalezas y debilidades que pueden darse en un proyecto de ApS. Es necesario encontrar un equilibrio, potenciando los puntos fuertes y disminuyendo el impacto negativo de las debilidades que se presenten. Seguidamente, se

enumeran las ventajas e inconvenientes analizadas en base a la Red Española de Aprendizaje y Servicio a nivel educativo.

Figura 4. Fortalezas y debilidades del ApS



Fuente: elaboración propia a partir de la Red Española de ApS

2.5. Revisión de buenas prácticas del ApS

La numerosos proyectos de ApS observados han sido implementados en las etapas educativas relativas a la E.S.O., Bachillerato y la etapa Universitaria pero no se han logrado encontrar publicaciones atribuibles al ApS en el ámbito de la FP vinculados con contenido curricular del módulo de FOL. Los dos ejemplos a nivel nacional que se comentan a continuación, han sido extraídos del inventario de experiencias educativas con finalidad social «100 buenas prácticas de aprendizaje-servicio» llevado a cabo por las autoras Cuñado et. al (2019).

El proyecto «Cuidemos a nuestros abuelos» realizado po los estudiantes del Grado Medio de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería en Escola Solc Nou de Barcelona en colaboración con el Servicio de Orientación y Acompañamiento para Personas Inmigradas del Ayuntamiento de Barcelona y el Servicio Solidario-Escuela Pía de Cataluña. Los

estudiantes diseñan e imparten talleres sobre cuidado de mayores dependientes a personas en riesgo de exclusión e inmigrantes con el objetivo de favorecer la inserción laboral de este colectivo. Los alumnos interiorizan conocimientos acerca de las necesidades básicas de las personas dependientes, sensibilidad para comprender otras culturas, habilidades para trabajar en equipo, responsabilidad y autonomía entre otras.

Es reseñable también el proyecto dentro del sector de electricidad y administración denominado «Luces y...jacción!», es una iniciativa de colaboración entre La Fundación Tomillo (Madrid) con Iberdrola, asociaciones vecinales del distrito de Usera de Madrid y la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Minas y Energía de la Universidad Politécnica de Madrid. Consiste en la realización por el alumnado de FP Básica de la Fundación Tomillo de revisiones eléctricas y asesoramiento sobre eficiencia energética en viviendas de familias con bajos recursos, generando ahorro en su factura energética y sensibilizándolas sobre el cuidado del medioambiente con el objetivo de reducir la pobreza energética. Los alumnos aplican de forma práctica sus conocimientos sobre instalaciones eléctricas, adquieren habilidades comunicativas, competencias personales, compromiso social, trabajo en equipo y responsabilidad.

A nivel internacional, se muestra un ejemplo en Argentina. País que según Batlle (s.f.), muchos autores coinciden en que es el que mejor desarrolla el ApS en el mundo y que ha establecido por ley el ApS entre los criterios generales a implementar en todas las instituciones educativas. El Centro Latinoamericano de Aprendizaje y Servicio Solidario (2010-2011) recoge en su página web el proyecto «Buscando el tren encontraron una biblioteca» que obtuvo un galardón en la séptima edición del Premio a la Educación: se llevó a cabo la reapertura de las estaciones de ferrocarril de las localidades argentinas de Casalegro y Díaz, que habían sido clausuradas, dejando sin este servicio a sus poblaciones. En el proyecto participaron 27 estudiantes, 3 docentes y un directivo en colaboración con diversas entidades.

Se ha querido conocer el nivel de participación en los centros educativos españoles en proyectos de ApS. La Red Española de aprendizaje arroja la siguiente información:

No resulta sencillo saber cuántos centros educativos en España están aplicando la metodología de ApS, ya que no hay un registro oficial debido a que no se trata de un programa educativo específico, sino de una metodología. Además, como no es obligatorio para los centros informar si la implementan o no, no existe una base de datos que recopile esta información.

3. Propuesta de intervención

3.1. Presentación de la propuesta

En el presente trabajo se ha señalado previamente que la pandemia agravó el aislamiento social y la sensación de soledad, especialmente entre las personas mayores, en una sociedad ya caracterizada por ser deshumanizada e individualista. Además, tuvo un impacto negativo en el crecimiento económico y en los niveles de empleo. Por otro lado, se suma la falta de motivación de los alumnos en el módulo de FOL. Por ello se considera necesario y conveniente implementar una propuesta de ApS en formación profesional en cooperación con las entidades sociales Cáritas y Cruz Roja; con ello, se mejorará la calidad de vida de los mayores al reducir su aislamiento social y, al mismo tiempo, potencia la empleabilidad y la motivación de los alumnos encontrando un propósito que los estimula a aprender y participar activamente así como una reconocimiento social y satisfacción personal.

Este proyecto, «Iluminando Sonrisas: Navidad en Compañía», responde a una necesidad real de la comunidad, al mismo tiempo que fomenta el aprendizaje significativo de competencias críticas para el mundo laboral y personal de los estudiantes, como la empatía, la solidaridad , las habilidades de trabajo en equipo o de las habilidades de comunicación a partir de las relaciones intergeneracionales proporcionándoles, a su vez, un crecimiento integral. Se conecta directamente con los valores de compromiso social y solidaridad del centro educativo.

Igualmente, busca desarrollar en los estudiantes competencias en «gestión de conflictos y trabajo en equipo» a través de la planificación de un evento navideño para personas mayores en situación de soledad. A lo largo de las sesiones los alumnos organizarán y coordinarán la actividad, aplicando técnicas de mediación y resolución de conflictos, y aprendiendo a gestionar roles dentro del equipo. El proyecto permitirá que el alumnado conecte con la comunidad local dando un servicio de calidad y aplique los conocimientos curriculares en una acción solidaria de impacto.

La propuesta de intervención se basa en lo establecido en el Real Decreto 1254/2009, de 24 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos y se fijan sus enseñanzas mínimas y en la Orden 18/2011, de 10 de octubre, de la Consejería de Educación, Cultura y Turismo, por la que se establece la estructura básica del currículo del ciclo formativo de Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos y su aplicación en la Comunidad Autónoma de La Rioja. En el artículo 2, de ambas normativas, se detallan los datos identificativos del título:

1. Denominación: Agencias de Viajes y Gestión de Eventos.
2. Nivel: Formación Profesional de Grado Superior.
3. Duración: 2000 horas.
4. Familia Profesional: Hostelería y Turismo.
5. Referente europeo: CINE-5b (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación)

En el artículo 9 de la Orden 18/2011, de 10 de octubre, se establecen los módulos profesionales. Para esta unidad de trabajo (en adelante UT) se ha escogido el 0401. Formación y orientación laboral. Equivalencia en créditos ECTS: 5.

La UT 10 que se plantea, «Equipos que Crecen Juntos», es la primera del tercer trimestre de la programación didáctica de FOL. Se impartirá después de adquirir todos los conocimientos previos necesarios del módulo para dotar al alumnado de estrategias que favorezcan su incorporación exitosa a un mundo laboral en constante evolución. La propuesta de intervención se llevará a cabo durante el tercer trimestre del primer curso.

3.2. Contextualización de la propuesta

Para tener una idea clara del marco en el que se va construir la propuesta de intervención, se van a desarrollar diferentes elementos.

3.2.1. Marco legislativo.

Normativa general:

- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, desarrolla la ordenación general del sistema de formación profesional.
- Real Decreto 500/2024, de 21 de mayo, por el que se modifican determinados reales decretos por los que se establecen títulos de Formación Profesional de grado superior y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Normativa estatal:

- Real Decreto 1254/2009, de 24 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- Orden EDU/2254/2009, de 3 de julio, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos.

Normativa autonómica:

- Orden 18/2011 de 10 de octubre, de la Consejería de Educación, Cultura y Turismo, por la que se establece la estructura básica del currículo del ciclo formativo de Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos y su aplicación en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

3.2.2. Características del entorno y centro educativo.

El centro educativo donde se desarrolla el proyecto es concertado y está situado en el centro de Logroño, integrado en el Parque del Ebro, próximo al Casco Antiguo. La capital riojana, con 150.000 habitantes, está consolidando año tras año el envejecimiento de su población. En el centro urbano la media de edad supera los 50 años. Las principales actividades económicas de la ciudad son las la industria del comercio y el sector turístico de

carácter gastronómico y enológico. Concretamente la actividad económica de la zona está protagonizada por el sector servicios con varias empresas de hostelería y eventos. En el entorno próximo al centro escolar hay numerosos edificios y locales que contribuyen a dinamizar el barrio. Destacan el ayuntamiento, un centro de día para la tercera edad, una residencia de personas mayores, la sede de Cruz Roja, Cáritas, varios hoteles y una sociedad cultural de eventos y reuniones.

El centro educativo está formado por dos edificios principales, un gimnasio, una gran superficie de terreno exterior y un huerto ecológico. El claustro de profesores lo componen 47 docentes. El centro tiene un Departamento de Orientación con un equipo multidisciplinar que trabaja con el alumnado, apoya a los profesores, y colabora con las familias. Además, cuenta con planes de atención a la diversidad, de acción tutorial y de convivencia, un Reglamento de Organización y Funcionamiento, así como diversas propuestas pedagógicas que buscan fortalecer los conocimientos, habilidades, actitudes y valores de los alumnos como la convivencia, el orden, la igualdad y el respeto.

Su oferta educativa abarca la E.S.O., y todos los estudios de formación profesional que componen la Familia Profesional de Hostelería y Turismo. Se realizan proyectos de innovación con los alumnos, desarrollan ideas que requieran la aplicación de sus conocimientos en un proyecto real, abordando diferentes módulos dentro de un mismo curso e incluso puede haber colaboraciones con empresas, organismos o entidades sociales dándose una posible inserción laboral futura. Se tiene muy en cuenta las demandas de estas empresas durante la impartición de las sesiones.

Los ciclos formativos tienen un grupo de alumnos en el horario de mañana y otra en horario de tarde con el fin de flexibilizarlo y compaginarlo con la vida laboral del alumnado.

Por su parte Cruz Roja se encuentra próximo al centro escolar y prestará sus instalaciones para llevar a cabo las entrevistas y actividades necesarias gracias a un equipo de trabajo multidisciplinar, que va a ayudar a los alumnos a concretar quienes serán los participantes en el proyecto de entre los usuarios de Cáritas.

3.2.3. Características del alumnado.

El alumnado que cursa el Grado Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos se distribuye en dos grupos de 25 personas cada uno, de diferentes edades entre 18 y 30 años, procedentes de toda La Rioja, ya que este ciclo no está presente en ningún otro municipio de la comunidad autónoma. Los estudiantes por lo general tienen una vida cómoda pero también hay algún caso de familias con problemas económicos.

Se trata en su mayoría de alumnos que vienen de cursar Bachillerato, son muy jóvenes y aún no se han enfrentado al mundo laboral o cuentan con poca experiencia. Por otro lado, un pequeño grupo de edad más adulta, sí que tienen experiencia laboral y han optado por cursar este ciclo formativo para darle un giro a su carrera profesional.

3.3. Intervención en el aula: fundamentación curricular.

3.3.1. Objetivos

Los objetivos generales del Grado Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos, vinculados a la UT, están establecidos en los puntos del artículo 9 del Real Decreto 1254/2009, de 24 de julio, que se detallan a continuación:

- i) Analizar recursos humanos y materiales, caracterizando puestos, funciones del personal y equipamiento para establecer estructuras organizativas y administrar departamentos de agencias de viajes.
- m) Analizar las actitudes positivas, valorando la participación, respeto, tolerancia e igualdad de oportunidades entre las personas para motivar al personal a su cargo.

En cuanto a los objetivos didácticos que se pretenden alcanzar con la propuesta de intervención, se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 2: Objetivos didácticos

OD1	Comprender el propósito del proyecto y su estructura general.
OD2	Identificar la importancia de los valores de solidaridad y empatía en el contexto del ApS.
OD3	Explorar los conceptos de trabajo en equipo, roles y gestión de conflictos en entornos laborales y reflexión sobre los beneficios del trabajo colaborativo.
OD4	Fomentar el compromiso con el proyecto y la colaboración activa para la toma de

	decisiones efectiva en equipo.
OD5	Explorar la importancia de la comunicación y la confianza para la cohesión de los equipos de trabajo.
OD6	Entender el concepto de conflicto en el contexto de equipos de trabajo y su impacto en el proyecto.
OD7	Conocer y aplicar técnicas básicas de resolución de conflictos, como la mediación, la conciliación y el arbitraje.
OD8	Evaluuar las ventajas y limitaciones de los métodos de toma de decisiones en un equipo.
OD9	Identificar y planificar los elementos necesarios para la organización de un evento, teniendo en cuenta el tiempo, los recursos y el impacto.
OD10	Distribuir responsabilidades y roles preferidos en el equipo de manera efectiva y colaborativa practicando la asignación de funciones.
OD11	Organizar los elementos logísticos (transporte, permisos, necesidades especiales) para garantizar un evento seguro y fluido.
OD12	Reflexionar sobre el proceso de planificación y la propia contribución, preparando una autoevaluación y coevaluación en el grupo.
OD13	Desarrollar la capacidad de autocritica y la reflexión sobre el trabajo en equipo.
OD14	Analizar cómo la experiencia intergeneracional ha impactado tanto a los estudiantes como a los participantes mayores.
OD15	Desarrollar habilidades de comunicación oral y organización de contenidos.
OD16	Fomentar la introspección y la valoración del impacto personal y comunitario del proyecto.
OD17	Reforzar el reconocimiento y la satisfacción de los estudiantes por el trabajo realizado.

Fuente: elaboración propia.

Por otro lado, la UT contribuirá a la consecución de los objetivos de etapa que corresponden a la FP, detallados en el artículo 40 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de septiembre, que se señalan a continuación:

- d) Aprender por sí mismos y trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social, con especial atención a la prevención de la violencia de género.
- g) Desarrollar una identidad profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones a la evolución de los procesos productivos y al cambio social.

3.3.2. Competencias

La competencia general del título queda regulada en el artículo 4 del Real Decreto 1254/2009, de 24 de julio. Consiste en gestionar las operaciones comerciales de compraventa y distribución de productos y servicios, y organizar la implantación y animación de espacios comerciales según criterios de calidad, seguridad y prevención de riesgos, aplicando la normativa vigente.

Las competencias profesionales, personales y sociales que se van a trabajar en la UT, dentro de las establecidas en el artículo 5 del Real Decreto 1254/2009, son las siguientes:

Tabla 3: Competencias profesionales, personales y sociales

m)	Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.
n)	Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad, supervisando el desarrollo del mismo, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presenten.
ñ)	Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.

Fuente: elaboración propia.

Las competencias transversales que los alumnos van a desarrollar son: escucha activa y habilidades comunicativas, liderazgo y trabajo en equipo, pensamiento crítico y resolución de problemas, toma autónoma de decisiones, empatía, solidaridad, respecto, asertividad y uso de las TIC.

3.3.3. Contenidos/saberes básicos

La Orden ECD/320/2012, de 15 de febrero, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Gestión de Ventas y Espacios Comerciales, establece 7 bloques de contenidos para el módulo de FOL. Los contenidos que se trabajan para esta propuesta de intervención están recogidos en el bloque 2 y son los siguientes:

Tabla 4: Contenidos

1	Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización.
2	Clases de equipos en el sector de la gestión de ventas y espacios comerciales según las funciones que desempeñan.
3	Ánalysis de la formación de los equipos de trabajo.
4	Características de un equipo de trabajo eficaz.
5	La participación en el equipo de trabajo. Ánalysis de los posibles roles de sus integrantes.
6	Definición de conflicto: características, fuentes y etapas del conflicto.
7	Métodos para la resolución o supresión del conflicto: mediación, conciliación y arbitraje.

Fuente: elaboración propia.

3.3.4. Criterios de evaluación

Los criterios de evaluación concretos para la UT «Equipos que Crecen Juntos», del módulo FOL se establece en la siguiente tabla:

Tabla 5: Criterios de evaluación

a) Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos.
b) Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.
c) Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.
d) Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.
e) Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo, como un aspecto característico de las organizaciones.
f) Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.
g) Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.

Fuente: elaboración propia.

3.3.5. Metodología

El presente proyecto se diseña en torno a la metodología ApS. Los alumnos en el proceso de aprendizaje interiorizarán contenidos curriculares mediante la prestación de un servicio a la comunidad colaborando con entidades sociales provocando un impacto positivo en su entorno. Su participación activa durante todo el proyecto en la toma de decisiones es fundamental, se sentirán responsables de su proceso de aprendizaje favoreciendo una mayor implicación por su parte. El aprendizaje será significativo, aprendiendo a través de la experiencia con la realización de la acción social.

La implementación de metodologías, debe entenderse como un proceso adaptable a los conocimientos previos, edades o intereses del alumnado para asegurar el correcto desempeño del grupo y responder a las necesidades que puedan aparecer durante el curso. Para ello, es fundamental coordinar el uso de diferentes metodologías en las sesiones que conduzcan el proceso hacia los objetivos establecidos.

La sesión 1 se iniciará con una evaluación inicial mediante un cuestionario en la plataforma Kahoot sobre equipos de trabajo y gestión del conflicto, para conocer los conocimientos previos del alumnado y así dividir la clase en grupos heterogéneos según los resultados

obtenidos. Se introducirá el concepto de ApS y se concienciará de la importancia de reflexionar sobre el entorno y su vínculo con el ámbito educativo.

En el resto de sesiones en el aula, la configuración será similar: explicación breve de la sesión a los alumnos, actividades que estimulen la curiosidad de los alumnos respecto al tema, diferentes actividades mediante trabajo cooperativo o individual, reflexión personal y grupal.

Los alumnos durante todo el proyecto irán haciendo reflexiones y análisis de sus aprendizajes en cada sesión, plasmándolos en sus diarios de aprendizaje, siendo evaluados por el docente al finalizar cada fase.

En cada sesión con las personas mayores se hará una explicación de la sesión y realización de las actividades con los recursos necesarios previamente diseñadas por los alumnos. Asimismo todo quedará documentado por los alumnos mediante dosieres, fotos y vídeos. Se pasará un cuestionario a los participantes para conocer su grado de satisfacción, opiniones y sentimientos a lo largo del proyecto.

En la sesión 9 los equipos, realizarán una evaluación de su contribución al proyecto, destacando los logros alcanzados respecto a sus roles y las áreas que pueden mejorar en proyectos futuros.

La última sesión se destinará a la presentación de la experiencia vivida a los compañeros, las familias, los agentes externos y los participantes. Por último, se difundirá el proyecto en las redes sociales del centro educativos para tener un impacto positivo más allá del aula.

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) serán un eje central en esta propuesta de intervención. Por un lado, se incentivará el uso responsable de herramientas como ordenadores, tabletas y proyectores para desarrollar actividades motivadoras e interactivas que rompan con la rutina. Por otro lado, se pretende aprovechar los conocimientos tecnológicos de los estudiantes para que puedan compartirlos con las participantes, promoviendo así una interacción intergeneracional enriquecedora y constructiva.

3.3.6. Temporalización

La duración total que se va a dedicar a esta propuesta de ApS relacionada con el contenido de la UT 10 «Equipos que Crecen Juntos», correspondiente al tercer trimestre del primer curso es de 14 sesiones entre 1 hora y 2 horas de duración, sumando un total de 16 horas y 45 minutos aproximadamente. Se impartirán en dos sesiones semanales en el centro, los martes y jueves.

No se toman en cuenta las sesiones con colaboradores y participantes en la temporalización y secuenciación puesto que se desarrollarán fuera del horario lectivo.

Tabla 6. Temporalización sesiones

CRONOGRAMA SEMANAL		
SESIÓN	TIEMPO	ACTIVIDADES
SEMANA 1 S1	75 min	Presentación del Proyecto y Expectativas Generales.
SEMANA 1 S2	60 min	Introducción a la gestión de conflictos y dinámicas de trabajo en equipo.
SEMANA 2 S3	60 min	Definición de Roles y Creación de Equipos
SEMANA 2 S4	60 min	Introducción a los Roles y Dinámicas de Equipo
SEMANA 3 S5	60 min	Resolución de Conflictos en el Equipo
SEMANA 3 S6	60 min	Planificación y Toma de Decisiones en el Equipo
SEMANA 4 S7	75 min	Planificación Detallada del Evento y Distribución de Responsabilidades
SEMANA 4 S8	75 min	Diseño Programa de Actividades y Materiales. Ensayo y Preparación de Logística
SEMANA 5 S9	60 min	Revisión Final y Preparación de Evaluación Personal y de Grupo
SEMANA 5 S10	60 min	Revisión desde del Equipo y del Grupo
SEMANA 6 S11	120 min	Retroalimentación desde la Perspectiva de los Participantes y desde la de los Colaboradores Externos y el Docente
SEMANA 6 S12	60 min	Preparación de la Presentación Pública
SEMANA 7 S13	60 min	Ensayo General y Retroalimentación
SEMANA 7 S14	120 min	Presentación Pública y Reflexión Final

Fuente: elaboración propia.

3.3.7. Cronograma y secuenciación de actividades

FASE 1: Introducción al Proyecto.

Tabla 7. Cronograma y secuenciación de actividades Fase 1.

MÓDULO PROFESIONAL: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL			
UT10: Equipos que Crecen Juntos.			
FASE 1: INTRODUCCIÓN AL PROYECTO		SEMANA 1: SESIÓN 1	
RA	AGRUPAMIENTO	LUGAR	Presentación del Proyecto y Expectativas Generales.
RA: 2	Todo el grupo	Aula de usos múltiples	
CONTENIDOS			- Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización

TEMPORALIZACIÓN	COMPETENCIAS	OBJETIVOS	CRIT. EVALU.
Total: 75min: A1: 30min, A2: 25min, A3: 10min, A4: 10min	m), n) y ñ)	OG: i) y m) OD: 1,2	a)
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES			
A1. Inicio con cuestionario Kahoot sobre equipos de trabajo y gestión del conflicto, para conocer los conocimientos previos y dividir la clase en grupos heterogéneos según los resultados obtenidos. Seguidamente, introducción al ApS y su papel en el contexto educativo, enfatizando su vínculo con la acción social. Presentación del proyecto «Equipos que Crecen Juntos» y se discutirá cómo la planificación de un evento navideño para personas mayores puede beneficiar a la comunidad y fomentar habilidades de trabajo en equipo y resolución de conflictos así como generar conexiones intergeneracionales. A2. Visionado de un documental sobre la soledad en personas mayores y una charla con representantes de Cáritas y de Cruz Roja que trabajan con esta problemática. A3. Lluvia de ideas sobre cómo el evento navideño podría ayudar a generar una conexión intergeneracional. A4. Cumplimentación de un esquema de conceptos clave del ApS y reflexión sobre cómo se sienten respecto al proyecto.			
RECURSOS (ESPAZIALES, MATERIALES, DIGITALES Y HUMANOS)			
Aula. Guía de ApS para introducir conceptos básicos de ApS. Testimonios en video de personas mayores. Proyector. Plataforma Kahoot. Ordenador. Internet. Bolígrafos y hojas en blanco. Materiales de la organización colaboradora. Docente, alumnado y colaboradores externos.			
ELEMENTOS TRANSVERSALES TRABAJADOS			
Solidaridad, empatía, escucha activa, pensamiento crítico y reflexivo.			
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN			
- Kahoot conocimientos previos. - Observación y toma de notas en el cuaderno del profesor digital para evaluar la participación, comunicación y actitudes en el contexto del trabajo en equipo. Este registro se utilizará para ofrecer retroalimentación y ajustar las dinámicas grupales en función de las necesidades de los estudiantes.			
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD			
Creación de grupos heterogéneos de alumnos atendiendo a los resultados obtenidos.			

MÓDULO PROFESIONAL: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL			
UT10: Equipos que Crecen Juntos.			
FASE 1: INTRODUCCIÓN AL PROYECTO		SEMANA 1: SESIÓN 2	
RA	AGRUPAMIENTO	LUGAR	Introducción a la gestión de conflictos y dinámicas de trabajo en equipo.
RA: 2	Parejas, grupo y grupos de 5 alumnos		Aula general
CONTENIDOS			
- Análisis de la formación de los equipos de trabajo.			
TEMPORALIZACIÓN		COMPETENCIAS	OBJETIVOS
Total: 60min: A1: 10min, A2: 20min, A3: 15min, A4: 15min		n) y ñ)	OG: i) y m) OD:3 b), d) y e)
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES			
A1. «Rompiendo el Hielo y Construyendo Conexiones»: dinámica de presentación en parejas, compartiendo sus intereses y una breve historia personal. Identificación en grupos de los valores comunes que los conectan, como la empatía o el compromiso social rellenando una ficha sobre cómo estos pueden ayudar en el proyecto. A2. Elaboración en grupos de un «Mapa de Dinámicas de Equipo» que incluya los roles necesarios para el proyecto. A3. Discusión de todo el grupo sobre la importancia del trabajo en equipo y las dinámicas de grupo, abordando las habilidades necesarias para la resolución de conflictos y la creación de un ambiente colaborativo. Se presentarán ejemplos de conflictos comunes en el ámbito laboral, y los estudiantes discutirán cómo creen que podrían resolverse. A4. «Explorando el Aprendizaje-Servicio»: presentación de un video sobre un proyecto de ApS exitoso en otro contexto. En grupos, reflexión sobre el impacto de ese proyecto y debate de cómo creen que el ApS puede beneficiar a la comunidad a la que se dirigen.			
RECURSOS (ESPAZIALES, MATERIALES, DIGITALES Y HUMANOS)			
Aula 1º. Video sobre el ApS y ejemplos de proyectos exitosos. Proyector. Cartulinas y rotuladores. Infografías sobre la gestión de conflictos. Ordenador. Internet. Docente y alumnado.			
ELEMENTOS TRANSVERSALES TRABAJADOS			
Empatía, compromiso social, compañerismo, escucha activa, reflexión, habilidades resolución de conflictos.			
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN			
- Observación y toma de notas en el cuaderno del profesor digital para evaluar la participación, comunicación y actitudes de los estudiantes en el contexto del trabajo en equipo, roles y posibles conflictos. Este registro se utilizará para ofrecer retroalimentación y ajustar las dinámicas grupales en función de las necesidades de los estudiantes. - Debate final, el profesor evalúa las intervenciones de los alumnos y habilidades comunicativas, escucha activa, respeto del turno de palabra, asertividad...			

ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD					
MÓDULO PROFESIONAL: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL					
UT10: Equipos que Crecen Juntos.					
FASE 1: INTRODUCCIÓN AL PROYECTO		SEMANA 2: SESIÓN 3			
RA	AGRUPAMIENTO	LUGAR	Definición de Roles y Creación de Equipos		
RA: 2	Grupos de 5 alumnos	Aula general			
CONTENIDOS					
- Características de un equipo de trabajo eficaz. - La participación en el equipo de trabajo. Análisis de los posibles roles de sus integrantes					
TEMPORALIZACIÓN		COMPETENCIAS	OBJ. DIDÁCTICOS		
Total: 60min: A1: 20min, A2: 20min, A3: 20min		m), n) y ñ)	OG: i) y m) OD:10 y 13		
CRIT. EVALU.					
a), b) y d)					
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES					
A1. «Roles en Acción»: introducción de los roles en el equipo por el docente (líder, mediador, facilitador, coordinador y secretario) y las características que debe tener un equipo eficaz; por grupos simulación de una situación de planificación inicial del evento, experimentando diferentes roles para reconocer cuáles se ajustan mejor a sus habilidades y estilos de trabajo. A2. Reflexión grupal y anotación en el portafolio sobre la experiencia en los roles y la asignación de funciones para el trabajo en equipo. A3. «Definiendo Nuestro Compromiso»: elaboración por equipos de «un contrato grupal» que firman, incluyendo normas de funcionamiento, un acuerdo de comportamiento y valores para guiar su trabajo durante el proyecto. Debate final sobre la importancia del respeto, la comunicación y el compromiso en el trabajo en equipo.					
RECURSOS (ESPAZIALES, MATERIALES, DIGITALES Y HUMANOS)					
Aula 1º. Documentos de roles. Plantillas para contratos grupales y bolígrafos. Ordenador. Internet. Docente y alumnado.					
ELEMENTOS TRANSVERSALES TRABAJADOS					
Respeto, comunicación, compromiso, trabajo en equipo y escucha activa.					
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN					
- Portafolio digital de aprendizaje del alumnado para evaluar la asignación de roles según sus habilidades para el trabajo en equipo. - Observación y toma de notas en cuaderno del profesor digital para evaluar la participación, comunicación y actitudes de los estudiantes en el contexto del trabajo en equipo y roles. - Cuestionario de autoevaluación de los miembros de cada equipo respecto a su grado de participación y compromiso en la elaboración de los equipos de trabajo. - Debate, el profesor evalúa las intervenciones de los alumnos y habilidades comunicativas, escucha activa, respeto del turno de palabra, asertividad... - Diario de aprendizaje del alumno para evaluar las reflexiones, análisis de sus aprendizajes y habilidades desarrolladas al finalizar la fase 1.					
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD					
Ajuste de las dinámicas grupales a las habilidades y necesidades de los alumnos.					

Fuente: elaboración propia.

FASE 2: Construcción de Conocimiento y Desarrollo de Competencias.

Tabla 8. Cronograma y secuenciación de actividades Fase 2.

MÓDULO PROFESIONAL: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL					
UT10: Equipos que Crecen Juntos.					
FASE 2: CONSTRUCCIÓN DE CONOCIMIENTO Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS		SEMANA 2: SESIÓN 4			
RA	AGRUPAMIENTO	LUGAR	Introducción a los Roles y Dinámicas de Equipo		
RA: 2 Grupo y grupos de 5					
		Aula general			
CONTENIDOS					
- Análisis de la formación de los equipos de trabajo. - Características de un equipo de trabajo eficaz. - La participación en el equipo de trabajo. Análisis de los posibles roles de sus integrantes.					
TEMPORALIZACIÓN		COMPETENCIAS	OBJETIVOS		
Total: 60min: A1: 20min, A2: 30min, A3: 10min		n) y ñ)	OG: i) y m) OD: 5,10,12 y 13		
CRIT. EVALU.					
a), b) y d)					
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES					
A1. «Rueda de Roles»: asignación de roles a cada miembro del equipo (líder, mediador, facilitador, observadores). Los					

equipos trabajarán en la toma de decisiones para experimentar los distintos roles y se rotan roles. Los equipo evaluarán cómo el cambio de roles afecta la dinámica y eficacia del grupo. A2. «¿Qué rol tengo?»: formación de equipos de trabajo con diferentes roles en la planificación del evento navideño, asignando tareas según los intereses y habilidades de cada alumno.
A3. Cierre de la sesión, realización de una retroalimentación en grupo, basada en las observaciones del docente y en las contribuciones de los estudiantes, detectando las fortalezas y áreas de mejora identificadas en cada estudiante.
RECURSOS (ESPAZIALES, MATERIALES, DIGITALES Y HUMANOS)
Aula 1º. Guía sobre roles y dinámicas de equipo. Ordenador. Internet. Proyector. Video sobre roles en el equipo y funciones en los equipos de trabajo. Docente y alumnado.
ELEMENTOS TRANSVERSALES TRABAJADOS
Toma de decisiones, respeto, autocritica, trabajo en equipo, confianza.
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
- Rúbrica de autoevaluación completada por los estudiantes en relación a los objetivos trabajados. Esta rúbrica permite a los estudiantes reflexionar sobre su progreso y recibir retroalimentación inmediata sobre sus habilidades de trabajo en equipo y roles adquiridos. - Observación y toma de notas en el cuaderno del profesor digital para evaluar las interacciones y dinámicas de cada equipo. - Portafolio digital de aprendizaje. Cada estudiante documentará los aprendizajes y habilidades desarrolladas, incluyendo notas sobre roles y toma de decisiones. Será revisado periódicamente para asegurar que los estudiantes plasmen sus reflexiones y análisis de manera significativa.
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD
Acompañamiento y guía por el docente de aquellos alumnos que tengan menos habilidades comunicativas fomentando su participación.

MÓDULO PROFESIONAL: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL					
UT10: Equipos que Crecen Juntos.					
FASE 2: CONSTRUCCIÓN DE CONOCIMIENTO Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS		SEMANA 3: SESIÓN 5			
RA	AGRUPAMIENTO	LUGAR	Resolución de Conflictos en el Equipo		
RA: 2	Grupo y grupos de 5	Aula general			
CONTENIDOS					
- Definición de conflicto: características, fuentes y etapas del conflicto. - Métodos para la resolución o supresión del conflicto: mediación, conciliación y arbitraje.					
TEMPORALIZACIÓN	COMPETENCIAS	OBJETIVOS	CRIT. EVALU.		
Total: 60min: A1: 15min, A2: 25min, A3: 20min	m), n) y ñ)	OG: i) y m) OD: 6 y 7	e), f) y g)		
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES					
A1. Introducción definición de conflicto, características, orígenes y etapas, y los diferentes métodos para su resolución (mediación, conciliación y arbitraje). Apoyo en la guía de resolución de conflictos y página web de recursos educativos sobre trabajo en equipo y conflictos. A2. «Resolución de conflictos - role play»: simulación de conflictos en equipos, empleo de técnicas de resolución de conflictos aprendidas en la A1. Cada equipo recibe un caso de conflicto simulado y trabaja en resolverlo empleando una técnica específica. A3. «Buscando soluciones»: cada equipo elabora un plan de resolución de conflictos que incluya pasos concretos a seguir en caso de conflicto, especificando quién asume el rol de mediador en cada situación hipotética. Cierre de la sesión, realización de una retroalimentación en grupo, basada en las observaciones y en las contribuciones de los estudiantes de las A2 y A3. Permite detectar fortalezas y áreas de mejora en tiempo real.					
RECURSOS (ESPAZIALES, MATERIALES, DIGITALES Y HUMANOS)					
Aula 1º. Guía de resolución de conflictos. Página web recursos educativos. Proyector. Ordenador. Internet. Docente y alumnos.					
ELEMENTOS TRANSVERSALES TRABAJADOS					
Trabajo en equipo, habilidades comunicativas, escucha activa, respeto					
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN					
- Cuestionario sobre mediación y conciliación aplicables en la organización de un evento para evaluar los conocimientos aprendidos. - Observación y toma de notas por el docente en el cuaderno del profesor digital para las interacciones y dinámicas de cada equipo.					
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD					
Acompañamiento y guía por el docente en el role play de alumnos que tengan menos habilidades comunicativas.					

MÓDULO PROFESIONAL: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL
UT10: Equipos que Crecen Juntos.

FASE 2: CONSTRUCCIÓN DE CONOCIMIENTO Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS			SEMANA 3: SESIÓN 6					
RA	AGRUPAMIENTO	LUGAR	Planificación y Toma de Decisiones en el Equipo					
RA: 2	Grupo y grupos de 5		Aula general					
CONTENIDOS								
- Clases de equipos en el sector de la gestión de ventas y espacios comerciales según las funciones que desempeñan. - Análisis de la formación de los equipos de trabajo. - Características de un equipo de trabajo eficaz.								
TEMPORALIZACIÓN			COMPETENCIAS	OBJETIVOS	CRIT. EVALU.			
Total: 60 min: A1: 15min, A2: 10min, A3: 20min, A4: 15min			m), n) y ñ)	OG: i) y m) OD:8	a) y c)			
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES								
A1. Introducción en los métodos de toma de decisiones (votación, consenso, delegación) con apoyo en un vídeo explicativo con ejemplos en el ámbito de la planificación de eventos. A2. «Decisiones que Construyen»: presentación de un desafío de planificación, deben tomar decisiones en equipo sobre la organización de una actividad dentro del evento navideño. Uso de métodos como consenso o votación, y documentación del proceso en el portafolio, indicando las ventajas y desventajas de cada método empleado. A3. «Primeros pasos de planificación del evento»: por grupos elaboración de un documento de planificación preliminar para el evento navideño, cada equipo establece metas, tareas y plazos según el método de toma de decisiones elegido. A4. Debate final del grupo exponiendo cada equipo su planificación y justificando el método de toma de decisiones.								
RECURSOS (ESPAZIALES, MATERIALES, DIGITALES Y HUMANOS)								
Aula. Plantilla planificación evento. Proyector. Vídeo explicativo. Ordenador. Internet. Docente y alumnos.								
ELEMENTOS TRANSVERSALES TRABAJADOS								
Autonomía, toma de decisiones, trabajo en equipo, empatía, pensamiento crítico, respeto, habilidades comunicativas.								
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN								
- Rúbricas de autoevaluación completada por los estudiantes en relación a los objetivos trabajados (consenso, votación, capacidad de delegación...). - Portafolio digital de aprendizaje para evaluar los aprendizajes y análisis en equipo sobre los desafíos encontrados al planificar el evento. - Observación y toma de notas en el cuaderno del profesor digital para evaluar las interacciones y dinámicas de cada equipo. - Debate y retroalimentación en grupo, basada en las observaciones y en las contribuciones de los estudiantes durante la sesión: permitirá detectar fortalezas y áreas de mejora en tiempo real. - Diario de aprendizaje del alumno para evaluar las reflexiones, análisis de sus aprendizajes y habilidades desarrolladas al finalizar la fase 2.								
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD								
Acompañamiento y guía por el docente en las exposiciones y debates de los alumnos que tengan menos habilidades comunicativas fomentando su participación.								

Fuente: elaboración propia.

FASE 3: Planificación del Evento Navideño.

Tabla 9. Cronograma y secuenciación de actividades Fase 3.

MÓDULO PROFESIONAL: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL								
UT10: Equipos que Crecen Juntos.								
FASE 3: PLANIFICACIÓN DEL EVENTO NAVIDEÑO			SEMANA 4: SESIÓN 7					
RA	AGRUPAMIENTO	LUGAR	Planificación Detallada del Evento y Distribución de Responsabilidades					
RA: 2	Grupo de 5		Aula usos múltiples					
CONTENIDOS								
- Clases de equipos en el sector de la gestión de ventas y espacios comerciales según las funciones que desempeñan. - Análisis de la formación de los equipos de trabajo. - La participación en el equipo de trabajo. Análisis de los posibles roles de sus integrantes. - Métodos para la resolución o supresión del conflicto: mediación, conciliación y arbitraje.								
TEMPORALIZACIÓN			COMPETENCIAS	OBJETIVOS	CRIT. EVALU.			
Total: 75 min: A1: 15 min, A2: 40 min, A3: 30 min			m), n) y ñ)	OG: i) y m) OD: 9	a), b), d), e), f) y g)			
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES								
A1. «Calentando motores»: sesión práctica, cada equipo da y recibe retroalimentación sobre sus roles y responsabilidades (asignadas en consenso), y realiza ajustes para optimizar el trabajo colaborativo. Seguidamente, escenificación de posibles conflictos de equipo (sobrecarga de tareas, diferencias en la toma de decisiones) y análisis de soluciones desde la mediación y la conciliación. A2. «Taller: Diseño de Actividades Creativas para Personas Mayores»: generan ideas creativas para las actividades del evento, considerando los gustos, capacidades de las personas mayores con un enfoque inclusivo y solidario.								

Cada equipo elabora una propuesta de actividad que contribuya a la experiencia del evento navideño. A3. «Cronograma inicial»: creación de un cronograma con las actividades planificadas, como juegos, música y decoración con las responsabilidades asignadas para cada equipo. Presentación de propuestas con retroalimentación del docente y de sus compañeros para mejorar sus ideas antes de incluirlas en el programa final.
RECURSOS (ESPAZIALES, MATERIALES, DIGITALES Y HUMANOS)
Aula. Plantilla cronograma. Guía organización eventos sociales. Plantilla y ejemplos de materiales creativos. Ordenador. Internet. Docente y alumnos.
ELEMENTOS TRANSVERSALES TRABAJADOS
Iniciativa, toma de decisiones, solidaridad, creatividad, innovación, trabajo en equipo, liderazgo.
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
- Observación y toma de notas en el cuaderno del profesor digital para evaluar los roles, responsabilidades y la capacidad de los alumnos de resolver los posibles conflictos realizado en la escenificación. - Rúbrica de planificación y organización del evento para evaluar por el docente el cronograma y la lista de actividades de cada equipo valorando aspectos como la claridad, la viabilidad, la distribución de roles y la organización general. Permite a los estudiantes reflexionar sobre la adecuación de su planificación y hacer ajustes si es necesario.
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD
Asignación de roles a los alumnos en función de sus capacidades y características. Equipos de trabajo heterogéneos.

MÓDULO PROFESIONAL: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL			
UT10: Equipos que Crecen Juntos.			
FASE 3: PLANIFICACIÓN DEL EVENTO NAVIDEÑO		SEMANA 4: SESIÓN 8	
RA	AGRUPAMIENTO	LUGAR	Diseño Programa de Actividades y Materiales. Ensayo y Preparación de Logística
RA: 2	Grupo de 5		Aula usos múltiples
CONTENIDOS			
- Análisis de la formación de los equipos de trabajo. - Características de un equipo de trabajo eficaz. - La participación en el equipo de trabajo. Análisis de los posibles roles de sus integrantes.			
TEMPORALIZACIÓN		COMPETENCIAS	OBJETIVOS
Total 75min: A1: 40min, A2: 20min, A3: 15min		m), n) y ñ)	OG: i) y m) OD: 10, 11 y 12 a), b), c) y d)
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES			
A1. «Diseñando con corazón»: después de ver un vídeo sobre trabajo en equipo y organización de eventos, cada equipo crea un programa detallado de actividades para el evento con los materiales necesarios, diseñados con creatividad y pensado para el disfrute de las personas mayores, teniendo en cuenta la accesibilidad y la claridad visual (tarjetas de invitación, decoraciones navideñas, fichas de juegos, actividades de entretenimiento y listas de canciones). Asegurando que cada actividad sea participativa, divertida y adecuada para personas mayores. El docente les guía. A2. Creación de un plan de acción conjunto por todo el grupo con la colaboración del docente, que refleje la estrategia de organización del evento y la asignación de tareas. A3. «¿Ensayamos y nos retroalimentamos?»: los equipos realizarán un ensayo de las actividades planificadas, asignando roles específicos para observar la interacción y el flujo de cada dinámica. Se simula la participación de personas mayores. Esta actividad les permite observar la dinámica, los tiempos y posibles ajustes necesarios. Finalmente retroalimentación grupal con elaboración de una lista de mejoras y ajustes finales para cada actividad del evento y la planificación logística.			
RECURSOS (ESPAZIALES, MATERIALES, DIGITALES Y HUMANOS)			
Aula. Vídeo trabajo en equipo-eventos. Plantilla de plan de acción para eventos. Plantilla y ejemplos de materiales creativos. Listado de ajustes. Decoración navideña, tarjetas. Playlist música. Ordenador. Internet. Recursos digitales para la organización de eventos y planificación de proyectos. Docente y alumnos			
ELEMENTOS TRANSVERSALES TRABAJADOS			
Creatividad, uso TIC, habilidades comunicativas, liderazgo, trabajo en equipo			
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN			
- Lista de verificación para evaluar por el docente el programa de actividades y el plan de acción. Permite hacer ajustes y mejoras. - Observación y toma de notas en el cuaderno del profesor digital del ensayo para evaluar la ejecución de las actividades, el trabajo en equipo y la retroalimentación grupal.			
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD			
Acompañamiento y guía por el docente de los alumnos que tengan menos habilidades comunicativas fomentando su participación en los ensayos.			

MÓDULO PROFESIONAL: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL					
UT10: Equipos que Crecen Juntos.					
FASE 3: PLANIFICACIÓN DEL EVENTO NAVIDEÑO		SEMANA 5: SESIÓN 9			
RA	AGRUPAMIENTO	LUGAR	Revisión Final y Preparación de Evaluación Personal y de Grupo		
RA: 2	Individual, grupos de 5	Aula usos múltiples			
CONTENIDOS					
- Clases de equipos en el sector de la gestión de ventas y espacios comerciales según las funciones que desempeñan. - Análisis de la formación de los equipos de trabajo. - Características de un equipo de trabajo eficaz. - La participación en el equipo de trabajo. Análisis de los posibles roles de sus integrantes. Métodos para la resolución o supresión del conflicto: mediación, conciliación y arbitraje.					
TEMPORALIZACIÓN		COMPETENCIAS	OBJETIVOS		
Total 60: min: A1: 30 min, A2: 30min		m), n) y ñ)	OG: i) m) OD:4 c), d), e) y g)		
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES					
A1. «Revisión Final del Programa de Actividades y Contratos Grupales»: cada equipo revisa el programa final de actividades y los contratos grupales firmados en la fase inicial, comprobando si han cumplido con sus roles y responsabilidades, realizando anotaciones en sus portafolio. Esto reforzará el compromiso del equipo hacia el evento final y asegurarán que están listos para el evento. A2. «Todo Listo»: se lleva a cabo las versiones definitivas del cronograma y programa, junto con las autoevaluaciones y coevaluaciones.					
RECURSOS (ESPACIALES, MATERIALES, DIGITALES Y HUMANOS)					
Aula. Ordenador. Internet. Docente y alumnos.					
ELEMENTOS TRANSVERSALES TRABAJADOS					
Autorreflexión, compromiso, liderazgo, resolución de conflictos, comunicación, uso TIC.					
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN					
-Rúbricas de autoevaluación y coevaluación de contribución al proyecto para evaluar su participación y la de sus compañeros. Se evalúa compromiso, comunicación, resolución de conflictos, y cumplimiento de los objetivos asignados. El docente las revisa y analiza para ofrecer un feedback adicional, reforzando el aprendizaje desde la introspección y el reconocimiento del trabajo colectivo. Esta evaluación fomenta la reflexión crítica y permite a los estudiantes identificar sus propias áreas de mejora. - Diario de aprendizaje del alumno para evaluar las reflexiones, análisis de sus aprendizajes y habilidades desarrolladas al finalizar la fase 3.					
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD					

Fuente: elaboración propia.

FASE 4: Revisión Crítica desde Múltiples Perspectivas.

Tabla 10. Cronograma y secuenciación de actividades Fase 4.

MÓDULO PROFESIONAL: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL					
UT10: Equipos que Crecen Juntos.					
FASE 4: REVISIÓN CRÍTICA DESDE MÚLTIPLES PERSPECTIVAS		SEMANA 5: SESIÓN 10			
RA	AGRUPAMIENTO	LUGAR	Revisión desde del Equipo y del Grupo		
RA: 2	Individual, grupo y grupos de 5	Aula usos múltiples			
CONTENIDOS					
- Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización. - Clases de equipos en el sector de la gestión de ventas y espacios comerciales según las funciones que desempeñan. - Análisis de la formación de los equipos de trabajo. - Características de un equipo de trabajo eficaz. - La participación en el equipo de trabajo. Análisis de los posibles roles de sus integrantes. - Métodos para la resolución o supresión del conflicto: mediación, conciliación y arbitraje.					
TEMPORALIZACIÓN		COMPETENCIAS	OBJETIVOS		
Total 60 min: A1: 40min, A2: 20min		m), n) y ñ)	OG: i) m) OD: 13 a), b), y d)		
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES					
A1. «Compartiendo experiencias»: exposición por los estudiantes de un panel de experiencias donde comparten lo aprendido sobre la gestión de conflictos y los roles en equipo, con sus compañeros y con colaboradores externos. Después elaboración de un análisis DAFO del proyecto, guiado por el profesor para introducir posibles mejoras antes de su ejecución.					

A2. «Foro de Reflexión Grupal»: participación en un foro de reflexión grupal en el que cada miembro comparte su experiencia personal, los desafíos que enfrentó y las lecciones aprendidas.
RECURSOS (ESPAZIALES, MATERIALES, DIGITALES Y HUMANOS)
Aula. Guía DAFO. Plantillas de informes. Materiales de reflexión sobre trabajo en equipo y gestión de conflictos. Ordenador. Internet. Docente y alumnos.
ELEMENTOS TRANSVERSALES TRABAJADOS
Reflexión crítica, autocrítica.
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
- DAFO para evaluar a los grupos su capacidad de detectar las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que han encontrado en el proyecto para mejorar el proyecto antes de la ejecución. - Reflexión y debate grupal para realizar análisis y el docente evalúe cómo se gestionaron los roles y conflictos, qué valores del proyecto destacaron y qué se podría mejorar en futuras acciones de servicio a la comunidad.
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD
Guía por el docente a alumnos con menos habilidades comunicativas fomentando su participación en las actividades.

MÓDULO PROFESIONAL: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL						
UT10: Equipos que Crecen Juntos.						
FASE 4: REVISIÓN CRÍTICA DESDE MÚLTIPLES PERSPECTIVAS			SEMANA 6: SESIÓN 11			
RA	AGRUPAMIENTO	LUGAR	Retroalimentación desde la Perspectiva de los Participantes y desde la de los Colaboradores Externos y el Docente			
RA: 2	Grupo y grupos de 5		Aula General			
CONTENIDOS						
TEMPORALIZACIÓN			COMPETENCIAS	OBJETIVOS		
Total 120min: A1: 30min, A2: 30min, A3: 30min, A4: 30min			(m) y (ñ)	OG: i) y m) OD: 14 a)		
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES						
A1. «¿Cómo se sienten?»: análisis y revisión de las observaciones y comentarios de los participantes y de las encuestas de satisfacción realizadas por éstos. Identificando aspectos del proyecto que se percibieron positivamente o negativamente tras la celebración del evento. En equipos, evalúan el impacto social del proyecto y reflexionan sobre la utilidad del mismo y el vínculo comunitario generado. Por último elaboran un informe de feedback de los destinatarios con una conclusión sobre el impacto social percibido por estos del proyecto. A2. Preparación de una breve presentación sobre cómo esta retroalimentación podría aplicarse para mejorar. A3. «Revisión Externa y Construcción de un Informe de Retroalimentación»: los estudiantes reciben comentarios detallados del docente y de los colaboradores externos, quienes ofrecen su visión sobre la ejecución del proyecto. Con esta retroalimentación, los estudiantes redactan un informe final que recoge los aprendizajes y propuestas de mejora. Esta revisión se centrará en aspectos como la organización, la calidad del servicio comunitario y las competencias desarrolladas. Finalmente elaborarán un informe de revisión profesional, que consolidará las observaciones de colaboradores externos y del docente, destacando oportunidades de mejora en competencias personales y organizativas. A4. «¿Cómo nos sentimos?»: debate y reflexión grupal por los alumnos para compartir sus perspectivas sobre el impacto del proyecto tanto a nivel personal como en la comunidad, valorando aspectos como el aprendizaje en gestión de conflictos, la empatía y la solidaridad intergeneracional.						
RECURSOS (ESPAZIALES, MATERIALES, DIGITALES Y HUMANOS)						
Aula. Plantilla informes de proyectos comunitarios y de impacto. Ordenador. Internet. Docente y alumnos.						
ELEMENTOS TRANSVERSALES TRABAJADOS						
Análisis crítico, capacidad de mejora, autocrítica, solidaridad, empatía, respeto, escucha activa.						
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN						
- Observación y toma de notas en el cuaderno del profesor digital para evaluar la presentación de cada equipo, donde comparten sus conclusiones y propuestas de mejora, destacando su capacidad para integrar la retroalimentación en futuras acciones. - Lista de verificación para evaluar por del docente y colaboradores externos el informe final, que cubra aspectos como la efectividad en la organización, la interacción con los destinatarios y la calidad del servicio ofrecido. Esto les permite a los estudiantes obtener un feedback profesional que complete su análisis para elaborar el informe de revisión profesional. - Debate final para evaluar la participación y las reflexiones expresadas en el mismo, animando a los estudiantes a desarrollar conclusiones profundas sobre la experiencia. - Diario de aprendizaje del alumno para evaluar las reflexiones, análisis de sus aprendizajes y habilidades desarrolladas al finalizar la fase 4.						
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD						
Acompañamiento y guía en todas las actividades de la sesión.						

Fuente: elaboración propia.

FASE 5: Presentación del Proyecto, Respuestas y Evaluación Final.**Tabla 11. Cronograma y secuenciación de actividades Fase 5.**

MÓDULO PROFESIONAL: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL			
UT10: Equipos que Crecen Juntos.			
FASE 5: PRESENTACIÓN DEL PROYECTO, RESPUESTAS Y EVALUACIÓN FINAL		SEMANA 6: SESIÓN 12	
RA	AGRUPAMIENTO	LUGAR	Preparación de la Presentación Pública
RA: 2	Grupos de 5		Aula usos múltiples
CONTENIDOS			
- Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización. - Análisis de la formación de los equipos de trabajo. - Características de un equipo de trabajo eficaz. - La participación en el equipo de trabajo. Análisis de los posibles roles de sus integrantes. - Métodos para la resolución o supresión del conflicto: mediación, conciliación y arbitraje.			
TEMPORALIZACIÓN		COMPETENCIAS	OBJETIVOS
Total 60min: A1: 60min		m), n) y ñ)	OG: i) y m) OD: 13 y 15
CRIT. EVALU.			
			a), b), c), e) y g)
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES			
A1. «Manos a la obra»: por grupos colaboran en la creación de un guion estructurado para la presentación del proyecto, asignando roles y turnos de exposición. Preparación de diapositivas y otros materiales visuales que les ayuden a transmitir de manera clara los objetivos, actividades y logros del proyecto. La finalidad es organizar una presentación coherente y visualmente atractiva para comunicar eficazmente el trabajo realizado. Elaboración de un guión de la presentación y materiales visuales o digitales que se utilizarán en la presentación pública. El docente revisa el guión y los materiales, dando recomendaciones de mejora para optimizar la calidad de la presentación.			
RECURSOS (ESPAZIALES, MATERIALES, DIGITALES Y HUMANOS)			
Aula. Fotografías y vídeos realizado durante el proyecto. Herramientas de presentación y diseño de diapositivas como Canva o Google Slides. Ordenador. Internet. Docente y alumnos.			
ELEMENTOS TRANSVERSALES TRABAJADOS			
Trabajo en equipo, toma de decisiones, respeto, assertividad, creatividad, innovación, Uso Tic,			
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN			
Observación y toma de notas en el cuaderno del profesor digital para evaluar el guón de la presentación y los materiales.			
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD			
El docente hará de guía y dará recomendaciones durante la sesión para fomentar la participación de todo el alumnado. Asignación de roles según las habilidades y capacidades de los alumnos.			

MÓDULO PROFESIONAL: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL			
UT10: Equipos que Crecen Juntos.			
FASE 5: PRESENTACIÓN DEL PROYECTO, RESPUESTAS Y EVALUACIÓN FINAL		SEMANA 7: SESIÓN 13	
RA	AGRUPAMIENTO	LUGAR	Ensayo General y Retroalimentación
RA: 2	Grupo y grupos de 5		Aula usos múltiples
CONTENIDOS			
- La participación en el equipo de trabajo. Análisis de los posibles roles de sus integrantes.			
TEMPORALIZACIÓN		COMPETENCIAS	OBJETIVOS
Total 60 min: A1: 30min, A2: 30min		m), n) y ñ)	OG: i), m) OD: 13 y 15
CRIT. EVALU.			
			c) y d)
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES			
A1. «Entre bambalinas»: los equipos realizan un ensayo de la presentación frente a sus compañeros y el docente. Se apoyan en una guía para el desarrollo de habilidades de comunicación pública. Después del ensayo, sugerencias constructivas para mejorar la claridad, la cohesión del contenido y la expresividad de la exposición y realizarán los ajustes necesarios. A2. «Listos para la acción»: los alumnos finalmente elaboran una presentación pulida y ajustada según la retroalimentación recibida. El docente y los compañeros ofrecen retroalimentación constructiva.			
RECURSOS (ESPAZIALES, MATERIALES, DIGITALES Y HUMANOS)			
Aula. Guía de habilidades de comunicación pública. Ordenador. Internet. Docente y alumnos.			
ELEMENTOS TRANSVERSALES TRABAJADOS			

Habilidades de comunicación y recibir feedback.
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Rúbrica que los estudiantes usarán para autoevaluarse y ajustar su desempeño para la presentación pública del proyecto.
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

El docente da retroalimentación constructiva de manera individualizada a cada alumno para fomentar su progresión.

MÓDULO PROFESIONAL: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL					
UT10: Equipos que Crecen Juntos.					
FASE 5: PRESENTACIÓN DEL PROYECTO, RESPUESTAS Y EVALUACIÓN FINAL		SEMANA 7: SESIÓN 14			
RA	AGRUPAMIENTO	LUGAR	Presentación Pública y Reflexión Final		
RA: 2	Grupo	Salón de eventos de Cruz Roja			
CONTENIDOS					
- Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización. - Clases de equipos en el sector de la gestión de ventas y espacios comerciales según las funciones que desempeñan. - Análisis de la formación de los equipos de trabajo. - Características de un equipo de trabajo eficaz. - La participación en el equipo de trabajo. Análisis de los posibles roles de sus integrantes. - Definición de conflicto: características, fuentes y etapas del conflicto. - Métodos para la resolución o supresión del conflicto: mediación, conciliación y arbitraje.					
TEMPORALIZACIÓN		COMPETENCIAS	OBJETIVOS		
Total 120min: A1: 80min, A2: 25min, A2:15min		ñ)	OG: i) y m) OD: 16 y 17 a), b), c), d), e), f) y g)		
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES					
A1. «Acción»: presentación el proyecto final ante una audiencia compuesta por compañeros, familias, colaboradores externos, docentes y destinatarios mayores. Cada equipo expone su trabajo, explica los retos y logros, y responde a preguntas de la audiencia. A2. «Reflexión Final y Cierre de la Experiencia»: los estudiantes completan una reflexión individual escrita en sus diarios de aprendizaje en la que profundizan sobre los aprendizajes obtenidos, las dificultades superadas y cómo el proyecto ha influido en su percepción sobre el trabajo en equipo y la solidaridad. A3. «Entrega de Certificados de Participación»: al finalizar la presentación, se entregan los certificados de participación a cada estudiante, reconociendo su esfuerzo y contribución en el proyecto. La entrega de certificados fomenta la motivación y el compromiso de los estudiantes hacia futuros proyectos de servicio a la comunidad. También se entregan diplomas de agradecimiento a los colaboradores externos y destinatarios mayores.					
RECURSOS (ESPACIALES, MATERIALES, DIGITALES Y HUMANOS)					
Salón de eventos. Documentación gráfica. Certificados y diplomas. Ordenador. Altavoces. Micrófono. Proyector. Internet.					
ELEMENTOS TRANSVERSALES TRABAJADOS					
Habilidades de comunicación. Escucha activa. Empatía. Respeto. Pensamiento crítico y reflexivo. Capacidad de análisis.					
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN					
- Encuesta realizada por los asistentes al evento y el docente para evaluar la presentación pública de cada equipo. Esta evaluación permitirá dar un feedback inmediato sobre habilidades de comunicación. - Diario de aprendizaje que va servir al docente para evaluar las reflexiones y análisis de los propios procesos de aprendizaje a los estudiantes durante la fase 5.					
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD					

Fuente: elaboración propia.

3.3.8. Atención a la diversidad/DUA

Entre los 25 alumnos que componen cada grupo del 1º curso del CFGS de Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos no se han detectado casos de Alumnos con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo. Si bien es cierto, existe heterogeneidad en el aula que hace que los ritmos de aprendizaje varíen por diversos motivos como la edad, las dificultades económicas, los estudios y experiencias previas, los conocimientos de los que

parten o la motivación. El docente debe dar respuesta a esta diversidad para garantizar un aprendizaje equitativo de todos otorgando al alumnado un enfoque desde diferentes perspectivas (Pastor, 2018). Como señala Sánchez (2022) es fundamental enseñar a los alumnos mediante una educación inclusiva y de calidad. Para ello se debe atener al principio fundamental denominado Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) que establece que se debe dotar al alumnado de múltiples formas de implicación en el aula, de representación de la información y del contenido y de actuar y expresarse en el aula (Pastor, 2018).

Al implementar esta metodología innovadora ya se está tratando la diversidad, se brinda al alumnado la oportunidad de actuar de formas diversas, se fomenta la motivación y la participación activa durante todo el proyecto, se emplean los recursos tecnológicos adecuados para cada momento y se llevan a cabo agrupaciones del alumnado atendiendo a la diversidad.

De manera inevitable, resulta imposible prever todos los aspectos. Como se ha señalado previamente, el ApS se caracteriza por su flexibilidad y capacidad de adaptación a las necesidades de los estudiantes a lo largo del proyecto, con el objetivo de atender a todo el alumnado y garantizar igualdad de oportunidades.

3.3.9. Evaluación

Estas evaluaciones en conjunto ofrecen una visión integral del progreso de los estudiantes, no solo en el dominio de contenido teórico, sino también en la aplicación práctica de competencias transversales y específicas del módulo de FOL. Asimismo los estudiantes reforzarán el aprendizaje desde la introspección y conocerán el grado de satisfacción de su desempeño durante el proyecto del resto de integrantes del grupo, fortaleciendo así el sentimiento de pertenencia.

Los tipos de evaluación que van a estar presente en a lo largo del proyecto serán:

-Evaluación inicial: se realizará en la sesión 1 mediante un cuestionario en Kahoot, con la intención de explorar los conocimientos que ya poseen los alumnos relativos a equipos de trabajo y gestión del conflicto.

-Evaluación formativa: guía las decisiones sobre la estrategia de enseñanza a seguir a partir de los progresos y dificultades que enfrentan los estudiantes a lo largo del proceso de aprendizaje. Su objetivo es realizar los ajustes necesarios de la estrategia para mejorar el aprendizaje. Se función es verificar si la planificación está alineada con lo programado.

-Evaluación sumativa: se aplicará una vez se dé por finalizado el proyecto con su presentación pública, considerando múltiples factores.

A continuación, en la siguiente tabla se establecen los instrumentos de evaluación, los porcentajes de evaluación, los agentes evaluadores y el momento de la evaluación.

Tabla 12. *Evaluación del aprendizaje.*

INSTRUMENTO EVALUACIÓN	PORCENTAJE EVALUACIÓN	AGENTE EVALUADOR	MOMENTO DE EVALUACIÓN
Kahoot	0%	Autoevaluación	Sesión 1
Rúbrica	10%	Heteroevaluación	Sesión 7
	5%	Autoevaluación	Sesión 4, 6, 9 y 13
	5%	Coevaluación	Sesión 9
Cuaderno profesor (observación/ notas)	15%	Heteroevaluación	Sesión 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 , 11 y 12
Reflexión/Debate	5%	Heteroevaluación	Sesión 2, 3, 6 y 10
Portafolio	5%	Heteroevaluación	Sesión 3, 4 y 6
Lista verificación	5%	Heteroevaluación	Sesión 8 y 11
DAFO	5%	Heteroevaluación	Sesión 10
Cuestionario	5%	Autoevaluación	Sesión 3 y 5
Encuesta	15%	Heteroevaluación	Sesión 14
Diario de aprendizaje	25%	Heteroevaluación	Finalización de cada 5 fases

Fuente: elaboración propia.

A continuación, se presentan algunos de los instrumentos de evaluación más relevantes. El resto de los mismos se encuentran disponibles para su consulta en el apartado de Anexos.

Figura 5: Cuestionario: sesión 3

1. ¿Cómo evalúas tu nivel de involucramiento en la planificación y organización del equipo de trabajo?
a) Siempre estoy activamente involucrado. b) Participo frecuentemente. c) Participo de manera ocasional. d) Participo muy poco o nada.
2. ¿Contribuiste a definir los roles y responsabilidades dentro del equipo?
a) Sí, de manera proactiva y clara. b) Sí, pero de manera limitada. c) Apenas participé en este aspecto. d) No participé en lo absoluto.
3. ¿Qué tan comprometido te sentiste al establecer los objetivos y metas del equipo?
a) Totalmente comprometido y motivado. b) Moderadamente comprometido. c) Poco comprometido. d) Nada comprometido.
4. ¿Proporcionaste ideas o sugerencias para facilitar la creación y el desarrollo del equipo?
a) Sí, de forma constante y útil. b) Sí, ocasionalmente. c) Sí, pero fueron mínimas. d) No ofrecí ideas ni sugerencias.
5. ¿Te aseguraste de que todos los miembros tuvieran un espacio para expresar sus ideas y necesidades durante la formación del equipo?
a) Siempre. b) Frecuentemente. c) Algunas veces. d) Rara vez o nunca.
6. ¿Cómo evalúas tu actitud y disposición para adaptarte y colaborar durante la creación del equipo?
a) Muy positiva y colaborativa. b) Positiva, pero con algunas reservas. c) Indiferente o pasiva. d) Negativa o poco cooperativa.

Fuente: elaboración propia.

Figura 6: Rúbrica: sesión 7

RÚBRICA DE EVALUACIÓN: PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE UN EVENTO NAVIDEÑO				
Nombre del equipo:	Fecha:			
CRITERIOS Y PORCENTAJES	INSUFICIENTE (1)	REGULAR(2)	BUENO (3)	EXCELENTE (4)
Claridad del plan 10%	El plan está poco desarrollado o es difícil de comprender.	El plan tiene algunos aspectos claros, pero carece de detalles en puntos importantes.	El plan está mayormente claro y bien estructurado, con solo pequeños ajustes necesarios.	El plan es completamente claro, detallado y fácil de entender.
Viabilidad del evento 15%	El evento no es viable o tiene muchos aspectos que no se pueden ejecutar.	El evento es parcialmente viable, pero carece de algunos elementos importantes para su implementación.	El evento es viable y bien fundamentado, aunque con algunos detalles que ajustar.	El evento es completamente viable, con objetivos claros y bien planteados para ejecutarse exitosamente.
Distribución de roles 15%	No se asignaron roles o las asignaciones son poco claras e inequitativas.	Algunos roles están definidos, pero no están distribuidos de manera equitativa o lógica.	La mayoría de los roles están asignados de forma adecuada y acorde con las capacidades de los participantes.	Los roles están distribuidos de manera clara, equitativa y adecuada a las capacidades e intereses del grupo.
Enfoque inclusivo y solidario 10%	No se consideraron los gustos ni las capacidades de las personas mayores, o el enfoque no es inclusivo ni solidario.	Se consideraron algunos gustos o capacidades, pero con poca inclusión o enfoque solidario.	Se consideraron la mayoría de los gustos y capacidades de las personas mayores con un enfoque moderadamente inclusivo.	Se consideraron todos los gustos y capacidades, con un enfoque altamente inclusivo y solidario.

CRITERIOS Y PORCENTAJES	INSUFICIENTE (1)	REGULAR(2)	BUENO (3)	EXCELENTE (4)
Organización general 15/	La organización del evento es confusa, con actividades desordenadas o mal planificadas.	La organización es aceptable, pero presenta problemas de coherencia o secuencia en las actividades.	La organización es buena, con actividades planificadas de forma lógica y bien estructurada.	La organización es excelente, con actividades perfectamente estructuradas, coherentes y bien coordinadas.
Cronograma de actividades 15/	El cronograma no existe o no tiene coherencia ni tiempos claros.	El cronograma tiene tiempos y actividades poco definidos.	El cronograma está bien organizado, con tiempos y actividades claros, aunque ajustables.	El cronograma es detallado, con tiempos y actividades claramente definidos y bien distribuidos.
Creatividad en las actividades 10/	Las actividades son poco creativas o repetitivas.	Algunas actividades son creativas, pero no destacan en originalidad.	Las actividades son mayormente creativas y originales, con algunas innovaciones destacables.	Las actividades son muy creativas, originales e innovadoras, adaptadas a los gustos y capacidades de los mayores.
Responsabilidades asignadas 10/	Las responsabilidades no están definidas o no son claras.	Algunas responsabilidades están asignadas, pero de forma desigual o poco lógica.	La mayoría de las responsabilidades están bien distribuidas y claras.	Todas las responsabilidades están claramente asignadas y distribuidas de manera justa y lógica.
Total (%)				
100%				

ESCALA DE CALIFICACIÓN
Excelente (28-32 puntos)
Bueno (24-27 puntos)
Regular (18-23 puntos)
Insuficiente (0-17 puntos)
CÓMO CALCULAR LA PUNTUACIÓN FINAL
1. Evalúa la puntuación que el equipo obtuvo en cada criterio (1-4 puntos).
2. Multiplica la puntuación de cada criterio por su porcentaje asignado para calcular la contribución ponderada de cada uno.
3. Ejemplo:
○ Si en "Organización general" obtuvo una puntuación de 3 (bueno):
○ $3 \times 0.20 = 0.63$
4. Suma todas las contribuciones ponderadas para obtener la puntuación final.

Fuente: elaboración propia.

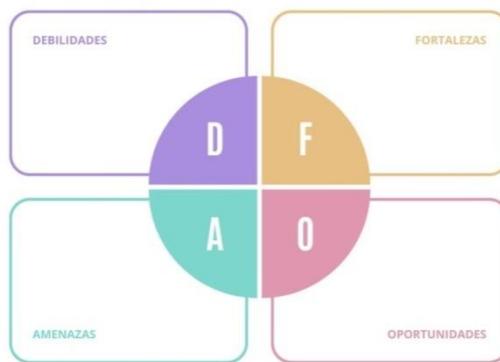
Figura 7: Lista de verificación: sesión 8

ASPECTO EVALUADO	SI/NO	COMENTARIO/EVIDENCIA
PROGRAMA DE ACTIVIDADES		
Se ha creado un programa con actividades variadas, entretenidas y adecuadas para el perfil de las personas mayores.		
Se han diseñado las actividades para ser accesibles para todas las personas mayores, independientemente de sus limitaciones físicas o cognitivas.		
Se han creado materiales visuales claros, con texto grande, contrastes adecuados y una presentación visual agradable.		
Se ha incluido una selección de canciones navideñas que sean familiares, alegres y adecuadas para el disfrute de los asistentes.		
Se ha pensado que cada actividad esté creada para involucrar activamente a las personas mayores, promoviendo la interacción, el disfrute y la inclusión.		

Se ha creado un cronograma con horarios específicos para cada actividad, asegurando un equilibrio entre entretenimiento, descanso y socialización.		
Se han identificado y listado todos los materiales requeridos para la ejecución de las actividades (juegos, decoraciones, elementos de manualidades, instrumentos para música, etc.).		
PLAN DE ACCIÓN		
Se ha tenido claro cuál es el objetivo principal del evento y cómo se alinearán cada actividad con ese objetivo.		
Se ha desarrollado un plan de acción con una estrategia de organización que detalle las tareas necesarias para la preparación y ejecución del evento.		
Se ha asignado a cada estudiante un rol claro en el plan de acción, con responsabilidades definidas que aseguran el buen funcionamiento del evento.		
Se ha hecho una revisión de los recursos con los que cuentan para la preparación del evento (materiales, tiempo, espacios, etc.), se han planificado soluciones a posibles imprevistos.		
Se han previsto acciones después del evento para evaluar su éxito y áreas de mejora		
Se ha tenido en cuenta cómo va a ser la comunicación entre el equipo de trabajo y los asistentes al evento		
Se han planificado soluciones a posibles imprevistos.		
Se han implementado medidas para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud durante el evento.		
Conclusión General de la Evaluación:		

Fuente: elaboración propia.

Figura 8: DAFO: sesión 10



INSTRUCCIONES PARA REALIZAR UN ANÁLISIS DAFO DEL PROYECTO APS

El análisis DAFO es una herramienta que os ayudará a evaluar el proyecto de ApS de manera estratégica. Seguid estos pasos:

Paso 1: reflexión sobre el proyecto

Revisión del objetivo principal del proyecto (el evento navideño para personas mayores en soledad).

Pensad en todo el trabajo realizado: planificación, organización, comunicación, etc.

Paso 2: análisis y clasificación de los aspectos en cuatro áreas

Fortalezas: ¿Qué hemos hecho bien? ¿Qué recursos o habilidades tenemos como equipo que nos han ayudado?

Debilidades: ¿Qué podríamos mejorar? ¿Qué limitaciones internas tenemos como grupo?

Oportunidades: ¿Qué factores externos podemos aprovechar para que el proyecto sea mejor? (Por ejemplo, apoyo de la comunidad o recursos disponibles).

Amenazas: ¿Qué riesgos o factores externos podrían dificultar el éxito del proyecto?

Paso 3: escribid las ideas en el formato DAFO que se facilita para organizar las respuestas

Paso 4: discusión en equipo

Una vez completado el DAFO, análisis en equipo de las siguientes preguntas:

¿Cómo podemos usar nuestras fortalezas para superar las debilidades?

¿Cómo podemos aprovechar las oportunidades para reducir las amenazas?

Consejo: realizad este análisis de manera honesta y colaborativa para aprovechar al máximo los aprendizajes del proyecto. ¡Es una gran oportunidad para mejorar como equipo!

Fuente: elaboración propia.

Figura 9: Encuesta: sesión 14

ENCUESTA EVALUACIÓN PRESENTACIÓN DEL PROYECTO APS
NOMBRE EQUIPO:

Estimado/a participante, gracias por asistir a la presentación de los estudiantes. Tu opinión es muy valiosa para evaluar su trabajo y progreso. Por favor, responde las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo de clara fue la exposición de los estudiantes durante su presentación?

- a) Muy clara. La información fue fácil de seguir y entender desde el inicio hasta el final.
- b) Clara. La información fue comprensible, aunque algunos temas pudieron explicarse mejor.
- c) Poco clara. Hubo momentos en los que no se comprendió bien la información.
- d) Nada clara. La información fue confusa y difícil de seguir.

2. ¿Cómo evaluarías la cohesión y la organización del contenido presentado por los estudiantes?

- a) Muy buena. El contenido tuvo una estructura lógica y se desarrolló de manera ordenada.
- b) Buena. El contenido fue claro en su mayoría, aunque hubo pequeños desajustes.
- c) Regular. Se sintieron momentos de desconexión en el contenido o temas sin una progresión clara.
- d) Deficiente. Hubo falta de orden en la información y dificultades para seguir la exposición.

3. ¿Cómo de efectivos te resultaron los materiales visuales utilizados durante la exposición?

- a) Muy efectivos. Fueron claros, informativos y ayudaron a reforzar la comprensión del contenido.
- b) Efectivos. Fueron comprensibles y apoyaron el tema principal de manera adecuada.
- c) Poco efectivos. No contribuyeron mucho al entendimiento o no fueron claros en su presentación.
- d) Ineficaces. No apoyaron la información presentada y resultaron confusos o innecesarios.

4. ¿Los estudiantes demostraron seguridad y preparación durante su exposición?

- a) Se mostraron seguros, bien preparados y confiados en todo momento.
- b) Se mostraron seguros y preparados en la mayoría de los momentos.
- c) Se sintieron algo inseguros y les faltó preparación en algunos puntos.
- d) No demostraron seguridad ni preparación en la exposición.

5. ¿Consideras que los estudiantes respondieron correctamente a las preguntas de la audiencia?

- a) Sí, completamente. Respondieron a todas las preguntas con claridad y conocimiento.
- b) Sí, en su mayoría. Respondieron bien, aunque algunas respuestas podrían haber sido más completas.
- c) No, algunas respuestas fueron insuficientes. No abordaron todas las inquietudes de manera clara.
- d) No, no respondieron adecuadamente: Las respuestas fueron vagas, incompletas o confusas.

6. ¿El propósito del proyecto quedó claro durante la exposición?

- a) Totalmente claro. El propósito fue el foco central de la exposición y se explicó en profundidad.
- b) Mayormente claro. El objetivo fue comprendido, aunque algunos detalles podrían haberse explicado mejor.
- c) Poco claro. El propósito fue mencionado, pero no se profundizó ni se explicó de manera completa.
- d) Nada claro. No se entendió el propósito del proyecto durante la presentación.

7. ¿Cómo de interesante fue el tema presentado para ti?

- a) Muy interesante: Me resultó relevante, emotivo y motivador.
- b) Interesante. Me gustó el enfoque y la manera en la que lo presentaron.
- c) Poco interesante. Solo me resultó relevante en algunos momentos.
- d) Nada interesante. No me resultó atractivo ni relevante para mi experiencia.

8. ¿Consideras que los estudiantes mostraron empatía y conexión con el objetivo social del proyecto?

- a) Mucha. Mostraron una gran comprensión y sensibilidad hacia la problemática de la soledad.
- b) Bastante. Se sintió que comprendieron el propósito y lo transmitieron de manera efectiva.
- c) Poca. Hubo indicios de comprensión, pero no se expresaron de manera clara o profunda.
- d) Nada. No mostraron conexión ni sensibilidad hacia el objetivo del proyecto.

9. ¿Consideras que el trabajo en equipo fue una fortaleza en el proceso del proyecto?

- a) Sí, fue. Trabajaron bien, se apoyaron mutuamente y lograron una excelente colaboración.
- b) Sí, en algunos aspectos. Hubo momentos de colaboración efectiva, aunque también algunos desafíos.
- c) No. Se vieron desequilibrios en el trabajo o falta de coordinación en algún momentos.
- d) No, fue una debilidad. Se percibieron conflictos, falta de colaboración o poco apoyo mutuo.

OBSERVACIONES Y RETROALIMENTACIÓN

Por favor, en este espacio escribe cualquier comentario, sugerencia o percepción adicional que puedas tener. Esto ayudará a los estudiantes a identificar fortalezas y áreas de mejora.

Tu opinión es fundamental para que los estudiantes continúen creciendo y aprendiendo a partir de experiencias prácticas. ¡Muchas gracias por tu colaboración!

Fuente: elaboración propia.

3.4. Evaluación de la propuesta

A continuación, se muestra una matriz DAFO de autoevaluación del proyecto de ApS, realizada por parte del docente. Se analizan, las capacidades que permiten llevar a cabo el proyecto, los aspectos que limitan alcanzar el objetivo, todo lo que pueda suponer una posibilidad de mejora y aquello que pueda reducir su efectividad o impedir su puesta en marcha.

Figura 10. Análisis DAFO

		Aspectos positivos	Aspectos negativos	
Análisis interno				
Análisis interno	Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento profundo de los contenidos. • Experiencia en pedagogía activa. • Destreza en la gestión de dinámicas grupales y resolución de conflictos. • Buena planificación y gestión del tiempo en las sesiones. • Flexibilidad y adaptación. • Compromiso con la enseñanza de valores éticos y sociales en el aula. 	Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Limitado tiempo para el seguimiento personalizado. • Inexperiencia en coordinación de proyectos solidarios. • Dificultad en la evaluación de competencias transversales. • Carga adicional de trabajo del docente. • Necesidad de mejorar habilidades tecnológicas para planificar y coordinar actividades con entidades externas
	Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento de la conciencia social en los estudiantes. • Desarrollo de redes de colaboración futuras. • Visibilidad y reputación del centro. • Desarrollo de competencias demandadas en el mercado laboral. • Promoción de valores éticos en los alumnos. 	Amenazas	<ul style="list-style-type: none"> • Pocas horas lectivas del módulo de FOL en el estudio. • Limitaciones normativas y burocráticas. • Falta de recursos económicos externos. • Disponibilidad y compromiso de los estudiantes. • Posible rechazo o reticencia en la comunidad
Análisis externo				

Fuente: elaboración propia.

Por otro lado, los alumnos elaborarán un cuestionario con preguntas relativas a la labor docente. Se encuentra disponible en el apartado Anexos.

4. Conclusiones

Esta propuesta de intervención demostraría que la metodología de ApS desarrollada en todas sus fases, resulta apropiada para impartir el módulo de FOL, de cualquier Ciclo Formativo de Grado Medio y Superior.

La propuesta de intervención puede responder al objetivo general de enseñar la gestión de conflictos y el trabajo en equipo a través del enfoque de ApS, buscando aliviar o mitigar la soledad no deseada y el aislamiento social que experimentan las personas mayores. Para ello, el alumnado del Ciclo Formativo de Grado Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos llevaría a cabo la planificación de un evento navideño dirigido a este colectivo que se ha visto incrementado tras la pandemia de la COVID-19.

Cabe destacar que la propuesta daría respuesta al objetivo específico de realizar una revisión bibliográfica sobre el origen y los antecedentes de la metodología recogido en el marco teórico al hacer una observación de las experiencias en Norteamérica y los hitos más relevantes de su historia en nuestro país.

Por un lado, la propuesta demostraría que el ApS es una alternativa educativa a tener muy en cuenta por los docentes de FP al favorecer la conexión directa del módulo de FOL con el resto de módulos, la motivación de los alumnos para adquirir los conocimientos necesarios para llevar a cabo con éxito el proyecto social y al desarrollo de competencias prácticas, sociales y profesionales en los estudiantes, demandadas en el mercado laboral. Por otro lado, beneficiaría el entorno social en el que viven los alumnos porque conecta el proceso educativo con la realidad comunitaria. Los alumnos podrían de esta forma contribuir de manera directa al bienestar de su entorno, fortaleciendo la cohesión social y promoviendo valores como la solidaridad, la empatía, la responsabilidad. Se cumpliría así, otro de los objetivo específico al hacer identificado los estudiantes problemas sociales de la soledad en los mayores y trabajar para solucionarlos.

En cuanto a los objetivos específicos relacionados con la propuesta de intervención, se podrían alcanzar al haberse desarrollado una planificación temporal de 14 sesiones así como

mediante la evaluación continua de los objetivos didácticos planteados a lo largo de las mismas.

Este trabajo final de estudios representa una contribución significativa a la necesidad de implementar la metodología de ApS en la etapa educativa de FP, donde su aplicación no es mayoritaria.

Finalmente, este trabajo hace una aportación a los beneficios del ApS y su potencial para conectar la formación académica con las demandas sociales y profesionales del entorno, lo que permite una preparación más integral y contextualizada para el futuro profesional de los estudiantes.

5. Limitaciones y prospectiva

Al desarrollar mi trabajo final de estudios, he identificado diversas dificultades que han condicionado el progreso de mi investigación y han supuesto un desafío durante todo el proceso.

Una cantidad excesiva de bibliografía genérica referente a la metodología ApS ha hecho que me fuera complejo filtrar y seleccionar los textos más relevantes para este contexto, lo que me ha supuesto una importante inversión de tiempo.

Una escasez de bibliografía específica sobre la aplicación de esta metodología en el ámbito de la FP, lo que ha limitado mis referencias al no encontrar estudios previos o enfoques claros en este campo. Es reseñable que en el ámbito educativo, en su gran mayoría están centrados en etapas educativas diferentes a la FP.

El ApS requiere una planificación detallada, investigación previa del problema y una implementación por fases, lo que implica una gran implicación por parte del profesorado y alumnado. Sin embargo, en el caso de la asignatura de FOL, las horas lectivas son limitadas, lo que dificulta la posibilidad de abordar la metodología en profundidad.

En cuanto a la prospectiva de esta metodología, cabe destacar que la publicación de esta propuesta formativa para la FP contribuye a enriquecer la limitada bibliografía específica sobre el ApS en este ámbito educativo y más concretamente en la familia profesional de Hostelería y Turismo. Este trabajo plantea como líneas de investigación futuras la formación docente en la metodología ApS para el diseño de proyectos.

Por último, destacar que la propuesta de intervención brinda diversas oportunidades para enseñar contenidos académicos de forma efectiva a través de un servicio comunitario significativo. En este caso, el servicio se dirige a personas mayores, lo que añade una dimensión emocional y social relevante. Este grupo es cada vez más vulnerable y olvidado, por lo que el proyecto ofrece la posibilidad de involucrar a las personas mayores en la educación de los jóvenes de manera enriquecedora y sana.

6. Referencias bibliográficas

Batlle, R. (2018, 23 de julio). *Panorama ApS-España-julio 2018*. Slideshare.

<https://www.slideshare.net/rbatlle/panorama-apsespanajulio-2018>

Batlle, R. (s.f.). *Roser Batlle: Blog sobre aprendizaje-servicio*.

<https://roserbatlle.net/>

Batlle, R., Escoda, E., Cuñado, M. J., García Laso, A., Martín, D. A. y Prats, D.

<https://www.miteco.gob.es/es/ceneam/recursos/materiales/100-buenas-practicas-aprendizaje-servicio.html>

Blázquez, M. L., Masclans, R., & Canals, J. (2020). Las competencias profesionales del futuro: un diagnóstico y un plan de acción para promover el empleo juvenil después de la COVID-19. *IESE Business School, University of Navarra*.

DOI: <https://dx.doi.org/10.15581/018.ST-548>

Bosch, C., & Batlle, R. (2006). Proyectos para mejorar la ciudadanía. *Cuadernos de Pedagogía*, (357), 64-68.

Busch, D. S. (2018). Service Learning: The Peace Corps, American Higher Education, and the Limits of Modernist Ideas of Development and Citizenship. *History of Education Quarterly*, 58(4), 475-505.

<https://doi.org/10.1017/heq.2018.28>

Cecchi, N. H. (2006). Aprendizaje-servicio en educación superior: La experiencia latinoamericana. En Centro Latinoamericano de Aprendizaje y Servicio Solidario (CLAYSS) (Ed.), *Actas del Seminario Internacional Responsabilidad Social Universitaria: Aprendizaje Servicio* (pp. 1-15). CLAYSS.

http://www.ucv.ve/uploads/media/AS_en_ES_Nestor_Horacio_Cecchi.pdf

Centro Latinoamericano de Aprendizaje y Servicio Solidario. (2010-2011). *Experiencias de aprendizaje y servicio solidario para la preservación y promoción del patrimonio cultural local: Pasado, presente y futuro: la importancia del patrimonio cultural*

[Experiencias ApS publicadas en CLAYSS]. 7ma. Edición del Premio a la Educación,
Argentina

[https://www.clayss.org/wp-content/uploads/2023/08/ESP_PWC_PREMIO_07-1.pdf.](https://www.clayss.org/wp-content/uploads/2023/08/ESP_PWC_PREMIO_07-1.pdf)

Cruz Roja. (s.f. 8 de septiembre). *Cruz Roja presenta “TE ACOMPAÑA”, un servicio para combatir la soledad “que duele”.*

<https://www2.cruzroja.es/-/cruz-roja-presenta-te-acompana-un-servicio-para-combatir-la-soledad-que-duele-smta-act->

Daynes, G., & Longo, N. V. (2004). Jane Addams and the origins of service-learning practice in the United States. *Michigan Journal of Community Service Learning*, 11(1), 5-13.

De Juan, J. (2020). El Aprendizaje-Servicio, una herramienta para sensibilizar frente al problema de la soledad. *ENSAYOS, Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, 35(2). 253-265.

Dewey, J. (1995). *Democracia y educación: una introducción a la filosofía de la educación*. Ediciones Morata.

Fernández, E. & Simón, N. M. (2022). Revisión bibliográfica sobre el uso de metodologías activas en la Formación Profesional. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, (30), 131-155.

<http://doi.org/10.18172/con.5362>

Fernández-Prados, J. S., & Lozano-Díaz, A. (2021). Origen, historia e institucionalización del Aprendizaje-Servicio. En D. Mayor Paredes & A. Granero Andújar (Eds.), *Aprendizaje-Servicio en la universidad. Un dispositivo orientado a la mejora de los procesos formativos y la realidad social* (39-53). Octaedro.

Francisco, A., & Moliner, L. (2010). El Aprendizaje Servicio en la Universidad: una estrategia en la formación de ciudadanía crítica. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 13(4), 69-77.

Furco, A. (1996). Service-Learning: A Balanced Approach to Experiential Education.

Expanding boundaries: Serving and learning/Corporation for National Service.

Gijón, M. (2013). *Aprendizaje Servicio e inclusión social.*

https://aprenentatgeservei.cat/wpcontent/uploads/guies/APS_inclusio_social_cast.pdf

González, C. & González, N. (2015). Enseñar a transitar desde la Educación Primaria: el proyecto profesional y vital. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 18(2), 29-41.

<https://doi.org/10.6018/reifop.18.2.219291>

Holmes, E. A., O'Connor, R. C., Perry, V. H., Tracey, I., Wessely, S., Arseneault, L., Ballard, E., Christensen, H., Cohen, R., Everall, I., Ford, T., John, A., Kabir, T., King, K., Madan, I., Michie, S., Przybylski, A.K., Shafran, R., Sweeney, A... & Bullmore, E. (2020). Multidisciplinary research priorities for the COVID-19 pandemic: a call for action for mental health science. *The lancet psychiatry*, 7(6), 547-560.

[https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30168-1](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30168-1)

Instituto Nacional de Estadística. (7 de abril de 2021). *Encuesta Continua de Hogares (ECH)*
Año 2020.

https://www.ine.es/prensa/ech_2020.pdf

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 106, de 4 de mayo de 2006, 17158-17207.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-7899>

Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 340, de 30 de diciembre de 2020, 122868-122953.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-17264>

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 78, de 1 de abril de 2022, 43546 - 43625.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-5139>

Martínez-Odria, A. (2007). Service-learning o aprendizaje-servicio: la apertura de la escuela a la comunidad local como propuesta de educación para la ciudadanía. *Bordón: Revista de pedagogía*, 59(4), 627-640.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2582784>

Mifsud, T. (2020). La pandemia, como una oportunidad. Mensaje, 69 (689), 16-18.

<http://www.espaciotv.es:2048/referer/secretcode/magazines/la-pandemia-como-una-oportunidad/docview/2737507091/se-2>

Orden EDU/2254/2009, de 3 de julio, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 198, de 17 de agosto de 2009, 70710-70738.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2009-13564

Orden 18/2011 de 10 de octubre, de la Consejería de Educación, Cultura y Turismo, por la que se establece la estructura básica del currículo del ciclo formativo de Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos y su aplicación en la Comunidad Autónoma de La Rioja. *Boletín Oficial de La Rioja*, núm. 133, 19 de octubre de 2011, 8559-8568.

https://ias1.larioja.org/boletin/boletin/bor_mostrar_anuncio.jsp?referencia=898926-1-HTML-439340-X

Palma-Ayllón, E. y Escarabajal-Arrieta, M. D. (2021). Efectos de la soledad en la salud de las personas mayores. *Gerokomos*, 32(1), 22-25.

<https://dx.doi.org/10.4321/s1134-928x2021000100006>

Plataforma del Voluntariado de España. (s.f.). *Plataforma del Voluntariado de España.*

<https://www.plataformavoluntariado.org/>

Plataforma del Voluntariado de España. (s.f.). *¿Conoces el Aprendizaje-Servicio? Guía básica
para organizaciones.*

<https://plataformavoluntariado.org/materiales/>

Randall, D. (2017). Making Citizens: How American Universities Teach Civics. With Case Studies of the University of Colorado, Boulder; Colorado State University; University of Northern Colorado; and the University of Wyoming. *National Association of Scholars.*

Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, desarrolla la ordenación general del sistema de formación profesional. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 174, de 22 de julio de 2023, 106265-106464.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-16889>

Real Decreto 500/2024, de 21 de mayo, por el que se modifican determinados reales decretos por los que se establecen títulos de Formación Profesional de grado superior y se fijan sus enseñanzas mínimas. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 129, de 28 de mayo de 2024, 61160-61409.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-10685>

Real Decreto 1254/2009, de 24 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos y se fijan sus enseñanzas mínimas. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 215, de 5 de septiembre de 2009, 75716-75777.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-14260>

Red Española de Aprendizaje-Servicio. (2023). *Red Española de Aprendizaje-Servicio.*
<https://www.aprendizajeservicio.net/>

Rodríguez Quiroga, A., Bongiardino, L., Borensztein, L., Aufenacker, S. I., Crawley, A., Botero, C., Scavone, K., y Vázquez, N. (julio-diciembre, 2020). Sentimientos de soledad y problemas internalizantes frente al distanciamiento social y confinamiento preventivo por el coronavirus COVID-19. *Revista Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 24 (2)

https://dspace.uces.edu.ar/jspui/bitstream/123456789/5706/1/Rodriguez-Quiroga_otros_Sentimientos_soledad.pdf

Rueda, J. D. (2018). La soledad en las personas mayores en España. Una realidad invisible. *Actas de Coordinación Socio sanitaria*, s.n(23), 43-64.

<http://riberdis.cedid.es/handle/11181/6199>

Saltmarsh, J. (1996). Education for Critical Citizenship: John Dewey's contribution to the pedagogy of community. *Michigan Journal of community service learning*, 3(1), 13-21.

Santander, G. (2017). Aprendizaje servicio como herramienta metodológica en la educación superior. *RIDAS. Revista Iberoamericana de Aprendizaje-Servicio*, (3), 159-163.

Santos-Pastor, M. L. & Rivera-García, E (2024). *Guía de buenas prácticasAprendizaje-servicio en actividad física y deporte*. Octaedro

Santos, M. A., Mella-Núñez, I. & García-Álvarez, J. (2021). Educación moral y ética de la acción en el aprendizaje-servicio universitario. La sombra de John Dewey. *Perfiles educativos*, 43(173), 166-182.

<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2021.173.59818>

Sigmon, R. (1979). Service-learning: Three principles. *Synergist, The Journal of ACTION's National Student Volunteer Program*, 8(1), 9-11.

Tapia, M.N., Amar, H., Montes, R., Tapia, M.R. & Yaber, L.(2013). *Manual para docentes y estudiantes solidarios*. Natura – CLAYSS.

Uruñulea, P.M. (2016). *Trabajar la Convivencia en centros educativos: Una mirada al bosque de la convivencia*. Nercea, S.A. De Ediciones.

Zerbikas. (s.f.). *Guía: cómo iniciar un proyecto de aprendizaje y servicio solidario*.

<https://www.zerbikas.es/wp-content/uploads/2015/07/1.pdf>

Bibliografía

García Ramón, A. (2022). *Aplicación del Aprendizaje Servicio en el Ciclo formativo de Grado Medio de Estética a través del Maquillaje como herramienta correctiva y terapéutica para personas con cáncer* [Trabajo Fin de Máster]. Re-UNIR.

<https://reunir.unir.net/handle/123456789/12718>

Guizán Trastoy, J. (2023). *Propuesta de Aprendizaje servicio en el Ciclo Formativo de Grado Medio Técnico en Mecanizado para el Módulo de Mecanizado por Control Numérico* [Trabajo Fin de Máster]. Re-UNIR.

<https://reunir.unir.net/handle/123456789/15330>

Pérez Hernández, R. (2023). *Diseño de una propuesta de intervención para educar en la virtud a través del Aprendizaje-Servicio* [Trabajo Fin de Máster]. Re-UNIR.

<https://reunir.unir.net/handle/123456789/15524%0c>

Anexo A. Instrumentos de evaluación sesión 1

KAHOOT

1. ¿Qué es el trabajo en equipo? Respuesta correcta: B
A) Realizar tareas individualmente. B) Coordinarse para alcanzar un objetivo común. C) Distribuir tareas y no colaborar. D) Delegar responsabilidades a un líder.
2. ¿Qué es un conflicto en el ámbito laboral? Respuesta correcta: A
A) Una discrepancia entre compañeros de trabajo. B) Una reunión para coordinar tareas. C) La falta de trabajo en equipo. D) Un desacuerdo que siempre termina en violencia.
3. ¿Qué característica define a un equipo efectivo? Respuesta correcta: B
A) Falta de comunicación. B) Objetivos compartidos. C) Rivalidad entre sus miembros. D) Estructura rígida y jerárquica.
4. ¿Cuál es una ventaja del trabajo en equipo? Respuesta correcta: A
A) Incrementa la creatividad y la innovación. B) Reduce el esfuerzo de todos los miembros. C) Evita la necesidad de planificar. D) Fomenta el individualismo.
5. ¿Qué habilidad es clave para evitar conflictos en un equipo? Respuesta correcta: B
A) Competitividad. B) Escucha activa. C) Evitar la comunicación. D) Impulsar desacuerdos.
6. ¿Cuál es la diferencia entre un grupo y un equipo? Respuesta correcta: A
A) Los equipos tienen un objetivo común, los grupos no necesariamente. B) Los grupos tienen roles definidos, los equipos no. C) Los equipos no se comunican, los grupos sí. D) Los grupos siempre son más grandes que los equipos.
7. ¿Qué tipo de comunicación ayuda a fortalecer el trabajo en equipo? Respuesta correcta: A
A) Comunicación clara y respetuosa. B) Comunicación indirecta y evasiva. C) Comunicación unidireccional. D) Comunicación enfocada solo en tareas.
8. ¿Qué actitud contribuye a la generación de conflictos en un equipo? Respuesta correcta: B
A) Empatía y apoyo mutuo. B) Falta de respeto y desinterés. C) Colaboración activa. D) Interés por el éxito del equipo.
9. ¿Qué es la mediación en un conflicto? Respuesta correcta: A
A) Un proceso donde una persona neutral ayuda a las partes a llegar a un acuerdo. B) La intervención de un supervisor para imponer una solución. C) Una reunión para discutir sin llegar a ninguna conclusión. D) La resolución de conflictos sin comunicación directa.
10. ¿Qué técnica se utiliza para resolver conflictos mediante el análisis de intereses comunes? Respuesta correcta: C
A) El consenso. B) La imposición de una solución. C) La negociación colaborativa. D) La retirada del conflicto.

11. ¿Qué rol desempeña el líder en la gestión de conflictos? Respuesta correcta: B

- A) Imponer soluciones según sus criterios.
- B) Facilitar el diálogo y promover acuerdos.
- C) Ignorar los desacuerdos para no complicar el trabajo.
- D) Controlar las tareas de todos los miembros del equipo.

Anexo B. Instrumentos de evaluación sesión 4

RÚBRICA DE AUTOEVALUACIÓN				
Indicaciones: Completa esta rúbrica de forma honesta, evaluando cómo te desempeñaste en cada aspecto relacionado con los métodos de toma de decisiones.				
CRITERIO Y PORCENTAJE	INSUFICIENTE (1)	REGULAR (2)	BUENO (3)	EXCELENTE (4)
Participación activa 20%	Mi participación fue mínima o inexistente.	Participé de forma limitada, aportando ocasionalmente al equipo.	Participé frecuentemente y realicé aportes importantes en la mayoría de las tareas.	Participé activamente en todas las tareas, contribuyendo de manera significativa al equipo.
Cumplimiento de roles asignados 20%	No cumplí con mi rol o mis contribuciones	Cumplí parcialmente con mi rol, con retrasos o contribuciones incompletas.	Cumplí con mi rol de manera adecuada, aunque con algunas áreas de mejora.	Desempeñé mi rol de manera proactiva, cumpliendo y superando las expectativas del equipo.
Colaboración y apoyo 20%	No colaboré ni ofrecí apoyo a mis compañeros cuando lo necesitaban.	Colaboré de forma ocasional, pero no fui constante en mi apoyo al equipo.	Colaboré frecuentemente y apoyé a mis compañeros cuando lo necesitaron.	Fui un apoyo constante para mis compañeros, promoviendo la cooperación y la resolución de problemas.
Comunicación efectiva 20%	Mi comunicación fue ineficaz o nula, afectando la dinámica del equipo.	Mi comunicación fue ocasionalmente poco clara o constructiva, dificultando el trabajo.	Generalmente me comunicé de manera adecuada, aunque con algunas limitaciones.	Me comuniqué de manera clara, respetuosa y constructiva en todas las interacciones del equipo.

CRITERIO Y PORCENTAJE	INSUFICIENTE (1)	REGULAR (2)	BUENO (3)	EXCELENTE (4)
Compromiso con los objetivos 10%	No mostré interés por los objetivos del equipo y me enfoqué poco en su logro.	Mostré algo de interés, pero no siempre estuve comprometido con los objetivos planteados.	Me comprometí con los objetivos y trabajé para alcanzarlos en la mayoría de los casos.	Mostré un alto nivel de compromiso con los objetivos, demostrando responsabilidad y dedicación en todo momento.
Adaptabilidad al rol 10%	No me adapté al rol ni respondí a los cambios o desafíos de manera efectiva.	Tuve problemas para adaptarme al rol, pero hice algunos esfuerzos para mejorar.	Me adapté de forma adecuada, aunque enfrenté dificultades en algunos momentos.	Me adapté de manera rápida y eficiente a las exigencias del rol, demostrando flexibilidad y capacidad para ajustarme a las situaciones.

ESCALA PARA PUNTUACIÓN INDIVIDUAL

Cada puntuación asignada (1, 2, 3 o 4 puntos) en cada criterio será multiplicado por el peso porcentual para determinar su contribución a la puntuación total.

Por ejemplo:

- Si has obtenido una puntuación de 3 (Bueno) en Comunicación efectiva, el cálculo sería: $3 \times 0.20 = 0.603$.
- Repite este cálculo para cada criterio y suma los resultados para obtener la puntuación total.

PUNTUACIÓN TOTAL:

Suma los puntos obtenidos:

- Participación activa: ____
- Cumplimiento de roles asignados: ____
- Colaboración y apoyo: ____
- Comunicación efectiva: ____
- Compromiso con los objetivos: ____
- Adaptabilidad en el rol: ____

Total General: ____ / 24

Totaliza tus puntos y analiza el resultado:

- 20-24 puntos: excelente desempeño.
- 15-19 puntos: buen desempeño, con áreas de mejora.
- 10-14 puntos: satisfactorio, pero se requiere mayor compromiso.
- 6-9 puntos: necesita mejorar significativamente.

Anexo C. Instrumentos de evaluación sesión 5

CUESTIONARIO TÉCNICAS RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Estimado/a estudiante,

Lee cada pregunta y selecciona la respuesta que consideres correcta. Este cuestionario evalúa tus conocimientos sobre mediación, conciliación y arbitraje, aplicados al contexto de la organización de un evento navideño.

1. ¿Qué técnica de resolución de conflictos se centra en facilitar el diálogo entre las partes para que lleguen a un acuerdo por sí mismas?

- a) Mediación.
- b) Conciliación.
- c) Arbitraje.
- d) Negociación.

2. ¿El docente utiliza ejemplos o situaciones prácticas para ilustrar los conceptos teóricos?

- a) Escuchar y tomar una decisión vinculante para las partes.
- b) Proponer soluciones específicas que las partes pueden aceptar o rechazar.
- c) Facilitar el diálogo sin proponer soluciones
- d) Representar a una de las partes en el conflicto

3. ¿Qué caracteriza al arbitraje como técnica de resolución de conflictos?

- a) Es voluntaria y el arbitraje no tiene efectos legales.
- b) Las partes trabajan juntas para buscar un acuerdo mutuo.
- c) El árbitro toma una decisión final y vinculante para las partes.
- d) Consiste en reuniones informales para debatir los conflictos.

4. ¿Cuál de las siguientes situaciones es más adecuada para usar la mediación en la organización del evento navideño?

- a) Un desacuerdo sobre el tipo de decoración navideña, donde las partes están dispuestas a dialogar.
- b) Un conflicto complejo en el que las partes desean una decisión final e imparcial.
- c) Una disputa legal entre proveedores de servicios del evento.
- d) Un conflicto que ya se ha escalado a un nivel judicial.

5. En la conciliación, ¿qué se espera de las partes en conflicto?

- a) Que sigan las indicaciones del conciliador sin debatir.
- b) Que eviten interactuar directamente entre sí.
- c) Que participen activamente y consideren las propuestas del conciliador.
- d) Que acuerden previamente aceptar cualquier solución propuesta.

6. ¿Por qué sería útil recurrir al arbitraje en el caso de conflictos entre subgrupos del equipo que no pueden resolver sus diferencias sobre la logística del evento?

- a) Porque es un método informal y no requiere la intervención de un tercero.
- b) Porque permite que un árbitro tome una decisión que ambas partes deben acatar.
- c) Porque fomenta el diálogo abierto y colaborativo entre las partes.
- d) Porque el árbitro facilita exclusivamente el intercambio de ideas.

7. ¿Qué diferencia fundamental existe entre la mediación y el arbitraje?

- a) En la mediación, las partes llegan a un acuerdo mutuo; en el arbitraje, el árbitro toma la decisión.
- b) En la mediación, el mediador toma una decisión vinculante, mientras que en el arbitraje no.
- c) En la mediación, el mediador decide; en el arbitraje, las partes deciden.
- d) No hay diferencias significativas entre mediación y arbitraje.

Anexo D. Instrumentos de evaluación sesión 6

RÚBRICA DE AUTOEVALUACIÓN: MÉTODOS DE TOMA DE DECISIONES EN LA PLANIFICACIÓN DEL EVENTO				
Indicaciones: Completa esta rúbrica de forma honesta, evaluando cómo te desempeñas en cada aspecto relacionado con los métodos de toma de decisiones.				
CRITERIO	INSUFICIENTE (1)	REGULAR (2)	BUENO (3)	EXCELENTE (4)
Participación en votaciones	No participé en las votaciones o lo hice sin interés en el resultado.	Participé ocasionalmente en las votaciones, sin reflexionar en profundidad sobre las opciones.	Participé en la mayoría de las votaciones, aunque no siempre consideré todas las perspectivas.	Participé activamente en todas las votaciones, considerando las opiniones del equipo.
Contribución al consenso	Ayudé de forma limitada en los procesos de consenso, contribuyendo en ocasiones puntuales.	Ayudé de forma limitada en los procesos de consenso, contribuyendo en ocasiones puntuales.	Colaboré activamente en la mayoría de los procesos para alcanzar consensos.	Fui clave para construir consensos, promoviendo el diálogo y acuerdos sólidos.
Capacidad de delegar decisiones	Evité delegar decisiones, incluso cuando era lo más adecuado para el equipo.	Delegué decisiones de forma ocasional, pero no siempre identifiqué a las personas idóneas.	Delegué decisiones cuando fue necesario, aunque con algunas dudas o limitaciones.	Identifiqué correctamente cuándo delegar decisiones, confiando en las personas adecuadas.
Respeto por las decisiones grupales	No acepté las decisiones grupales y dificulté su implementación.	Acepté algunas decisiones grupales, pero con resistencia o críticas poco constructivas.	Acepté la mayoría de las decisiones grupales, aunque en ocasiones con reservas.	Acepté todas las decisiones grupales, apoyándolas incluso si no coincidían con mi opinión personal.

CRITERIO	INSUFICIENTE (1)	REGULAR (2)	BUENO (3)	EXCELENTE (4)
Comprensión de los métodos	Tuve dificultades para entender los métodos y aplicarlos correctamente en la planificación del evento.	Tuve una comprensión básica de los métodos, pero me faltó claridad sobre cuándo y cómo utilizarlos adecuadamente.	Entendí los tres métodos, aunque tuve algunas dudas menores al aplicarlos en situaciones concretas.	Demostré un conocimiento sólido de los tres métodos (votación, consenso y delegación) y supe cuándo y cómo aplicarlos de manera
Reflexión sobre el proceso	No realicé una reflexión o no identifiqué aprendizajes significativos.	Reflexioné de manera superficial o identifiqué pocas áreas de mejora.	Reflexioné sobre el uso de los métodos, aunque mi análisis podría haber sido más detallado.	Analicé críticamente el uso de los métodos, identificando fortalezas y áreas de mejora en el proceso de planificación.

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR LA RÚBRICA

1. Lee detenidamente cada criterio y sus descripciones.
2. Evalúa asignando un puntaje de 1 a 4 según tu desempeño.
3. Reflexiona sobre tus fortalezas y áreas de mejora la planificación del proyecto.
4. Totaliza tus puntos y analiza tus resultados:
 - 20-24 puntos: excelente desempeño.
 - 15-19 puntos: buen desempeño, con áreas para mejorar.
 - 10-14 puntos: satisfactorio, pero se requiere mayor compromiso.
 - 6-9 puntos: necesita mejorar significativamente.

Anexo E. Instrumentos de evaluación sesión 9

RÚBRICA DE AUTOEVALUACIÓN DE CONTRIBUCIÓN AL PROYECTO				
Evalúa tu compromiso y participación en el proyecto completando esta rúbrica. Elige el nivel que consideres adecuado para cada criterio, siendo:				
<ul style="list-style-type: none"> • 4 (Excelente): cumplí completamente con este aspecto de manera constante. • 3 (Bueno): lo cumplí en la mayoría de las ocasiones, con algunas excepciones. • 2 (Regular): cumplí parcialmente, pero necesito mejorar. • 1 (Insuficiente): no cumplí adecuadamente con este aspecto. 				
CRITERIO Y PORCENTAJE	INSUFICIENTE (1)	REGULAR(2)	BUENO (3)	EXCELENTE (4)
Compromiso 30%	Fui pasivo en el equipo y no cumplí con mis responsabilidades asignadas	Mi participación fue intermitente y algunas tareas quedaron incompletas o entregadas fuera de plazo.	Participé regularmente y cumplí la mayoría de mis tareas, aunque ocasionalmente necesité recordatorios.	Participé activamente en todas las reuniones y actividades. Entregué mi trabajo a tiempo y busqué soluciones proactivamente.
Comunicación 25%	No me comuniqué adecuadamente, lo que afectó la dinámica del equipo.	Mi comunicación fue limitada o confusa, dificultando la coordinación en algunas tareas.	Me comuniqué con regularidad, aunque en algunas ocasiones no fui tan claro o puntual como podría haber sido.	Me comuniqué de manera clara, oportuna y constructiva con todos los miembros del equipo.

CRITERIO Y PORCENTAJE	INSUFICIENTE (1)	REGULAR(2)	BUENO (3)	EXCELENTE (4)
Resolución de Conflictos 20%.	Generé o empeoré conflictos dentro del equipo o no contribuí a su resolución.	Evité involucrarme en los conflictos, dejando que otros asumieran la responsabilidad.	Participé en la resolución de conflictos de manera general, aunque a veces no tomé la iniciativa necesaria.	Contribuí activamente a resolver conflictos con una actitud positiva, promoviendo acuerdos y el respeto mutuo.
Cumplimiento de los Objetivos Asignados 25%.	No cumplí con mis objetivos asignados, afectando al equipo y al desarrollo del proyecto.	Cumplí parcialmente con los objetivos asignados, entregando tarde o con calidad inferior a la esperada.	Cumplí con la mayoría de mis objetivos, pero hubo pequeños retrasos o errores ocasionales.	Completé todas mis tareas asignadas con calidad y dentro de los plazos acordados.
Total (%): 100%.				

ESCALA PARA PUNTUACIÓN INDIVIDUAL
Cada puntuación asignada (1, 2, 3 o 4 puntos) en cada criterio será multiplicado por el peso porcentual para determinar su contribución a la puntuación total.
Por ejemplo:

- Si has obtenido una puntuación de 3 (Bueno) en Compromiso, el cálculo sería:
 $3 \times 0.30 = 0.93$ $3 \times 0.30 = 0.93 \times 0.30 = 0.9$
- Repite este cálculo para cada criterio y suma los resultados para obtener la puntuación total.

REFLEXIÓN FINAL SOBRE EL COMPAÑERO EVALUADO

1. ¿Qué aprendiste sobre tu rol y tu desempeño en este proyecto?
(Escribe tus reflexiones aquí)

2. ¿Qué aspectos crees que puedes mejorar para futuros proyectos en equipo?
(Escribe tus reflexiones aquí)

PUNTUACIÓN TOTAL
Suma los puntos ajustados según los porcentajes:
Compromiso (30%): ____
Comunicación (25%): ____
Resolución de Conflictos (20%): ____
Cumplimiento de los Objetivos (25%): ____
Total General: ____ / 16

INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

- 14-16 puntos: excelente desempeño. Fuiste un miembro clave del equipo.
- 10-13 puntos: buen desempeño, pero hay margen de mejora en ciertos aspectos.
- 6-9 puntos: desempeño aceptable, aunque debes trabajar más en tu compromiso y participación.
- Menos de 6 puntos: es importante que reflexiones y mejores significativamente para futuros proyectos.

Anexo F. Instrumentos de evaluación sesión 9

RÚBRICA DE COEVALUACIÓN DE CONTRIBUCIÓN AL PROYECTO				
Evalúa el desempeño de cada uno de tus compañeros de equipo utilizando esta rúbrica. Elige el nivel que consideres adecuado para cada criterio. Usa la misma escala:				
<ul style="list-style-type: none"> • 4 (Excelente): cumplió completamente con este aspecto de manera constante. • 3 (Bueno): lo cumplió en la mayoría de las ocasiones, con algunas excepciones. • 2 (Regular): cumplió parcialmente, pero necesita mejorar. • 1 (Insuficiente): no cumplió adecuadamente con este aspecto. 				
Completa una rúbrica para cada compañero de equipo.				
Nombre del Evaluado: _____				
CRITERIO Y PORCENTAJE	INSUFICIENTE (1)	REGULAR(2)	BUENO (3)	EXCELENTE (4)
Compromiso 30%	Fue pasivo en el equipo y no cumplió con sus responsabilidades asignadas	Su participación fue intermitente y algunas tareas quedaron incompletas o entregadas fuera de plazo.	Participó regularmente y cumplió la mayoría de sus tareas, aunque ocasionalmente necesitó recordatorios.	Participó activamente en todas las reuniones y actividades. Entregó su trabajo a tiempo y buscó soluciones proactivamente.
Comunicación 25%	No se comunicó adecuadamente, lo que afectó la dinámica del equipo.	Su comunicación fue limitada o confusa, dificultando la coordinación en algunas tareas.	Se comunicó con regularidad, aunque en algunas ocasiones no fue tan claro o puntual como podría haber sido.	Se comunicó de manera clara, oportuna y constructiva con todos los miembros del equipo.

CRITERIO Y PORCENTAJE	INSUFICIENTE (1)	REGULAR(2)	BUENO (3)	EXCELENTE (4)
Resolución de Conflictos 20%.	Generó o empeoró conflictos dentro del equipo o no contribuyó a su resolución.	Evitó involucrarse en los conflictos, dejando que otros asumieran la responsabilidad.	Participó en la resolución de conflictos de manera general, aunque a veces no tomó la iniciativa necesaria.	Contribuyó activamente a resolver conflictos con una actitud positiva, promoviendo acuerdos y el respeto mutuo.
Cumplimiento de los Objetivos Asignados 25%.	No cumplió con sus objetivos asignados, afectando al equipo y al desarrollo del proyecto.	Cumplió con algunos de los objetivos asignados, entregando tarde o con calidad inferior a la esperada.	Cumplió con la mayoría de sus objetivos, pero hubo pequeños retrasos o errores ocasionales.	Cumplió todos sus objetivos asignados con calidad y dentro de los plazos acordados.
Total (/) 100%.				

ESCALA PARA PUNTUACIÓN INDIVIDUAL

Cada puntuación asignada (1, 2, 3 o 4 puntos) en cada criterio será multiplicado por el peso porcentual para determinar su contribución a la puntuación total.

Por ejemplo:

- Si el compañero obtuvo una puntuación de 3 (Bueno) en Compromiso, el cálculo sería:
 $3 \times 0.30 = 0.93$ $3 \times 0.30 = 0.93 \times 0.30 = 0.9$
- Repite este cálculo para cada criterio y suma los resultados para obtener la puntuación total.

REFLEXIÓN FINAL SOBRE EL COMPAÑERO EVALUADO

¿Qué aspectos destacarías del trabajo de este compañero en el proyecto?
(Escribe tus reflexiones aquí)

¿Qué aspectos crees que este compañero podría mejorar para futuros proyectos?
(Escribe tus reflexiones aquí)

PUNTUACIÓN TOTAL DEL COMPAÑERO EVALUADO

Suma los puntos ajustados según los porcentajes:

Compromiso (30%): ____

Comunicación (25%): ____

Resolución de Conflictos (20%): ____

Cumplimiento de los Objetivos (25%): ____

Total General: ____ / 16

INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO:

- 14-16 puntos: excelente desempeño. Fue un miembro clave del equipo.
- 10-13 puntos: buen desempeño, pero hay margen de mejora en ciertos aspectos.
- 6-9 puntos: desempeño aceptable, aunque debe trabajar más en su compromiso y participación.
- Menos de 6 puntos: es importante que reflexione y mejore significativamente para futuros proyectos.

Nota: completa esta rúbrica para cada miembro del equipo y usa las reflexiones para ofrecer retroalimentación constructiva.

Anexo G. Instrumento de evaluación sesión 11

LISTA DE VERIFICACIÓN

Aspecto Evaluado	Si/No	Comentario/Evidencia
Organización del Proyecto		
- Se planificó el evento de manera efectiva.		
- Se asignaron roles claros a cada participante.		
- Se cumplieron los objetivos propuestos.		
Interacción con los Destinatarios		
- Se mantuvo una comunicación respetuosa y abierta.		
- Se tomaron en cuenta las necesidades de los destinatarios.		
- Se logró establecer una conexión positiva con destinatarios.		
Calidad del Servicio Ofrecido		
- Los servicios ofrecidos fueron efectivos y pertinentes.		
- Se recibieron opiniones positivas de los destinatarios.		
- Hubo flexibilidad para ajustar las acciones según las respuestas de los destinatarios.		
Impacto Social Percibido		
- Se identificaron mejoras sociales derivadas del evento.		
- Se promovió la participación comunitaria.		
- Se establecieron vínculos comunitarios sostenibles.		
Conclusión General de la Evaluación:		

Anexo H. Instrumento de evaluación sesión 13

RÚBRICA DE AUTOEVALUACIÓN ENSAYO PRESENTACIÓN				
Indicaciones: completa esta rúbrica de forma honesta, evaluando cómo te desempeñas en cada aspecto relacionado con el ensayo de la presentación del proyecto. Esto te permitirá reflexionar sobre tus áreas de mejora.				
CRITERIO	INSUFICIENTE (1)	REGULAR (2)	BUENO (3)	EXCELENTE (4)
Claridad en la presentación	El mensaje que transmito es confuso y difícil de entender.	El mensaje que traslado es algo claro, pero tiene partes poco comprensibles.	Mi mensaje es claro, con pocas dificultades para comprenderlo.	Transmito el mensaje de manera completamente clara y fácil de entender en todo momento.
Cohesión del contenido	El contenido que presento no tiene relación lógica entre sus partes.	Mi contenido tiene cierta relación, pero resulta algo desorganizado.	Estructuro bien el contenido y es lógico en su mayoría.	Organizo el contenido muy bien, con transiciones claras y una estructura lógica.
Expresividad en la exposición	No mostré interés ni energía; la presentación fue monótona.	Mostré algo de energía, pero no fue constante ni convincente.	Mostré energía adecuada, con expresión vocal y gestual que apoyó el mensaje.	Mostré una excelente energía, expresión vocal y gestual, manteniendo la atención y el interés del público.

REFLEXIÓN FINAL

1. ¿Qué aprendizaje te llevas de este ensayo de la presentación? (Escribe tus reflexiones aquí)

2. ¿Qué aspectos crees que puedes mejorar para futuras presentaciones? (Escribe tus reflexiones aquí)

PUNTUACIÓN TOTAL:

Suma los puntos obtenidos:

- Claridad en la presentación: ____
- Cohesión en los contenidos: ____
- Expresividad en la exposición: ____

Total General: ____ / 12

Totaliza tus puntos y analiza el resultado:

- 11-12 puntos: excelente desempeño.
- 8-10 puntos: buen desempeño, con áreas de mejora.
- 5-7 puntos: satisfactorio, pero se requiere mayor compromiso.
- 3-4 puntos: necesita mejorar significativamente.

Anexo I. Contrato grupal: sesión 3

CONTRATO: DEFINIENDO NUESTRO COMPROMISO	
NOMBRE DEL GRUPO:	
FECHA:	
<p>Nosotros, los estudiantes firmantes, asumimos la responsabilidad de trabajar juntos de manera efectiva y respetuosa en la planificación y ejecución de este proyecto. Este contrato establece normas, acuerdos y valores que guiarán nuestra colaboración durante el proyecto.</p>	
1. NORMAS DE FUNCIONAMIENTO	
1. Reuniones y comunicación:	<ul style="list-style-type: none">oo
2. División de tareas:	<ul style="list-style-type: none">oo
3. Resolución de conflictos:	<ul style="list-style-type: none">oo
4. Toma de decisiones:	<ul style="list-style-type: none">oo
2. ACUERDOS DE COMPORTAMIENTO	
1. Respeto mutuo:	<ul style="list-style-type: none">oo
2. Responsabilidad:	<ul style="list-style-type: none">oo
3. Compromiso :	<ul style="list-style-type: none">oo
4. Toma de decisiones:	<ul style="list-style-type: none">oo

3. VALORES DEL GRUPO	
<p>Al firmar este contrato, aceptamos cumplir con las normas, el acuerdo de comportamiento y los valores establecidos. Nos comprometemos a trabajar juntos para que este proyecto sea exitoso y enriquecedor para todos los involucrados.</p>	
Nombre Completo	Firma Fecha
----- ----- ----- -----	-----
<p>Este documento será revisado si el grupo lo considera necesario para adaptarse a nuevas circunstancias o resolver situaciones imprevistas.</p>	

Anexo J. Encuesta de satisfacción sesión 11

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL EVENTO DE LOS PARTICIPANTES

Gracias por participar en nuestro evento. Queremos conocer su opinión para seguir mejorando y entender cómo fue su experiencia. Responda las siguientes preguntas con sinceridad.

1. ¿Cómo calificaría su experiencia general en el evento? (Seleccione una opción)

- Excelente.
- Buena.
- Regular.
- Mala.

2. ¿Qué actividades le gustaron más y por qué? (Respuesta abierta)

3. ¿Hubo alguna actividad o aspecto del evento que no le agradó? Si es así, ¿qué podríamos mejorar? (Respuesta abierta)

4. ¿Se sintió bien recibido y cómodo durante el evento? (Seleccione una opción)

- Siempre.
- En la mayoría de las ocasiones.
- Algunas veces.
- Nunca.

(Si desea, explique su respuesta):

6. ¿Qué impacto cree que tuvo este evento en su estado de ánimo o en su sensación de compañía? (Respuesta abierta)

7. ¿Recomendaría este tipo de eventos a otras personas mayores? ¿Por qué? (Respuesta abierta)

Anexo K. Instrumentos de evaluación práctica docente

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DOCENTE EN EL PROYECTO APS

Con el objetivo de reflexionar sobre la práctica docente en el desarrollo del proyecto ApS y seguir mejorando la experiencia educativa, hemos elaborado un cuestionario para que puedas evaluar diversos aspectos de la labor del docente durante el proyecto. Tus respuestas son fundamentales para identificar fortalezas y áreas de mejora en el proceso de enseñanza y conseguir un aprendizaje más efectivo, colaborativo y adaptado a sus necesidades. ¡Gracias por su tiempo y aportación!

Lee cada pregunta con atención y responde de manera honesta y reflexiva, utilizando la escala de puntuación de 1 a 5.

Consejos para completar el cuestionario:

1. Se honesto/a en tus respuestas: no temas expresar tus opiniones, ya que tu sinceridad contribuirá directamente al proceso de mejora.
2. Ten en cuenta tu experiencia personal: reflexiona sobre cómo fue tu interacción con el docente y cómo percibiste cada aspecto del acompañamiento durante el proyecto.
3. Dedica tiempo para responder con atención: si es necesario, tómate un momento para pensar en cada pregunta y asegurarte de dar una respuesta precisa.

1. ¿Consideras que las explicaciones del docente sobre los objetivos y la metodología del proyecto fueron claras? (1: Nada claro - 5: Muy claro)

1 2 3 4 5

Observaciones:

2. ¿Cómo evalúas el apoyo del docente para organizar y coordinar el trabajo en equipo? (1: Insuficiente - 5: Excelente)

1 2 3 4 5

Observaciones:

3. ¿De qué manera el docente fomentó una comunicación efectiva entre los integrantes del equipo? (1: No lo fomentó - 5: Muy efectivamente)

1 2 3 4 5

Observaciones:

4. ¿Qué tan útil fue la orientación del docente para asumir roles y responsabilidades dentro del grupo? (1: Nada útil - 5: Muy útil)

1 2 3 4 5

Observaciones:

5. ¿Cómo evalúas la capacidad del docente para ayudar a resolver conflictos que surgieron durante el proyecto? (1: Nada eficaz - 5: Muy eficaz)

1 2 3 4 5

Observaciones:

6. ¿Proporcionó el docente herramientas prácticas o estrategias para gestionar los conflictos dentro del equipo? (1: No proporcionó herramientas - 5: Proporcionó herramientas muy útiles)

1 2 3 4 5

Observaciones:

7. ¿Crees que el docente fue accesible para resolver dudas y proporcionar apoyo durante el desarrollo del proyecto? (1: Poco accesible - 5: Muy accesible)

1 2 3 4 5

Observaciones:

8. ¿En qué medida el docente te ayudó a aplicar conceptos curriculares de trabajo en equipo y gestión de conflictos en el proyecto? (1: No ayudó - 5: Ayudó completamente)

1 2 3 4 5

Observaciones:

9. ¿Cómo evalúas el equilibrio entre la supervisión docente y la autonomía que permitió a los alumnos en el proyecto? (1: Supervisión excesiva o insuficiente - 5: Perfecto equilibrio)

1 2 3 4 5

Observaciones:

10. ¿Qué aspectos del acompañamiento docente te parecieron más efectivos y cuáles crees que podrían mejorarse? (Respuesta abierta)