



# **Universidad de Valladolid**

## **Facultad de Derecho**

**Máster en Profesor de Educación Secundaria  
Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y  
Enseñanzas de Idiomas.**  
**Especialidad: Formación y Orientación Laboral**

**Incorporación a los contenidos del  
módulo de F.O.L. de la entrevista de  
trabajo en inglés para el título de  
Técnico en Actividades Comerciales**

Presentado por:  
***María Cruz Matías Caviedes***

Tutelado por:  
***Noemí Serrano Argüello***

*Valladolid, 03 de julio de 2021*

*“Dejad que quien vaya a mover el mundo, se mueva primero él mismo”*

Sócrates

# RESUMEN

A través del presente trabajo, se pretende justificar la necesidad de que el idioma inglés esté presente en el Módulo de F.O.L., mediante su incorporación paulatina a los contenidos correspondientes a una fase primordial de la búsqueda activa de empleo como es la entrevista de trabajo, y que se hace imprescindible en el Ciclo de Grado Medio en Actividades Comerciales.

Un recorrido por los principales mecanismos públicos implementados para el fomento del empleo juvenil, tanto desde el Estado Español como a nivel europeo e internacional, nos llevará a examinar las actuales políticas y estrategias de empleo y formación, que cobran un mayor sentido a tenor de las consecuencias derivadas de la pandemia por la COVID-19. Para ahondar en la justificación del tema, se hace necesario un análisis de la situación que experimenta nuestro país en relación a una serie de variables, como el desempleo y la precariedad laboral de los jóvenes, la internacionalización empresarial o las competencias lingüísticas, en particular en inglés, entre otras.

Durante el primer año del Ciclo Formativo, se cursará el Módulo de F.O.L., entre cuyos contenidos curriculares se encuentra la Orientación Laboral. Con la consideración de las competencias comunicativas en inglés dentro de los mismos, se estará dotando a los Técnicos en Actividades Comerciales de unas herramientas imprescindibles para la mejora de sus competencias profesionales y, en consecuencia, de sus posibilidades de inserción laboral en un mundo cada vez más globalizado. Para acercar estos contenidos al aula, se propone que se diseñen actividades de enseñanza-aprendizaje basadas en metodologías activas y participativas, que otorguen al alumnado el verdadero protagonismo en su proceso de aprendizaje.

## PALABRAS CLAVE

Actividades Comerciales. Búsqueda de empleo. Carrera profesional. Comercio y Marketing. Entrevista de trabajo. Formación Profesional (F.P.). Políticas activas de empleo.

## ABSTRACT

The aim of the current dissertation is to justify the necessity of the English language to appear in the Training and Career Counselling Module, through a gradual incorporation in the contents of the job interview as an essential phase of active employment search and indispensable for the Intermediate Vocational Training Cycle in Sales and Customer Service Activities.

An overview of the main public mechanisms to promote youth employment, from both the Spanish State and the European or international organizations, will lead us to examine the current employment and training policies and strategies, which become more relevant under the effects of the COVID-19 pandemic. To delve into the justification of the topic, it becomes necessary to analyse our situation in relation to several variables, for instance, youth unemployment and job insecurity, business internationalisation, or linguistic competences, especially in English, among others.

The first Vocational Training Cycle year will incorporate the Training and Career Counselling Module, including job orientation among its curricular contents. If we consider communication competences in English as part of them, we will provide Sales and Customer Service Activities Technicians with a range of essential tools in order to enhance their professional skills and, consequently, their employability in an increasingly global world. For the purpose of bringing these contents to the classroom scheduling different teaching and learning activities based on active and participative methodologies is advisable. This would give students a leading role in their own learning process.

## KEY WORDS

Active employment policies. Business and Marketing. Job interview. Job search. Professional career. Sales and Customer Service Activities. Vocational Education and Training (V.E.T.).

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	6
<b>BLOQUE 1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA. LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO</b> .....	12
<b>1.1. La política de empleo. Concepto y marco normativo</b> .....	12
1.1.1. Constitución Española .....	12
1.1.2. Ley de Empleo .....	12
<b>1.2. Políticas de empleo en España</b> .....	14
1.2.1. Estrategia Española de Activación para el Empleo .....	15
1.2.2. Planes Anuales de Política de Empleo (PAPE) y Planes Anuales de Política de Empleo en Castilla y León (PAPECYL) .....	16
1.2.3. Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia: España Puede .....	17
1.2.4. Plan Estratégico de Impulso de la Formación Profesional .....	19
<b>1.3. Instrumentos de acción en Europa</b> .....	20
1.3.1. Estrategia Europea de Empleo (EEE) .....	20
1.3.2. Estrategia Fondo Social Europeo Plus (FSE+) .....	22
<b>1.4. Acciones a nivel internacional</b> .....	23
1.4.1. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, de Naciones Unidas .....	23
1.4.2. Pacto Mundial para el Empleo, de la Organización Internacional del Trabajo .....	23
<b>BLOQUE 2. LOS JÓVENES Y EL MERCADO DE TRABAJO EN UN MUNDO GLOBALIZADO</b> .....	25
<b>2.1. El mercado de trabajo juvenil para los titulados en Actividades Comerciales</b> .....	25
<b>2.2. Perfiles profesionales relacionados con el Ciclo de Grado Medio en Actividades Comerciales</b> .....	30
2.2.1. Título de Técnico en Actividades Comerciales. Introducción y marco normativo .....	30
2.2.2. Perfiles profesionales .....	32
2.2.3. Inserción laboral .....	33

<b>2.3. La importancia de comunicarse en inglés en un mundo globalizado. La búsqueda de empleo en inglés para los técnicos en Actividades Comerciales</b> .....	37
2.3.1. La internacionalización de las actividades comerciales .....	37
2.3.2. La entrevista de trabajo en inglés. Justificación para los técnicos en Actividades Comerciales .....	40
2.3.3. Programas, proyectos y otras iniciativas para los estudiantes de Formación Profesional .....	44
<b>BLOQUE 3. INCORPORACIÓN AL AULA DE LA ENTREVISTA DE TRABAJO EN INGLÉS</b> .....	54
<b>3.1. Planificación</b> .....	54
<b>3.2. Competencias, Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación</b> .....	55
<b>3.3. Contenidos curriculares. La Orientación Laboral</b> .....	56
3.3.1. La planificación de la carrera profesional .....	58
3.3.2. Opciones para continuar la formación. Itinerarios formativos ...	61
3.3.3. El proceso de búsqueda activa de empleo .....	63
<b>3.4. Metodología didáctica: El Método del Caso</b> .....	74
<b>3.5. Actividades de enseñanza-aprendizaje</b> .....	77
3.5.1. Actividad de Aprendizaje Cooperativo a través de la gamificación .....	77
3.5.2. Actividad de Aprendizaje Orientado a Proyectos, basado en role-play o simulación .....	83
<b>3.6. Herramientas de evaluación</b> .....	86
3.6.1. Evaluación por el profesor .....	87
3.6.2. Coevaluación y autoevaluación .....	88
<b>CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA</b> .....	90
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	94
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	97

# INTRODUCCIÓN

La Constitución Española, en su artículo 35, reconoce el trabajo como un derecho y una obligación: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo (...)”*.

El Derecho del Trabajo es aquella rama del ordenamiento jurídico que se ocupa de la regulación del trabajo libre por cuenta ajena, es decir, del trabajo que una persona (trabajador) presta voluntariamente por cuenta de otra (empleador o empresario), bajo el poder de dirección de esta última y a cambio de un salario, quedando excluido de este objeto el trabajo por cuenta propia o autónomo. Su ámbito de aplicación queda, por tanto, delimitado por la voluntariedad, el carácter personal de los servicios prestados, la retribución, la subordinación y la ajenidad<sup>1</sup>. Estas características determinan el contrato de trabajo, cuyo concepto se puede extraer del Artículo 1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato de trabajo se puede definir como aquel acuerdo por el que un trabajador y un empresario entablan una relación laboral por cuenta ajena, lo cual da lugar al nacimiento de derechos y obligaciones para ambas partes, suponiendo un compromiso de prestación de servicios profesionales por parte del trabajador, y una apropiación de los resultados y la obligación de abono de un salario por parte del empleador o empresario<sup>2</sup>.

En las negociaciones previas a la celebración del contrato, es frecuente que las dos partes entren en contacto, con objeto de conocer la conveniencia o no de contratar, y si les interesa hacerlo en las condiciones propuestas. La formación del acuerdo consensual viene precedida por dichos tratos preliminares, que comienzan con el intercambio entre la oferta y la demanda en

---

<sup>1</sup>RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., GARCÍA ORTEGA, J., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (2020) “Curso básico de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”. Tirant Lo Blanch, Valencia. El objeto del Derecho del Trabajo, (página 19).

<sup>2</sup>GARCÍA GONZÁLEZ, B.J., TENA CORNELLES, D., DE FEZ SOLAZ, M.C., GARCÍA ORTUÑO, M.D. y HERNÁNDEZ RICARTE, M.V. (2020), “Formación y Orientación Laboral”. Ed. TuLibrodeFP. Valencia. El contrato de trabajo, Unidad 6 (páginas 114 a 137).

el mercado de trabajo<sup>3</sup>. En particular, la demanda de empleo pondrá de manifiesto la voluntariedad del trabajador para buscar un puesto de trabajo, de acuerdo a la legislación europea y nacional.

Paulatinamente, se irá conformando la carrera profesional del individuo, como la sucesión de actividades y empleos que desempeñará a lo largo de la vida, junto con las actitudes y aptitudes implícitas en cada uno de los puestos que ocupará. Todo este proceso requerirá de una intensa planificación, comenzando con su inserción en el mercado laboral y que deberá continuar durante toda su vida profesional, permitiendo con ello la creación de nuevas posibilidades y el aumento de las competencias, tanto profesionales como personales y sociales, las cuales deberán adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado de trabajo<sup>4</sup>.

## JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS

El presente trabajo se fundamenta en dos premisas:

Por un lado, la situación de precariedad laboral de la población española, y en particular de los jóvenes. Variables como las tasas de empleo y desempleo juvenil, la temporalidad y parcialidad de los empleos, los niveles competenciales de los alumnos, las tasas de abandono escolar temprano o el nivel de capacitación lingüística, entre otros, muestran un déficit con respecto al resto de países de nuestro entorno, según se constata en los datos estadísticos oficiales y en algunos estudios realizados por determinadas organizaciones privadas<sup>5</sup>, llevando a la necesidad de intervención por parte de las instituciones públicas, así como de aquellos profesionales que puedan influir en que esta situación se revierta.

---

<sup>3</sup> GARCÍA NINET, J.I., VICENTE PALACIO, A. y otros (2020), "Derecho del Trabajo". Aranzadi, Pamplona. Rodríguez Izquierdo, R. Lección 14 (páginas 491 a 524).

<sup>4</sup> GARCÍA GONZÁLEZ, B.J., TENA CORNELLES, D., DE FEZ SOLAZ, M.C., GARCÍA ORTUÑO, M.D. y HERNÁNDEZ RICARTE, M.V. (2020), "Formación y Orientación Laboral". Ed. TuLibrodeFP. Valencia. El contrato de trabajo, Unidad 12 (páginas 246 a 273). ibídem

<sup>5</sup> Véanse datos de OCDE, UNESCO, Banco Mundial, OIT, Comisión Europea, Eurostat, INE, Ministerio de Educación y F.P., Ministerio de Trabajo y Economía Social, SEPE, Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, Ministerio de Hacienda, Agencia Tributaria, Consejo Económico y Social, Adecco, Infojobs, EF, Revista Forbes, ICEX, Junta de Castilla y León.

En el momento de realización de este trabajo, nos encontramos ante una pandemia derivada de la enfermedad ocasionada por el virus SARS-CoV-2, conocida como pandemia de COVID-19, la cual fue reconocida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) el 11 de marzo de 2020. Este hecho ha conllevado la indudable necesidad de modificar el modelo de crecimiento que hasta ahora había imperado a nivel mundial, restando validez a la mano invisible de Adam Smith<sup>6</sup>, para quien los gobernantes no deberían controlar legislativamente los ámbitos del mercado, sino que deberían dejarlo libre para que se autorregulase, y así la población tomaría mejores decisiones para el logro del bienestar. De esta manera, se ha hecho preciso dejar de sobrevalorar la capacidad de autorregulación de los mercados, para pasar a dar un protagonismo más amplio a los gobiernos, optando por un mayor número de medidas, estrategias y programas públicos coordinados, plasmados en políticas en todos los ámbitos, y específicamente en el empleo.

Como segunda premisa, este trabajo se fundamenta en la carencia, observada tras mi estancia en el I.E.S. Zorrilla de Valladolid durante mi periodo de prácticas del máster en el curso 2020-2021, en los contenidos curriculares del módulo de Formación y Orientación Laboral en los Ciclos Formativos de F.P., en particular en el de Grado Medio de Actividades Comerciales, que no incluyen el idioma inglés para el logro de los objetivos de aprendizaje y para la adquisición de competencias, en tanto que se ha de considerar como imprescindible en un mundo globalizado como es el actual. En apoyo de esta observación, he tenido en cuenta mi trayectoria profesional, en la que me he encontrado, en numerosas ocasiones, ante la necesidad de aplicar unos conocimientos que no se adquieren en la educación obligatoria y que resultan fundamentales en el momento de enfrentarse a un proceso de selección. Considero que esto se hace evidente en dos posibles situaciones: en primer lugar porque se decida trabajar para una empresa fuera de nuestro país, o que opere en España pero que se encuentre inmersa en un proceso de internacionalización que conlleve la utilización de este idioma para sus relaciones comerciales, o simplemente porque la empresa busque adaptarse a las nuevas exigencias que imponen los mercados, requiriendo que los candidatos se enfrenten a una selección en inglés; y en

---

<sup>6</sup> SMITH, A. (2010) "La riqueza de las naciones", Alianza Editorial, Madrid. *passim*.

segundo lugar ante la opción de participar en uno de los numerosos proyectos o programas europeos o internacionales que existen, algunos de ellos destinados específicamente a los estudiantes de Formación Profesional, derivados de diferentes políticas activas de empleo y de políticas educativas y formativas, y financiados en gran parte por las instituciones europeas.

Las anteriores cuestiones manifiestan una clara situación de desventaja de los jóvenes españoles, específicamente de los titulados en Actividades Comerciales, como futuros trabajadores. En respuesta a esto, el objetivo principal que se plantea es el de adaptar los contenidos curriculares del módulo de F.O.L. a las necesidades actuales del mercado de trabajo, incidiendo en el proceso de búsqueda activa de empleo utilizando el inglés como lengua vehicular.

Cada una de las actividades de enseñanza-aprendizaje que se proponen para incorporar el contenido curricular de la entrevista de trabajo en inglés en las enseñanzas del módulo de F.O.L. se aborda realizando una planificación, la cual comienza por identificar los resultados de aprendizaje del módulo recogidos en la legislación, dentro del Bloque I de “Formación, Legislación y Relaciones Laborales”, en particular en el contenido básico de la búsqueda activa de empleo y siguiendo una orientación pedagógica y metodológica que versa específicamente sobre la entrevista de trabajo<sup>7</sup>. Todo ello se fundamenta en la competencia o competencias profesionales, personales y sociales que se pretende conseguir y que determinan el perfil profesional del título<sup>8</sup>, y usando los criterios de evaluación correspondientes. La nota diferenciadora es la utilización del idioma inglés en el aula como lengua vehicular en dichas actividades, o bien, en función de las capacidades lingüísticas del profesor, como lengua objetivo, aunque sea el español el idioma vehicular utilizado. En base a lo anterior, las actividades de enseñanza-aprendizaje propuestas en el Bloque 3 del presente trabajo siguen una metodología activa orientada al desarrollo de una serie de

---

<sup>7</sup> Decreto 77/2015, de 10 de diciembre, por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico en Actividades Comerciales en la Comunidad de Castilla y León.

<sup>8</sup> Real Decreto 1688/2011, de 18 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico en Actividades Comerciales y se fijan sus enseñanzas mínimas.

competencias que, en última instancia, se pueden considerar comunes a los módulos de F.O.L. e Inglés, y por tanto se realizarían en colaboración con dicho Departamento.

## METODOLOGÍA

He optado por una modalidad de investigación cualitativa desde el enfoque que incide en la naturaleza de la cuestión planteada, en este caso la relativa a la necesidad de introducir el inglés en el contenido de la entrevista de trabajo; además de cuantitativa, principalmente en lo referente al análisis de determinados datos<sup>9</sup>. A continuación, se analiza la metodología utilizada en base a la división del trabajo en tres grandes bloques:

El primero de ellos sirve para encuadrar el tema desde un punto de vista metodológico teórico fundamentado en revisiones bibliográficas, entre las que se encuentran manuales de F.O.L., manuales de Derecho del Trabajo, informes, artículos de opinión o trabajos universitarios, entre otros, así como en la normativa vigente. Además, he recurrido a fuentes institucionales extraídas principalmente de páginas web de acceso público.

En un segundo bloque he intentado plasmar la situación de los jóvenes en la actualidad, indagando en los retos a los que se deberán enfrentar en su incorporación al mercado de trabajo, centrándome en el perfil profesional de los técnicos en Actividades Comerciales. Para ello he recurrido a técnicas cuantitativas, a través del análisis gráfico y numérico de diferentes bases de datos estadísticos, sondeos y otras publicaciones ofrecidas por organismos oficiales, así como de los resultados de una serie de programas y proyectos derivados de estrategias y políticas de empleo a nivel local, nacional, europeo e internacional. Esto lo he combinado con una metodología cualitativa, al extraer conclusiones e incluir una visión propia en base a mi experiencia y recomendaciones, que persiguen explicar la situación desde una perspectiva más personal.

---

<sup>9</sup> Mc.MILLAN, J.H. y SCHUMACHER, S. (2005), "Investigación Educativa. Una introducción conceptual". Pearson, Madrid. passim.

En el tercero de los bloques he incorporado, en primer lugar, los contenidos correspondientes al proceso de búsqueda de empleo que deben conocer los estudiantes del Ciclo Medio en Actividades Comerciales dentro de los contenidos curriculares. Además, siguiendo la Programación del Departamento de F.O.L. elaborada para el curso correspondiente, se incluye una planificación de dos actividades concretas de enseñanza-aprendizaje con diferentes enfoques, basadas ambas en una metodología educativa centrada en el aprendizaje activo, que se podrían realizar en el aula para tratar el tema de la entrevista de trabajo en inglés dentro del módulo de F.O.L., en colaboración con el Departamento de Inglés; así como su posterior evaluación. La metodología de investigación utilizada en este caso es cualitativa, basada en un criterio crítico que responde a lo experimentado por alumnado y profesorado en el aula y en el centro de enseñanza, además de mi observación personal durante el periodo de prácticas en el IES Zorrilla de Valladolid y de mi propia experiencia como trabajadora a lo largo de mi carrera profesional.

Para finalizar, se concluye con un análisis crítico que plantea una serie de sugerencias para posibles mejoras.

# BLOQUE 1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA. LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

## 1.1. La política de empleo. Concepto y marco normativo

### 1.1.1. Constitución Española

Los poderes públicos en España tienen encomendada la tarea de favorecer las condiciones para el logro del progreso social y económico de los ciudadanos, llevando a cabo diferentes políticas orientadas al logro del pleno empleo. Esto se recoge, en concreto, en el artículo 40 de la Constitución Española (C.E.). Para favorecer el acceso al empleo, se articularán programas y medidas tanto desde un punto vista individual, regulando el trabajo autónomo y el trabajo por cuenta ajena, como desde una perspectiva societaria, para las sociedades capitalistas y de economía social<sup>10</sup>.

El artículo 41 de la C.E., por su parte, asegura el mantenimiento de un régimen de Seguridad Social para todos los ciudadanos, “que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo”. Es el trabajo por cuenta ajena, y en especial la promoción del mismo, el que ocupará gran parte del esfuerzo de los poderes públicos en el objetivo de conseguir el pleno empleo, así como el que centrará este estudio.

### 1.1.2. Ley de Empleo

La aproximación conceptual, reflejo de los anteriormente citados artículos constitucionales, la encontramos en el artículo 1 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. En ella se definen las políticas de empleo como *“el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las Comunidades Autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa*

---

<sup>10</sup> GARCÍA NINET, J.I., VICENTE PALACIO, A. y otros (2020), “Derecho del Trabajo”. Aranzadi, Pamplona. Salido Bellmunt, C. Lección 14 (páginas 491 a 524). ibídem.

*y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción y a la debida protección de las situaciones de desempleo*". Se destaca así, por tanto, la necesidad de la intervención pública en el mercado de trabajo y, especialmente, en lo que se refiere a la promoción del empleo por cuenta ajena.

De lo anterior podemos concluir que existen dos tipos diferenciados de políticas de empleo: activas y pasivas. Mientras que las políticas pasivas se refieren a la protección por desempleo, en el sistema de Seguridad Social, nuestro objeto de estudio son las primeras, las cuales persiguen la inserción laboral, favoreciendo la contratación de trabajadores desempleados y, de forma especial, de aquellos con mayores dificultades de integración en el mercado laboral, o que quieran mejorar el empleo que ya tienen<sup>11</sup>. El Artículo 36 y ss. de la Ley de Empleo las analiza con detalle. De entre los colectivos desfavorecidos a los que se destinan las citadas políticas activas de empleo destacan, para el objeto del presente trabajo, los jóvenes. Así, el Artículo 30 de la Ley de Empleo, se refiere, en su punto 1, a los colectivos prioritarios, para los cuales indica que *"El Gobierno y las CC.AA. adoptarán (...) programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación (...)"*.

En un contexto de desempleo como el que está viviendo España en estos momentos, las políticas de empleo más apropiadas son las activas, puesto que fomentan la creación de puestos de trabajo. En ellas se incluyen, aquellas actuaciones y medidas que tienen como objetivo el incremento de la demanda de trabajo, ya sea de modo genérico o específico para colectivos concretos. Para ello se ponen en marcha unos mecanismos en forma de incentivos económicos o actuaciones para la creación de puestos de trabajo por el sector público. Por otra parte, cabe resaltar el enfoque preventivo de este tipo de política<sup>12</sup>.

Para articular estas políticas, se creó en España en el año 2003 el Sistema Nacional de Empleo, siguiendo lo establecido en la Ley 56/2003, de 16 de

---

<sup>11</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. (2020), "Derecho del Trabajo". Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid. Capítulo XIX. (página 565).

<sup>12</sup>MARTÍNEZ MOURE, O. (2021) "Mercado del trabajo y empleo", Ediciones CEF, Madrid. Capítulo 3 (páginas 107 a 142).

diciembre, de Empleo, por la que además quedaba extinguido el Instituto Nacional de Empleo de España (INEM), organismo que hasta ese momento centralizaba las políticas de empleo en el Estado español. Se trata del conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo en el conjunto del Estado. Lo conforman el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, quienes, siguiendo los preceptos del Capítulo III de esta Ley, son quienes tendrán el objetivo final del pleno empleo, atendiendo al sistema de descentralización existente, en el marco del Estado de las Autonomías.

Tal y como recoge la Ley de Empleo en su artículo 9, podemos encontrar tres instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo: la Estrategia Española de Activación para el Empleo, cuya duración es plurianual, los Planes Anuales de Política de Empleo, que se articulan anualmente, y el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. Los dos primeros los analizaremos en el siguiente apartado, y el tercero de ellos es el sistema de información común, que se basa en una estructura informática, y que será el instrumento integrador de la intermediación laboral, gestión de las políticas activas de empleo y protección por desempleo, que realicen los Servicios Públicos de Empleo en España. También permitirá la evaluación, el seguimiento y el control de la utilización de fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado o de la Unión Europea, para su justificación.

## **1.2. Políticas de empleo en España**

### **1.2.1 Estrategia Española de Activación para el Empleo**

Aparece regulada en el artículo 10 de la Ley de Empleo. Se elaborará en colaboración con las Comunidades Autónomas y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, se informará por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y se someterá a consulta e informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo. Así mismo, se articulará en torno a seis ejes: orientación, formación, oportunidades

de empleo, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, emprendimiento y mejora del marco institucional, en los que se integrarán los objetivos en materia de políticas de activación para el empleo y el conjunto de los servicios y programas desarrollados por los servicios públicos de empleo.

Cabe destacar que el pasado 28 de abril de 2021 se celebró la LXXIX Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, llegándose a un importante acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y las Comunidades Autónomas, para el reparto de casi 2.111 millones de euros para la nueva generación de Políticas Activas de Empleo<sup>13</sup>. Esto ha supuesto un enorme incremento en la dotación presupuestaria con respecto a otros años, y pone el foco en las políticas activas de empleo. Tal y como se asegura desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social, “supondrá un impulso decisivo para que las comunidades autónomas puedan desplegar toda su potencialidad y para que una parte de estos fondos ponga su foco en combatir el desempleo juvenil”. Del total, “600 millones de euros se utilizarán para atender a 21.000 personas jóvenes, menores de 30 años, para que puedan obtener cualificación profesional en sectores estratégicos mediante contrato formativo, dentro del Plan para el Incremento y la Mejora del Empleo Joven, en el marco de la modernización de las Políticas Activas de Empleo”.

Lo anterior confirma la clara intención institucional de apostar por el empleo de los jóvenes. Esto puede llevar a la reflexión del cambio de consideración de “joven”, colectivo que en la actualidad incluye a las personas hasta los 30 años. Este punto se estudiará en el apartado siguiente, donde analizaremos los cambios en la pirámide poblacional y el acceso al mercado de trabajo.

---

<sup>13</sup>Publicado el 28 de abril de 2021 en la página web de la Moncloa (Presidencia del Gobierno de España). URL: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2021/280421-sectorial-empleo.aspx>

### 1.2.2. Planes Anuales de Política de Empleo (PAPE) y Planes Anuales de Política de Empleo en Castilla y León (PAPECYL)

Los PAPE están regulados en el artículo 11 de la Ley de Empleo, y concretarán anualmente los objetivos de la Estrategia Española de Activación para el Empleo, así como los indicadores que se utilizarán para conocer y evaluar el grado de cumplimiento de los mismos, a través de los denominados Índices de Cumplimiento de Objetivos (ICO). El PAPE contiene los programas de políticas activas de empleo que se proponen llevar a cabo las Comunidades Autónomas, ya sean financiadas mediante fondos estatales, como con recursos económicos propios, así como las acciones y medidas que va a realizar el propio Servicio Público de Empleo Estatal, en su ámbito de competencia.

El actual PAPE 2020 quedó regulado en la Resolución de 26 de octubre de 2020, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 20 de octubre de 2020, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2020, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

En este momento nos encontramos bajo una situación de pandemia que ha cambiado las bases programáticas. La incertidumbre que ello supone, hace que los Servicios Públicos de Empleo se encuentren ante un nuevo paradigma. Esto provocó, entre otros efectos, que el Plan Anual de Política de Empleo 2020 se tuviera que modificar, acordándose su reformulación a partir de ese momento, creándose un grupo de trabajo específico con las Comunidades Autónomas. En la LXXIX Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, se acordó que los instrumentos de las políticas de empleo a implementar se incluyan el PAPE 2021.

A nivel autonómico, de modo análogo, se articulan tanto estrategias como sus correspondientes planes anuales. En particular, para la Comunidad Autónoma de Castilla y León, nos vamos a referir a la III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el empleo, para el período 2021-2024, firmada el pasado 2 de

junio de 2021<sup>14</sup>, y que está integrada por cuatro planes, consensuados en el seno del Diálogo Social. El primero de ellos es el Plan de Empleo de Castilla y León 2021-2024, que marca las directrices de las políticas activas de empleo de la Comunidad en sustitución del previsto PAPECYL 2021, con la pretensión de recuperar el nivel de ocupación y actividad que existía con anterioridad a la pandemia por la COVID-19, apoyando, entre otros, a los colectivos con mayores dificultades de empleabilidad. El otro de los Planes que tiene que ver con el objeto de este estudio es el VI Plan General de Formación Profesional de Castilla y León 2021-2024, cuya intención es la de *“contribuir a la consecución y el mantenimiento de personal cualificado en Castilla y León desde el ámbito de la formación, así como al desarrollo de la competitividad empresarial”*, tratando de ajustar las necesidades de las empresas a las de la Formación Profesional. Los otros dos planes se refieren a Prevención de Riesgos Laborales y a Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, respectivamente.

### 1.2.3. Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia: España Puede

Merece mención, además de las anteriores políticas de empleo, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Economía: España Puede<sup>15</sup>, que guiará la ejecución de 72.000 millones de euros de fondos europeos hasta 2023. Se ha definido como una estrategia que persigue recuperar el crecimiento, fomentar la creación de empresas y acelerar la generación de empleo. Las medidas que en él se plantean se articularán tanto en el corto plazo, para contrarrestar los efectos de la pandemia provocada por la COVID-19, como en el medio plazo, a través de una transformación estructural, y en el largo, hacia un desarrollo más sostenible e inclusivo.

---

<sup>14</sup> Publicado en la página web de la Junta de Castilla y León. URL:

<https://dialogosocial.jcyl.es/web/jcyl/DialogoSocial/es/Plantilla100Detalle/1284192819287/Programa/1285063055147/Comunicacion>

<sup>15</sup> Plan presentado el 30 de abril de 2021. URL: [https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021-](https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021-Presentacion%20Plan%20Recuperacion%20Transformacion%20Resiliencia.pdf)

[Presentacion Plan Recuperacion %20Transformacion %20Resiliencia.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021-Presentacion%20Plan%20Recuperacion%20Transformacion%20Resiliencia.pdf)

El Plan recoge treinta componentes, que se articularán en base a diez políticas palanca, enmarcadas en cuatro ejes de actuación. Para el objeto de este trabajo, nos interesan las siguientes:

La política palanca V, de “Modernización y digitalización del tejido industrial y de la pyme, recuperación del turismo e impulso a una España nación emprendedora”, dotada con la partida más alta (16.075 millones de euros, que supone el 23,1%), pretende, entre otros objetivos, apoyar a las pymes, las cuales tienen un extraordinario peso en España, impulsando la competitividad industrial, la digitalización e innovación, el apoyo al comercio y la internacionalización de las empresas.

Con la palanca VII, referida a la “Educación y conocimiento, formación continua y desarrollo de capacidades”, a la que se destinarán 7.317 millones de euros, se perseguirá el refuerzo de las competencias digitales entre trabajadores y estudiantes, incluyendo un Plan de Formación Profesional digital, además de un Plan Estratégico de Impulso de la Formación Profesional, al que nos referiremos más adelante.

La política palanca VIII, que se refiere a la “Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo”, dotada con 4.855 millones de euros, incluirá, entre otros, una serie de políticas públicas novedosas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo, el cual buscará simplificar los contratos para favorecer el empleo estable y una regulación adecuada de las prácticas y la formación, además de desarrollar mecanismos de estabilidad en el empleo y flexibilidad interna de las empresas, modernizar las políticas activas de empleo y la negociación colectiva, y llevar a cabo políticas de inserción laboral en torno al Ingreso Mínimo Vital, con itinerarios de inclusión, así como digitalizar y modernizar el SEPE y la formación para el empleo.

Todo ello irá en consonancia con las agendas estratégicas de la UE, la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas: la transición ecológica, la transformación digital, la igualdad de género y la cohesión social y territorial. La financiación procederá del paquete presupuestario aprobado en el Plan de Recuperación para Europa, también llamado Next Generation UE.

#### 1.2.4. Plan estratégico de impulso de la Formación Profesional

El componente número 20 del anteriormente citado Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia<sup>16</sup>, hace alusión a un Plan Estratégico de impulso de la Formación Profesional<sup>17</sup>. El pasado 24 de mayo de 2021, a iniciativa del Ministerio de Educación y Formación Profesional, se concretó dicho Plan, en la que se ha denominado la “Alianza por la Formación Profesional: una estrategia de país”, en el marco del Plan de Modernización de la F.P. presentado en el mes de julio de 2020<sup>18</sup>. En él se alude a la colaboración entre entidades y asociaciones públicas y privadas, en una decidida apuesta por lograr una Formación Profesional de calidad y excelencia a lo largo de la vida que asegure tanto la formación de estudiantes como la formación permanente de la población activa, ocupada o en situación de desempleo.

Resulta de interés reseñar que el Plan Estratégico de impulso de la Formación Profesional se centrará en las competencias reskilling y upskilling de la población activa ligadas a cualificaciones profesionales<sup>19</sup>, además de en la transformación digital de la F.P. o en el emprendimiento, entre otras. Por otro lado, se hará énfasis en la innovación y en la internacionalización, redimensionando la oferta de plazas, proyectos de transferencia del conocimiento y transformación de ciclos.

---

<sup>16</sup> Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia: España Puede. URL: [https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021-Presentacion\\_Plan\\_Recuperacion\\_%20Transformacion\\_%20Resiliencia.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021-Presentacion_Plan_Recuperacion_%20Transformacion_%20Resiliencia.pdf) ibídem

<sup>17</sup> Véase el documento completo en la URL: <https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/05052021-Componente20.pdf>

<sup>18</sup> El Plan de Modernización de la FP completo se puede encontrar en la página web de todofp. URL: <https://www.todofp.es/dam/jcr:5d43ab06-7cdf-4db6-a95c-b97b4a0e1b74/220720-plan-modernizacion-fp.pdf>

<sup>19</sup> Estos conceptos se relacionan con la estrategia de aprendizaje y desarrollo de una organización, y hacen referencia a las oportunidades educativas que una empresa ofrece a sus empleados. Aunque se asocian principalmente con los avances tecnológicos, las *upskilling* y *reskilling* también son vitales para el desarrollo continuo de habilidades blandas (*soft skills*) valiosas. En el entorno empresarial altamente competitivo y en constante evolución de hoy, estos son componentes críticos de una estrategia empresarial eficaz. **Reskilling** consiste en *capacitar a un empleado para un nuevo puesto, donde el empleador busca retener al trabajador capacitándolo en una nueva disciplina*, mientras que **Upskilling** se basa en *proporcionar capacitación que mejore el conjunto de habilidades existentes de un empleado, permitiéndole crecer en su rol actual y aportar valor añadido a la organización*. De acuerdo al artículo publicado por Adecco Group Institute. URL: <https://www.adeccoinstitute.es/articulos/upskilling-y-reskilling/>

Como manifestación de la apuesta por la Formación Profesional en España, se pretende aprobar una Ley de FP. Así, el Consejo de Ministros ha acordado, el 15 de junio de 2021, la tramitación del Anteproyecto de Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional<sup>20</sup>. El texto unifica la Formación Profesional, integrando la FP del sistema educativo y la FP para el empleo en un solo modelo al servicio de estudiantes y trabajadores empleados o desempleados, en un intento por acabar con el desequilibrio manifiesto entre nivel de formación y necesidades del mercado laboral existente hasta el momento. Esta Ley irá unida al Plan de Modernización de la Formación Profesional que ya está en marcha, el Ministerio de Educación y FP quiere convertir estas enseñanzas en un itinerario de primera para jóvenes, trabajadores y trabajadoras, que permita también la actualización continua de sus competencias profesionales. Con la profunda transformación que esto supondrá, se pretende colocar a España entre los más avanzados del entorno europeo en Formación Profesional, para que se convierta incluso en un referente; además de intentar dar respuesta a una serie de problemas estructurales que existen en nuestro país.

### **1.3. Instrumentos de acción en Europa**

#### **1.3.1. Estrategia Europea de Empleo (EEE)**

En el año 1997, los Estados miembros de la Unión Europea establecieron una serie de objetivos comunes en materia de política de empleo, con el objetivo principal de ayudar a los países a crear un mayor número de puestos de trabajo en toda la UE y de mejorar los ya existentes. La fundamentación la encontramos en el gran reto que supone hoy en día para la UE el problema del desempleo; y las medidas pretenden lograrse ofreciendo un marco adecuado para que los países de la UE compartan, debatan y coordinen sus políticas de empleo.

La EEE forma parte de la Estrategia de Europa 2020 que pretendía, en un contexto de grave crisis económica y financiera en los años 2010, cambiar el

---

<sup>20</sup> Puede verse en el enlace a la noticia, de 15 de junio de 2021. URL: <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Paginas/enlaces/150621-enlace-fp.aspx>

modelo de crecimiento hacia uno más inteligente, sostenible e integrador, y así paliar los efectos de la misma. En materia de empleo perseguía, para el año 2020, el objetivo de empleo del 75% de la población de entre 20 y 64 años, objetivo que, aunque estaba en perspectiva de lograrse, finalmente ha quedado a menos de tres puntos. Las otras áreas eran: I+D, cambio climático y sostenibilidad energética, educación y lucha contra la pobreza y la exclusión social. En lo que se refiere a la apuesta decidida de la Unión Europea por el empleo juvenil, la EEE pretende apoyar a los países miembros en su lucha contra el paro juvenil y la inactividad<sup>21</sup>, justificándolo en base a varios factores, entre ellos una situación de desempleo juvenil que sigue siendo superior al doble del desempleo general, retrasos en la transición hacia una reducción de la precariedad laboral, protección a los grupos más vulnerables, y unas tasas de inactividad juvenil que deben seguir disminuyendo.

Uno de los ejes de actuación de esta Estrategia, se basa en una Recomendación del Consejo de la Unión Europea sobre la “Educación y Formación Profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia”<sup>22</sup>. En él se recomienda a los Estados Miembros, de conformidad con la legislación nacional y de la Unión Europea, y con sus recursos, prioridades y circunstancias particulares, que apliquen una política de EFP, a través de las acciones e inversiones necesarias, que dote a los jóvenes de los conocimientos, las capacidades y las competencias necesarias para prosperar en un mercado laboral y una sociedad en evolución y que promueva los sistemas europeos de EFP en un contexto internacional, de manera que sean una referencia mundial para el alumnado de Formación Profesional.

El siguiente cuadro muestra los objetivos a escala de la Unión Europea<sup>23</sup>, que deben alcanzar colectivamente los Estados miembros hasta 2025, en

---

<sup>21</sup> Puede consultarse el Paquete de Apoyo al Empleo Juvenil (en inglés) en la página web de la Comisión Europea. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=en>

<sup>22</sup> Recomendación del Consejo, de 24 de noviembre de 2020, sobre la educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia. URL en castellano: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1202\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1202(01)&from=EN)

<sup>23</sup> Objetivos definidos en valores medios de la UE, y cuyos progresos para lograrlos deberán comunicarse a la Comisión Europea.

relación a la Educación y Formación Profesionales y a las políticas sociales y de empleo:

### OBJETIVOS A ALCANZAR HASTA 2025

Porcentaje de titulados de EFP con empleo	>= 82%
Titulados recientes en EFP que se hayan beneficiado del “aprendizaje en el trabajo” durante su EFP (incluidos los jóvenes en el Plan de Garantía Juvenil)	60%
Alumnos de EFP beneficiarios de una movilidad en el extranjero por motivos de aprendizaje	8%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos en la Recomendación del Consejo sobre “EFP para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia”, 24 de noviembre de 2020.

URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1202\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1202(01)&from=EN)

Como puede observarse, la apuesta por la Formación Profesional y una mayor facilidad para la inserción en el mercado de trabajo de los alumnos titulados es firme y decidida, pretendiéndose, además, que esta pase por una internacionalización de los estudios, a través de los diferentes programas de movilidad fuera de sus países de origen. Haremos referencia a dichos programas con más profundidad en el último apartado del segundo bloque de este trabajo.

#### 1.3.2. Estrategia FSE+ 2021-2027

El Fondo Social Europeo Plus se creó en el año 2018 como principal instrumento de la Unión Europea en materia de derechos sociales, para contribuir a conseguir una Europa más Social; una cohesión económica, social y territorial de conformidad con el artículo 174 del Tratado Fundacional de la UE (TFUE) y a la consecución de los objetivos marcados en la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, de la cual hablaremos más adelante.

El FSE+, programado para el período de 2021 a 2027, fusiona el Fondo Social Europeo (FSE), la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ) y el Fondo de Ayuda Europea para las Personas Más Desfavorecidas (FEAD). Persigue apoyar las políticas y las prioridades orientadas a contribuir a alcanzar el pleno empleo, potenciar la calidad y la productividad en el trabajo, aumentar la movilidad geográfica y laboral de los trabajadores y trabajadoras dentro de la Unión,

mejorar los sistemas de educación y de formación, y promover la inclusión social y la salud.

#### **1.4. Acciones a nivel internacional**

##### 1.4.1. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, de Naciones Unidas

Sin ser una estrategia específica de empleo, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, como plan de acción que abarca las esferas económica, social y ambiental y persigue satisfacer las necesidades de los más pobres y vulnerables, sí plantea un objetivo relacionado con el empleo para el año 2030. En concreto el objetivo de desarrollo sostenible número 8<sup>24</sup>, con el que se busca lograr la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

De los aspectos que recoge el citado objetivo de empleo, podemos destacar el logro del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; la reducción considerable de la proporción de jóvenes sin empleo, estudios ni capacitación (los denominados neet: “not in employment, education or training; en español nini “ni trabaja, ni estudia ni recibe formación”); la puesta en marcha de una Estrategia Mundial para el Empleo de los Jóvenes y aplicación del Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo, al que nos referiremos a continuación.

##### 1.4.2. Pacto Mundial para el Empleo, de la Organización Internacional del Trabajo

Se trata de un conjunto de medidas políticas centradas en el empleo, que se propone que implanten los países en función de sus necesidades, al objeto de suavizar el impacto de la crisis de los años 2010, y acelerar la recuperación del

---

<sup>24</sup> Puede consultarse en la página web de la Organización de las Naciones Unidas.  
URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

empleo. Adoptado en junio de 2009 por la OIT, hace un llamamiento a sus Estados Miembros para poner las oportunidades del trabajo decente en el centro de las respuestas a la crisis.

Este Pacto recuerda que el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el fortalecimiento de la protección social, la promoción de la igualdad de género y el fomento de la expresión, de la participación y del diálogo social son esenciales para la recuperación y el desarrollo.

Debe tenerse en cuenta que responde a una situación en que se ha producido un deterioro en el empleo, a causa de la crisis económica y financiera cuyo comienzo los expertos establecen en el año 2008, generando grandes dificultades en una gran parte de los trabajadores, agravando la pobreza y poniendo en peligro los Objetivos de Desarrollo del Milenio, una iniciativa de Naciones Unidas en el comienzo del presente milenio.

La actividad de la Organización Internacional del Trabajo continúa y, mientras se está realizando el presente trabajo, del 7 al 19 de junio de 2021, representantes de los gobiernos, trabajadores y empresarios de los 187 Estados Miembros de la OIT están celebrando la 109ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), en una primera fase después de su puesta en marcha en mayo, estando prevista la segunda para noviembre-diciembre del presente año. Esta CIT consta de una serie de reuniones que se celebran de manera virtual, en las que se debaten diferentes cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo, incluida una recuperación centrada en las personas después de la crisis generada por la COVID-19<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> Se puede consultar la información completa en la página web de la Organización Internacional del Trabajo. URL: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/lang--es/index.htm>

## **BLOQUE 2. LOS JÓVENES Y EL MERCADO DE TRABAJO EN UN MUNDO GLOBALIZADO**

### **2.1. El mercado de trabajo juvenil para los titulados en Actividades Comerciales.**

Merecen un análisis los datos del mercado laboral en nuestro país en las dos primeras décadas del presente milenio, entre los años 2000 y 2020, para que se hagan comprensibles las numerosas políticas activas de empleo que se han llevado a cabo durante estos años desde las instituciones europeas y españolas, en gran medida mencionadas en el primer bloque de este trabajo. Nos centraremos en el colectivo de los jóvenes, y en concreto en el de los estudiantes de Formación Profesional en España que han conseguido finalizar sus estudios de Grado Medio y logrado su título de Técnico en Actividades Comerciales. Para este alumnado es fundamental contar con un nivel de idiomas elevado, dado que, en el entorno de globalización en que prácticamente todos los países están inmersos, se hace necesaria una proyección internacional de la carrera profesional que permita a los jóvenes adaptarse a la situación actual. Este último aspecto requiere, paralelamente, de un análisis previo de la situación de las empresas españolas en relación a sus actividades comerciales con terceros.

Partiremos de un primer análisis extraído del informe elaborado en marzo de 2021 por la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social sobre “Jóvenes y mercado de trabajo”. Las estadísticas laborales que incluyen se alcanzan hasta el cuarto trimestre de 2020. Entre otros aspectos, en este informe se analiza la situación de la actividad, empleo, desempleo e inactividad de los jóvenes en España, sus vías para acceder al mercado laboral, el nivel salarial, su formación y el acceso al mercado de trabajo desde su etapa formativa. Tomaremos una primera tabla con los datos totales y porcentuales de actividad, empleo, paro e inactividad de dos grupos de edad: entre 16-24 y 16-29 años.

### ACTIVIDAD, EMPLEO, PARO E INACTIVOS JÓVENES

	Datos a cuarto trimestre			Δ 2020T4 / 2019T4		Δ 2020T4 / 2007T4		% s.\ Población (del mismo grupo de edad)		
	2007	2019	2020	Abs.	%	Abs.	%	2007T4	2019T4	2020T4
	<b>TOTAL 16-24 años</b>	<b>4.673,1</b>	<b>4.220,2</b>	<b>4.302,7</b>	<b>82,5</b>	<b>2,0%</b>	<b>-370,4</b>	<b>-7,9%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
ACTIVOS	2.407,5	1.516,5	1.426,1	-90,4	-6,0%	-981,4	-40,8%	51,5%	35,9%	33,1%
OCUPADOS	1.958,2	1.053,9	853,8	-200,1	-19,0%	-1.104,4	-56,4%	41,9%	25,0%	19,8%
PARADOS	449,3	462,8	572,4	109,6	23,7%	123,1	27,4%	9,6%	11,0%	13,3%
INACTIVOS	2.265,5	2.703,6	2.876,6	173,0	6,4%	611,1	27,0%	48,5%	64,1%	66,9%
<b>TOTAL 16-29 años</b>	<b>8.344,9</b>	<b>6.742,0</b>	<b>6.817,1</b>	<b>75,1</b>	<b>1,1%</b>	<b>-1.527,8</b>	<b>-18,3%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
ACTIVOS	5.581,2	3.638,6	3.557,1	-81,5	-2,2%	-2.024,1	-36,3%	66,9%	54,0%	52,2%
OCUPADOS	4.820,2	2.772,2	2.483,4	-288,8	-10,4%	-2.336,8	-48,5%	57,8%	41,1%	36,4%
PARADOS	761,0	866,6	1.073,9	207,3	23,9%	312,9	41,1%	9,1%	12,9%	15,8%
INACTIVOS	2.763,5	3.103,3	3.259,9	156,6	5,0%	496,4	18,0%	33,1%	46,0%	47,8%

Fuente: Informe sobre Jóvenes y Mercado de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a partir de datos del INE y la EPA. Marzo de 2021 (página 3). URL: [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/analisis\\_mercado\\_trabajo/jovenes/2021/Marzo\\_2021.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2021/Marzo_2021.pdf)

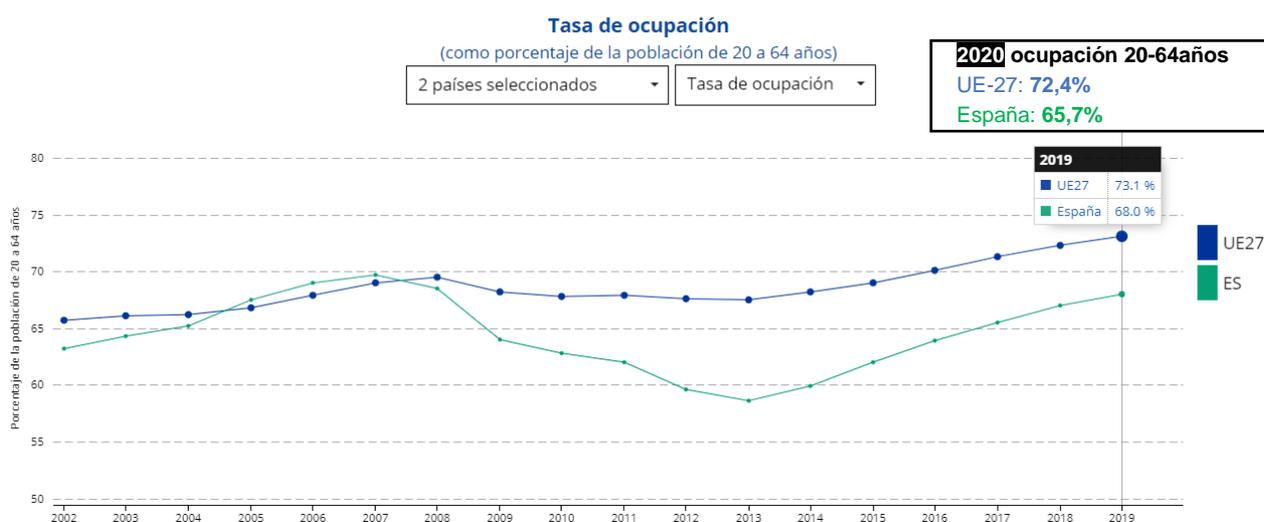
A grandes rasgos, de los datos de esta tabla se puede concluir que tanto la tasa de actividad como la de empleo de los jóvenes desciende, y la de desempleo aumenta, todas ellas de una manera considerable, y que la tasa de inactividad aumenta entre un 15% y prácticamente un 20% en España entre 2007 y 2020, siendo más acusada en las edades más tempranas. Destaca especialmente el 66,9% de tasa de inactividad de los jóvenes hasta 24 años.

Resulta oportuno realizar, en este punto, una reflexión acerca de la calificación de las personas como “jóvenes” en algunos estudios y análisis estadísticos, hasta los 30 años de edad. Para este trabajo se trata de una cuestión importante, que nos lleva a considerar la madurez, en función de su itinerario en el sistema educativo, de los estudiantes de Formación Profesional, y en particular del Ciclo Formativo de Grado Medio de Actividades Comerciales, que estamos analizando. Aunque es previsible que la mayor parte de los alumnos procedan de estudios inmediatamente anteriores acordes a su edad (Educación Secundaria Obligatoria), es habitual encontrar un pequeño porcentaje del alumnado, muchos de ellos menores de 30 años pero en todo

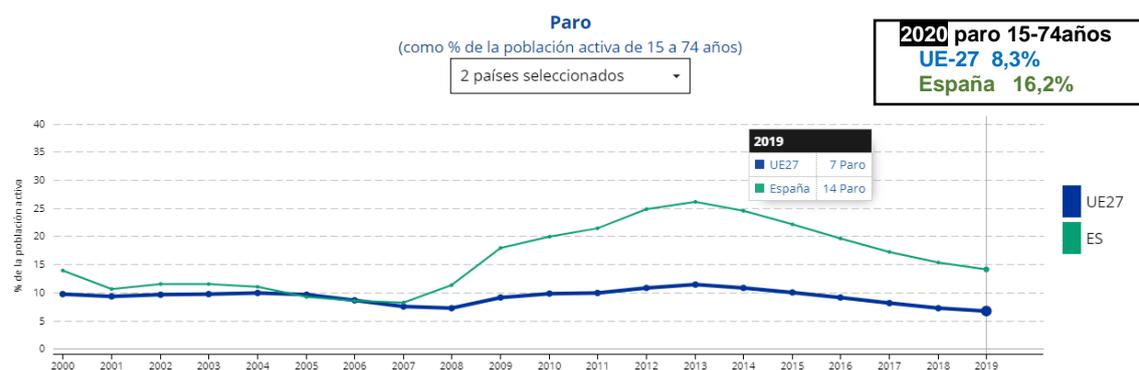
caso mayores de 16, que accede desde otros estudios, incluso superiores, o bien que ha decidido continuar estudiando tras encontrarse en desempleo o querer mejorar su carrera profesional después de varios años desvinculado del sistema formativo.

El cambio de la estructura poblacional sufrido durante las últimas décadas, donde existe un claro y creciente envejecimiento de la población en líneas generales, ha hecho que el número de personas consideradas “jóvenes hasta 24 años”, haya disminuido considerablemente, y se espera lo siga haciendo a lo largo de este siglo XXI. Al relacionar este hecho con el fracaso escolar y con la situación del mercado de trabajo, se observa la necesidad de ampliar este grupo de edad de los jóvenes, sobre todo si se tiene en cuenta que la edad de finalización de los estudios y el logro de un trabajo que pueda considerarse estable son cada vez más tardíos.

Con el objeto de obtener una segunda aproximación a la situación, analizando una comparativa con respecto a los países de nuestro entorno y con respecto al resto de población, no sólo la juvenil, a continuación, se incluyen cuatro gráficos con las tasas de ocupación y de desempleo de los mayores de 15 años en España y en la Europa de los 27 (UE-27), formada por los países miembros de la UE en 2020.

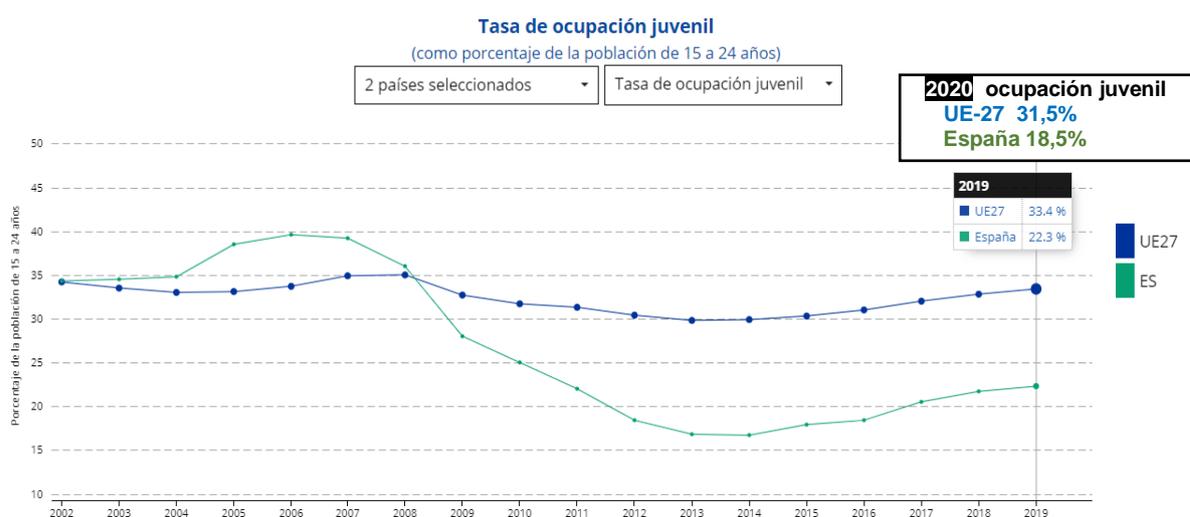


Fuente: INE y Eurostat en el Informe “La economía Europea desde el inicio del milenio”. Edición 2020.  
 URL: [https://www.ine.es/prodyser/economia\\_ue/bloc-1d.html?lang=es](https://www.ine.es/prodyser/economia_ue/bloc-1d.html?lang=es)

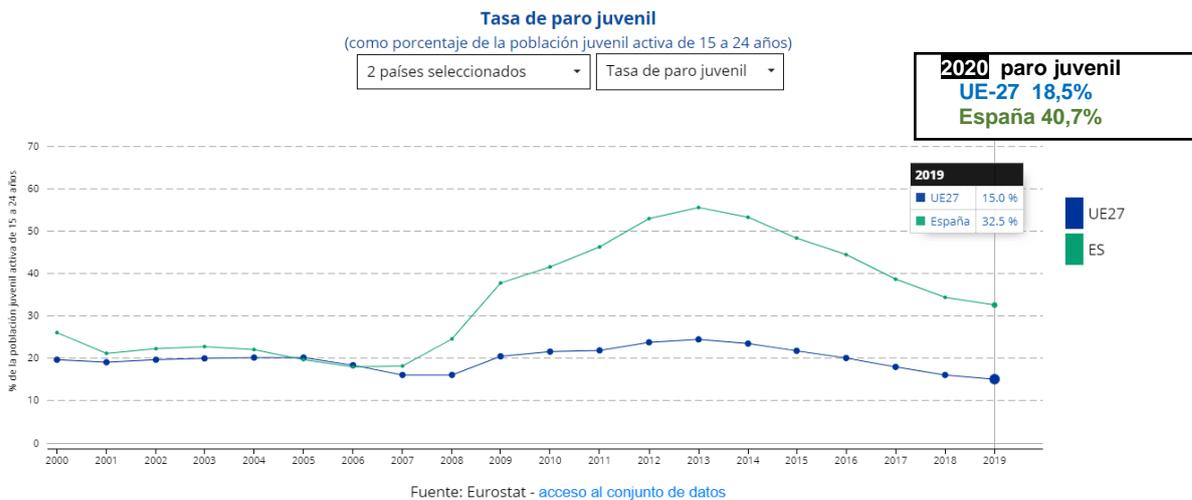


Fuente: INE y Eurostat en el Informe “La economía Europea desde el inicio del milenio”. Edición 2020.  
 URL: [https://www.ine.es/prodyser/economia\\_ue/bloc-1d.html?lang=es](https://www.ine.es/prodyser/economia_ue/bloc-1d.html?lang=es)

En las dos primeras gráficas podemos observar que la tasa de empleo de la población en general entre los años 2000 y 2020, aunque sufrió un descenso después de la crisis de 2008 y hasta su recuperación en 2012, ha tenido una tendencia global al alza, tanto en España como en el resto de países de la UE-27; sin embargo, se ha ampliado la brecha muy significativamente entre ambos, con una diferencia de en torno al 8%. En cuanto al desempleo, la tasa en España ha aumentado en más de un punto porcentual en estos aproximadamente 20 años, hasta situarse en un 16,2% al cierre del año 2020 liderando el peor dato de la zona euro, donde se ha reducido en unos 2 puntos, hasta el 8,3% de tasa interanual.



Fuente: INE y Eurostat en el Informe “La economía Europea desde el inicio del milenio”. Edición 2020.  
 URL: [https://www.ine.es/prodyser/economia\\_ue/bloc-1d.html?lang=es](https://www.ine.es/prodyser/economia_ue/bloc-1d.html?lang=es)



Fuente: INE y Eurostat en el Informe “La economía Europea desde el inicio del milenio”. Edición 2020.  
 URL: [https://www.ine.es/prodyser/economia\\_ue/bloc-1d.html?lang=es](https://www.ine.es/prodyser/economia_ue/bloc-1d.html?lang=es)

Mientras tanto, la tasa de empleo para los jóvenes de 15 a 24 años, que se mide con respecto al porcentaje de la población de ese mismo rango de edad, disminuyó en Europa, aunque muy levemente, de casi el 35% en 2000 al 33,4% en 2019. En España esta reducción fue mucho mayor, desde un nivel también cercano al 35% en 2000 hasta el 22,3%. Si ampliamos el dato hasta 2020, en que se manifiestan en parte los efectos de la pandemia, ha caído en dos y en cuatro puntos porcentuales más en Europa y España respectivamente, llegando a reducirse prácticamente a la mitad el porcentaje de empleo de los jóvenes españoles en estos 20 años, sólo por delante de la cifra de Grecia, Italia y Bulgaria. En cuanto a la tasa de desempleo juvenil, medida como el porcentaje de desempleados de 15 a 24 años en comparación con la mano de obra total en dicho grupo de edad, incluso se ha reducido en la UE-27 durante estas dos décadas, mientras que en España, que presenta el peor dato, ha aumentado de un 27% a un 40,7% si nos referimos al final de 2020, incluso un 5% superior al de Grecia. La mejor situación la sigue presentando Países Bajos.

No obstante, debe tenerse en cuenta que, para afrontar la anterior crisis económico-financiera sufrida a nivel global, donde el desempleo juvenil en Europa había aumentado desde un 16,0% en 2008 hasta un 24,4% en 2013, se

implementaron políticas activas de empleo que consiguieron reducir esta cifra drásticamente, hasta el 14,9%, justo antes de la irrupción de la pandemia por la COVID-19. Por lo tanto, existe una gran esperanza en conseguir los objetivos de empleo juvenil e inactividad que recoge la Estrategia Europea de Empleo, con los 22 billones de euros presupuestados para afrontar los mismos<sup>26</sup>.

Como reflejo de las políticas derivadas de la EEE a nivel estatal, en su intento por revertir esta situación tan negativa para nuestros jóvenes, destacamos los objetivos incluidos en el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, iniciativa del SEPE<sup>27</sup>. Se compone de 50 medidas, divididas en siete programas en base a seis ejes de actuación, que pretenden conseguir una serie de objetivos para los que se inyectarán 2.000 millones de euros. Las metas planteadas se centran en la reducción de la tasa de paro juvenil, el incremento de la tasa de actividad, la reducción de la brecha de género, el incremento en el número de contratos indefinidos y la formación de jóvenes: en competencias clave en Lengua y Matemáticas, en competencias lingüísticas, en competencias digitales y en competencias de sectores estratégicos.

## **2.2. Perfiles profesionales relacionados con el Ciclo de Grado Medio en Actividades Comerciales**

### **2.2.1. Título de Técnico en Actividades Comerciales. Introducción y marco normativo**

Para poder referirnos a los empleos asociados a la titulación específica dentro del entorno global que centra este trabajo, resulta imprescindible hacer referencia a la unificación de los criterios para la equiparación de los estudios y titulaciones a nivel internacional, de cara a poder poner en práctica los diferentes programas educativos, así como para recopilar datos y presentar estadísticas comparables entre diferentes naciones. Así, la Oficina de Estadística de la

---

<sup>26</sup> Extraído de la página web de la Comisión Europea, Employment, Social Affairs and Inclusion. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=en>

<sup>27</sup> Texto completo del Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 en la página web del SEPE. URL: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/plan-de-choque-empleo-joven-2019-2021.html>

UNESCO establece una serie de estándares, que se actualizan periódicamente, en base a la denominada “Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE)” o “*International Standard Classification of Education (ISCED)*”, en su acepción internacional<sup>28</sup>. Tomaremos la versión de 2011 para clasificar a los estudiantes de los Ciclos Formativos de Grado Medio que logran su titulación de Técnico en el nivel 3, en concreto en la subcategoría 353, que indica que se trata de Educación Secundaria Alta Vocacional, manifestando la conclusión del nivel, pero sin acceso directo a la educación terciaria (estudios universitarios), aunque sí a la educación postsecundaria no terciaria (Ciclos Formativos de Grado Superior).

Por otro lado, y según el mismo organismo internacional, se establecen los denominados “Campos de Educación y Capacitación 2013 de la CINE” (“*ISCED Fields of Education and Training 2013*”), donde se describen y categorizan, con un enfoque de contenido temático, los diferentes campos de educación y capacitación principalmente en los niveles secundario, postsecundario y terciario de la educación formal<sup>29</sup>. El “campo amplio” 04, correspondiente a “Administración de Empresas y Derecho”, es el que categorizaría los estudios de F.P. en Actividades Comerciales, y dentro de este, el “campo específico” 041 de Educación Comercial y Administración, en el cual coexisten varios de los “campos detallados”, de los cuales prácticamente todos se pueden considerar en los citados estudios, al menos si nos atenemos a los resultados de aprendizaje y los contenidos de los diferentes módulos que se imparten en el Ciclo Formativo, siendo quizás el más concreto, en virtud del perfil profesional en que ejercerá su actividad con mayor probabilidad el titulado, el 0416, de “Ventas al por mayor y al por menor”.

---

<sup>28</sup> Se puede consultar esta información completa en la página web de la International Standard Classification of Education (ISCED) del UNESCO Institute for Statistics. URL: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>, Section 9 (pages 38 to 42) o en su versión en castellano: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/isced-2011-sp.pdf>. Sección 9 (páginas 40 a 44).

<sup>29</sup> Información en el Manual que Acompaña a la CINE 2011. URL: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-fields-of-education-and-training-2013-detailed-field-descriptions-2015-en.pdf> o <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/isced-fields-of-education-and-training-2013-sp.pdf>

El Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la Formación Profesional del sistema educativo establece, en el Capítulo I del Título I, la ordenación y la organización de las enseñanzas de F.P. Así, se define la estructura de los títulos, tomando como base el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales<sup>30</sup>, las directrices de la Unión Europea así como otros aspectos de interés social. Además, en esta ley se concreta el perfil profesional de dichos títulos, que incluirá la competencia general, las competencias profesionales, personales y sociales, las cualificaciones y, en su caso, las unidades de competencia del CNCP incluidos en los títulos.

Será el Gobierno quien establezca las enseñanzas mínimas del título, así como los contenidos curriculares mínimos, mientras que las Comunidades Autónomas se encargarán de ampliar dichos contenidos, especificando los bloques y determinando el número de horas de cada uno de los módulos. En el caso del Ciclo Formativo a que nos estamos refiriendo en el presente trabajo, la normativa estatal está configurada por el Real Decreto 1688/2011, de 18 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico en Actividades Comerciales y se fijan sus enseñanzas mínimas, y por la Orden ECD/73/2013, de 23 de enero, por la que se establece el currículo del Ciclo Formativo de Grado Medio correspondiente al título de Técnico en Actividades Comerciales. Son las CC.AA. quienes, a través de los diferentes decretos, en este caso la de Castilla y León, mediante el Decreto 77/2015, de 10 de diciembre, las que establecen los currículos correspondientes al título de Técnico en Actividades Comerciales en cada Comunidad Autónoma.

### 2.2.2. Perfiles profesionales

En el marco del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, la familia profesional de Comercio y Marketing, a la que pertenece el Ciclo Formativo de Actividades Comerciales, abarca un amplio conjunto de actividades productivas, agrupadas para su estudio en tres áreas: compraventa, logística y transporte y

---

<sup>30</sup> El CNCP puede encontrarse en la página web del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), perteneciente al Ministerio de Educación y FP.  
URL: [https://incual.educacion.gob.es/documents/35348/80300/CNCP\\_listadoQ.pdf/](https://incual.educacion.gob.es/documents/35348/80300/CNCP_listadoQ.pdf/)

marketing y relaciones públicas. Abarca las actividades y empresas relacionadas con la distribución comercial tanto al por menor como al por mayor, actividades auxiliares de transporte, almacenaje y operadores logísticos, así como servicios a empresas en el ámbito del marketing, la investigación de mercados y la publicidad.

Específicamente, el título de Técnico en Actividades Comerciales ejercerá su actividad, tal y como queda reflejado en el Suplemento Europass al título, en empleos en cualquier sector productivo dentro del área de comercialización o en las distintas secciones de establecimientos comerciales, realizando actividades de venta de productos y/o servicios a través de diferentes canales de comercialización, en el caso de trabajar por cuenta ajena en los departamentos o secciones de cualquier empresa u organización, o bien realizando funciones de organización y gestión de su propio comercio si opta por gestionar por cuenta propia un pequeño comercio o tienda tradicional<sup>31</sup>.

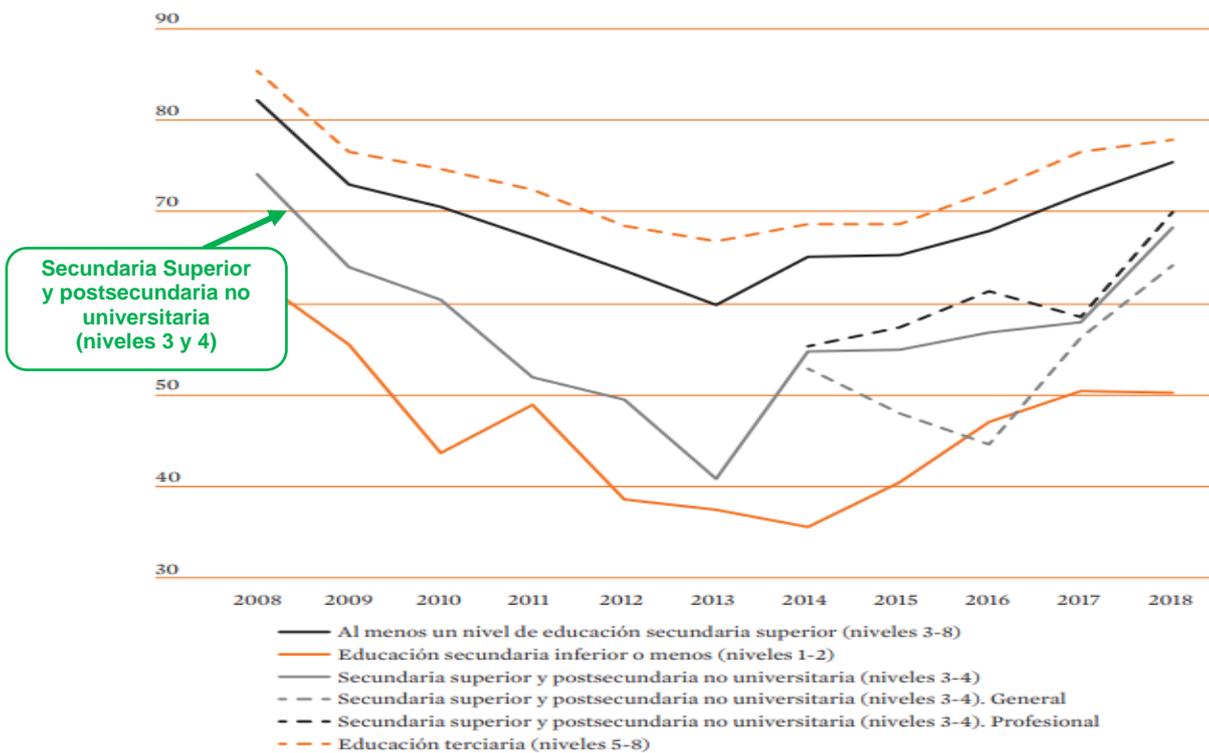
### 2.2.3. Inserción laboral

En una primera aproximación, podemos analizar los datos de empleabilidad de los jóvenes por nivel de estudios. En el informe de 2020 sobre “Jóvenes y mercado de trabajo en España” del Consejo Económico y Social (CES), se publica el siguiente gráfico con los datos entre 2008 y 2018 de los jóvenes recién graduados de entre 20 y 34 años, y se hace un análisis de la tasa de empleo en relación a su nivel de estudios.

---

<sup>31</sup> Las ocupaciones y puestos de trabajo más relevantes que puede ocupar un titulado en Actividades Comerciales, según se recoge en el Real Decreto 1688/2011, de 18 de noviembre, que regula el Título, son los de: vendedor, vendedor/a técnico/a, representante comercial, orientador/a comercial, promotor/a, televendedor/a, venta a distancia, teleoperador/a en call center, información/atención al cliente, cajero/a o reponedor/a, operador de contact-center, administrador de contenidos online, comerciante de tienda, gerente de pequeño comercio, técnico en gestión de stocks y almacén, jefe de almacén, responsable de recepción de mercancías, responsable de expedición de mercancías, técnico en logística de almacenes y técnico de información/atención al cliente en empresas.

## Tasa de empleo de los jóvenes según su nivel de estudios alcanzado



Fuente: Informe sobre Jóvenes y Mercado de Trabajo en España, del CES, a partir de datos de Eurostat. URL: [http://www.ces.es/informes?p\\_p\\_id=CES62listadorbusquedas\\_WAR\\_CES62listadorbusquedasportlet&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-2&p\\_p\\_col\\_pos=1&p\\_p\\_col\\_count=2&CES62listadorbusquedas\\_WAR\\_CES62listadorbusquedasportlet\\_keywords=&CES62listadorbusquedas\\_WAR\\_CES62listadorbusquedasportlet\\_advancedSearch=false&CES62listadorbusquedas\\_WAR\\_CES62listadorbusquedasportlet\\_andOperator=true&CES62listadorbusquedas\\_WAR\\_CES62listadorbusquedasportlet\\_resetCur=false&CES62listadorbusquedas\\_WAR\\_CES62listadorbusquedasportlet\\_delta=5](http://www.ces.es/informes?p_p_id=CES62listadorbusquedas_WAR_CES62listadorbusquedasportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=2&CES62listadorbusquedas_WAR_CES62listadorbusquedasportlet_keywords=&CES62listadorbusquedas_WAR_CES62listadorbusquedasportlet_advancedSearch=false&CES62listadorbusquedas_WAR_CES62listadorbusquedasportlet_andOperator=true&CES62listadorbusquedas_WAR_CES62listadorbusquedasportlet_resetCur=false&CES62listadorbusquedas_WAR_CES62listadorbusquedasportlet_delta=5)

Se pueden extraer varias conclusiones al observar esta tabla. Una es, como puede resultar evidente y aquí se constata, que cuanto mayor es el nivel de estudios, la tasa de empleo es también más alta. Por otro lado, el gráfico nos permite centrarnos en los jóvenes con Educación Secundaria superior y postsecundaria no universitaria (niveles 3 y 4), grupo al que pertenecen los alumnos objeto de nuestro trabajo, esto es, que han cursado Ciclos Formativos de Grado Medio y obtenido su titulación de Técnico, observando una tendencia a la baja entre el año 2008 y el 2018, en consonancia con los datos analizados anteriormente del mercado de trabajo. Sin embargo, es significativa la recuperación a partir del año 2013, con una tendencia alcista proporcionalmente superior en el citado grupo de estudiantes, con respecto al resto de grupos.

El siguiente gráfico muestra el porcentaje de personas empleadas de entre 20 y 64 años en la Europa de los 27 en el año 2019, con respecto al empleo total, en función de su actividad laboral. Los datos han sido extraídos de la Encuesta de Población Activa de la Unión Europea (European Union Labour Force Survey, EU-LFS).

**Personas empleadas por actividad laboral y grupo socioeconómico, grupo de edad entre 20 y 64 años, EU-27, 2019 (% del empleo total)**



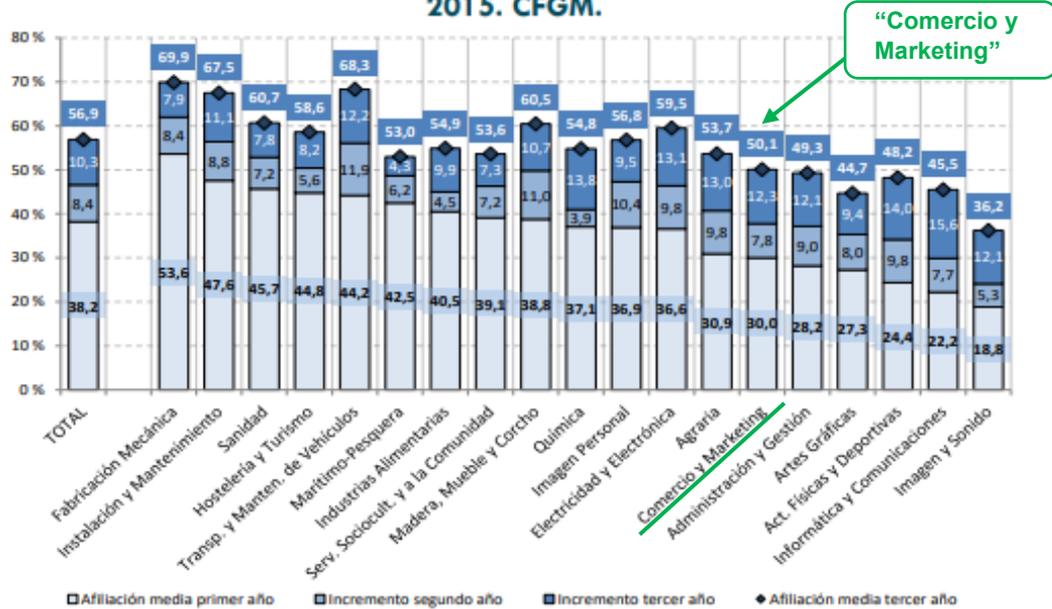
Fuente: EUROSTAT, a partir de la Encuesta de Población Activa de la Unión Europea (EU-LFS).  
 URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>

El sector de actividad laboral que se corresponde de una manera más aproximada con los perfiles profesionales de la titulación de Técnico en Actividades Comerciales es el de “Service and Sales workers”, que, según este muestreo de la Unión Europea, se sitúa en un significativo tercer lugar, representando el 16,27% del total del empleo en el año de la encuesta, 2019.

Además, el Ministerio de Educación y Formación Profesional publica periódicamente información relativa a la tasa de afiliación, es decir, la inserción laboral, de los titulados en Formación Profesional. Del último informe publicado,

del año 2020, vamos a extraer la situación de empleabilidad por familias profesionales y, posteriormente, por ciclos formativos (de Grado Medio).

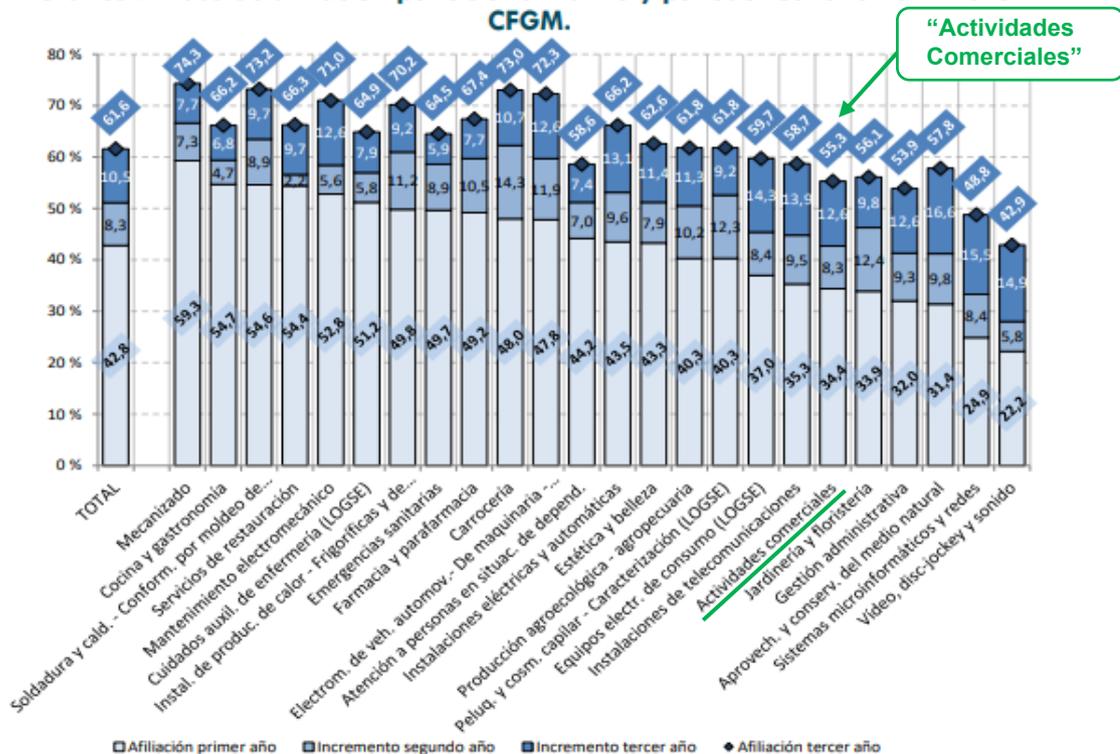
**Gráfico 5. Tasa de afiliación media por familia profesional y periodo. Cohorte 2014-2015. CFGM.**



Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional, a través de su informe 2020 de Estadística de inserción laboral de los graduados en enseñanzas de FP, página 10.

URL: <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:c43289c7-5ea3-42a2-9c31-4e06e81ce19f/informe-2020.pdf>

**Gráfico 7. Tasa de afiliación por ciclo formativo y periodo. Cohorte 2014-2015. CFGM.**



Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional, a través de su informe 2020 de Estadística de inserción laboral de los graduados en enseñanzas de FP, página 11.

URL: <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:c43289c7-5ea3-42a2-9c31-4e06e81ce19f/informe-2020.pdf>

Del primero de los gráficos se destaca que, para que aumenten las probabilidades de afiliación, y por tanto de inserción en el mercado de trabajo, los titulados en Grado Medio han de esperar incluso hasta el cuarto año después de obtener su título, más aún cuanto más joven se es. Por otro lado, se puede deducir que en torno al 30% de los alumnos que han estudiado un Ciclo Formativo de la familia profesional de Comercio y Marketing encontrarán empleo el primer año, subiendo este porcentaje a algo más del 34% si se trata del Grado Medio de Actividades Comerciales, sobre datos de titulaciones del curso 2014-2015. Finalmente, más de la mitad encontrará trabajo: el 50,1% de los titulados en alguno de los estudios de la familia de Comercio y Marketing, y el 55,3% si su titulación lo era en Actividades Comerciales.

### **2.3. La importancia de comunicarse en inglés en un mundo globalizado. La búsqueda de empleo en inglés para los técnicos en Actividades Comerciales**

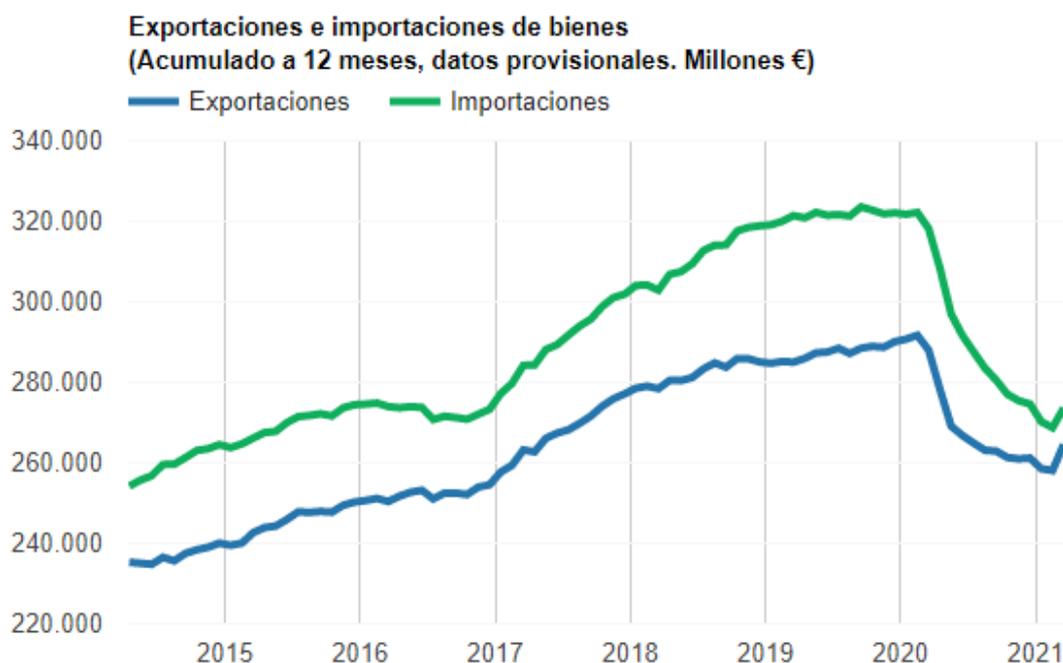
#### **2.3.1. La internacionalización de las actividades comerciales**

Resulta de gran interés analizar la situación del comercio exterior, en el entorno globalizado actual, como uno de los factores que justifican la importancia del uso del inglés en las empresas españolas. El comercio internacional estimula la economía de los países, además de servir para proporcionar una mayor cantidad de bienes y servicios a los diferentes países para satisfacer necesidades no cubiertas, ofrecer a las empresas y a las economías un aprovechamiento de las sinergias en sus movimientos de exportación e importación, y fomentar del empleo. En definitiva, operar a nivel internacional hace que aumenten las ventajas competitivas entre los países.

Para ilustrar la situación actual en España, el siguiente gráfico recoge los datos del comercio exterior español entre 2014 y 2021. Este gráfico está tomado de la página web de la Secretaría de Comercio, dependiente del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, que incluye comentarios a una serie de informes de comercio exterior español de mercancías, elaborados con datos de Aduanas

de la Agencia Tributaria y publicados por la Subdirección General de Estudios y Evaluación de Política Comercial publica con periodicidad mensual y trimestral.

### Volumen de exportaciones e importaciones de bienes en España (en millones de euros)



Fuente: Secretaría de Estado de Comercio, a partir de los datos del comercio declarado de Aduanas.  
URL: [https://comercio.gob.es/ImportacionExportacion/Informes\\_Estadisticas/Paginas/Informes-periodicos.aspx](https://comercio.gob.es/ImportacionExportacion/Informes_Estadisticas/Paginas/Informes-periodicos.aspx)

Se puede comprobar la tendencia alcista del volumen de comercio internacional español en los últimos años, al igual que ha venido sucediendo con el europeo, si bien es cierto que la crisis económica y financiera de 2008 provocó una importante ralentización del crecimiento dado que, a pesar de que la tendencia siguió siendo alcista, esta se frenó de una manera acusada. De similar modo al que sucediera en 2008, se observa una importante caída de las importaciones y exportaciones a partir del segundo trimestre del año 2020, provocado, en este caso, por la situación de ralentización de la economía derivada de la pandemia por la COVID-19, que ha interrumpido el crecimiento en todos los países del mundo que lo estaban viviendo.

Para considerar la situación española con respecto al resto de países, podemos acudir a los datos recogidos en el informe del ICEX “Análisis del Comercio Exterior Europeo”, elaborado en marzo de 2021, donde se pueden

observar los datos del volumen y su porcentaje respecto al total, de las posiciones en el ranking y del incremento de los principales países, tanto en exportaciones como en importaciones.

### EVOLUCIÓN DE LAS EXPORTACIONES A LOS 10 PRINCIPALES PAISES (\*)

	2018				2019				2020				Ene-Mar 2021			
	Valor	RK	% Total	% Inc.	Valor	RK	% Total	% Inc.	Valor	RK	% Total	% Inc.	Valor	RK	% Total	% Inc.
DE--Alemania	686.272.462,39	1	13,3	6,3	698.802.492,33	1	13,2	1,8	661.517.728,94	1	13,7	-5,3	133.054.647,69	1	12,1	-24,0
US--Estados Unidos	351.201.733,51	3	6,8	8,4	384.689.576,41	3	7,3	9,5	353.352.871,30	3	7,3	-8,1	92.920.286,02	2	8,5	-4,9
FR--Francia	380.738.007,30	2	7,4	2,1	390.542.585,95	2	7,4	2,6	353.678.548,39	2	7,3	-9,4	70.286.766,01	3	6,4	-25,7
ZZ--Sin Determinar	672.767,10	137	0,0	23,7	698.411,93	137	0,0	3,8	514.847,42	145	0,0	-26,3	64.644.671,46	4	5,9	41.677,5
CN--China	187.952.302,37	8	3,7	5,1	198.497.638,81	8	3,8	5,6	202.848.837,96	8	4,2	2,2	54.662.951,39	5	5,0	20,8
IT--Italia	247.837.032,34	5	4,8	6,0	248.873.886,03	5	4,7	0,4	224.662.688,90	5	4,6	-9,7	49.369.119,92	6	4,5	-18,7
NL--Países Bajos	237.493.846,44	6	4,6	7,8	240.611.334,20	6	4,6	1,3	223.837.598,93	6	4,6	-7,0	43.827.513,50	7	4,0	-25,8
BE--Bélgica	218.883.004,82	7	4,3	6,2	222.097.240,69	7	4,2	1,5	207.001.331,73	7	4,3	-6,8	42.637.630,03	8	3,9	-23,6
CH--Suiza	134.673.877,91	11	2,6	2,0	146.536.372,33	11	2,8	8,8	142.368.483,09	11	2,9	-2,8	38.434.868,54	9	3,5	1,7
ES--España	185.608.915,02	9	3,6	4,7	187.873.578,76	9	3,6	1,2	163.437.831,79	10	3,4	-13,0	35.260.141,40	10	3,2	-22,2
Subtotal	2.631.333.949,20		51,1	5,6	2.719.223.117,44		51,5	3,3	2.533.220.768,45		52,3	-6,8	625.098.595,96		57,1	-6,9

Fuente: ICEX, en su "Análisis del Comercio Exterior Europeo", marzo 2021 (página 5). URL: [https://informesestadisticos-est.icex.es/InformesComerciales/parametros\\_multiselect\\_ue.jsp?Tipoinforme=7](https://informesestadisticos-est.icex.es/InformesComerciales/parametros_multiselect_ue.jsp?Tipoinforme=7) (requiere registro).

### EVOLUCIÓN DE LAS IMPORTACIONES DESDE LOS 10 PRINCIPALES PAISES (\*)

	2018				2019				2020				Ene-Mar 2021			
	Valor	RK	% Total	% Inc.	Valor	RK	% Total	% Inc.	Valor	RK	% Total	% Inc.	Valor	RK	% Total	% Inc.
DE--Alemania	695.909.576,72	1	14,1	5,2	694.850.747,40	1	13,9	-0,2	637.498.590,09	1	14,0	-8,3	130.981.755,14	1	12,6	-23,1
CN--China	342.635.848,53	3	6,9	6,2	363.429.620,21	3	7,3	6,1	383.888.318,56	2	8,4	5,6	105.085.339,07	2	10,1	24,9
NL--Países Bajos	391.418.720,65	2	7,9	7,1	393.598.789,60	2	7,9	0,6	365.726.234,55	3	8,0	-7,1	74.679.209,56	3	7,2	-23,6
US--Estados Unidos	214.677.806,36	7	4,4	5,5	234.950.892,43	6	4,7	9,4	202.877.023,43	7	4,5	-13,7	52.893.296,50	4	5,1	-12,1
BE--Bélgica	247.366.012,58	5	5,0	5,5	249.248.593,95	5	5,0	0,8	224.216.324,14	5	4,9	-10,0	45.939.293,16	5	4,4	-24,6
FR--Francia	260.901.009,76	4	5,3	1,2	268.910.816,62	4	5,4	3,1	234.208.575,03	4	5,2	-12,9	45.784.134,73	6	4,4	-28,5
IT--Italia	230.750.743,03	6	4,7	6,2	232.505.365,51	7	4,6	0,8	215.318.333,54	6	4,7	-7,4	45.526.196,55	7	4,4	-18,4
ES--España	164.051.347,53	9	3,3	4,0	170.183.846,17	9	3,4	3,7	156.889.294,56	10	3,5	-7,8	34.790.617,22	8	3,4	-14,5
PL--Polonia	158.236.446,24	11	3,2	8,4	168.797.455,84	10	3,4	6,7	167.769.849,11	8	3,7	-0,6	34.276.597,64	9	3,3	-18,8
RU--Rusia	160.911.789,02	10	3,3	16,4	145.043.686,40	11	2,9	-9,9	95.036.575,13	14	2,1	-34,5	30.975.581,54	10	3,0	-2,6
Subtotal	2.866.859.300,42		58,1	6,0	2.921.519.814,13		58,3	1,9	2.683.429.118,14		59,1	-8,1	600.932.021,11		58,0	-15,1

Fuente: ICEX, en su "Análisis del Comercio Exterior Europeo", marzo 2021, (página 5). URL: [https://informesestadisticos-est.icex.es/InformesComerciales/parametros\\_multiselect\\_ue.jsp?Tipoinforme=7](https://informesestadisticos-est.icex.es/InformesComerciales/parametros_multiselect_ue.jsp?Tipoinforme=7) (requiere registro).

Su posición 10ª y 8ª en el ranking de países que más exportan e importan, respectivamente, hace concluir que España desempeña un importante papel a nivel internacional, en cuanto al volumen de comercio exterior, lo cual añade una prueba justificativa más al tema del presente trabajo.

### 2.3.2. La entrevista de trabajo en inglés. Justificación para los técnicos en Actividades Comerciales

La situación de globalización actual hace imprescindible contar con una capacitación lingüística adecuada por parte de trabajadores y empresarios, para poder afrontar con mayor determinación los retos del siglo XXI.

Según la revista estadounidense especializada en el mundo de los negocios Forbes, “Saber idiomas aumenta un 37% las posibilidades de encontrar trabajo (...) En las últimas décadas, la exigencia de idiomas por parte de las empresas para acceder a un empleo ha aumentado considerablemente. En esta línea, la orientación hacia un mercado laboral global y el incremento del comercio internacional han provocado que esta habilidad sea uno de los requisitos fundamentales para las compañías a la hora de seleccionar el mejor talento (...) El 26% de las ofertas actuales en el mercado laboral exige conocimiento de algún idioma extranjero, siendo inglés el más demandado. Otros idiomas demandados por las compañías son el francés, el alemán o, en los últimos años, el chino y el árabe, motivados principalmente por el comercio internacional y la apuesta por la internacionalización de las empresas”<sup>32</sup>.

Por otro lado, un extracto del Informe EF EPI 2020, elaborado por la compañía dedicada a la enseñanza de idiomas Education First, el cual evalúa el dominio del idioma inglés clasificando 100 países y regiones no angloparlantes, con información recogida de 2,2 millones de personas con una media de edad de 26 años, asegura que “los profesionales de todos los campos están obligados a conocer las buenas prácticas internacionales. En las empresas, asimismo, una cultura que valore el conocimiento del inglés hace posible la captación de

---

<sup>32</sup> Estudio publicado en la página web de la revista FORBES el 7 de febrero de 2017.  
URL: <https://forbes.es/empresas/10313/saber-idiomas-aumenta-un-37-las-posibilidades-de-encontrar-trabajo/>

talentos y competencias que hace apenas unos años habrían estado fuera de su alcance”<sup>33</sup>.

Se puede decir que los angloparlantes tienen la posibilidad de interactuar con el mundo más allá de sus propias fronteras. Se da una correlación positiva entre el dominio del inglés de un país y su nivel de conectividad global. Por tanto, el hecho de que los estudiantes españoles de Formación Profesional, y en particular de los titulados en Actividades Comerciales, tengan un buen nivel de idiomas, y en particular de inglés, no sólo favorece su inserción laboral como colectivo de futuros trabajadores y empresarios, sino que beneficia al país entero.

Los datos en cuanto al nivel de inglés de los jóvenes en España, no obstante, no apuntan al optimismo, según se concluye del mismo informe EF EPI 2020, el cual sitúa a nuestro país en el puesto 34º a nivel mundial, y entre los últimos puestos de Europa. Además, si se analiza la evolución durante los 10 últimos años anteriores al estudio, los datos concluyen que España apenas ha mejorado, a diferencia de otros países.

La Unión Europea tiene definidas ocho competencias básicas para la formación permanente, considerándolas como conocimientos, capacidades, actitudes, valores y emociones que no pueden entenderse de manera separada, y que se concretan y desarrollan asociadas a los diferentes contextos de acción, desarrollándose, perfeccionándose, ampliándose o deteriorándose a lo largo de la vida.

Al referirnos a las competencias en educación y formación, no podemos dejar de mencionar el llamado Informe Delors<sup>34</sup>, del que se puede extraer que los obstáculos a los que una sociedad somete a sus ciudadanos son muchos y

---

<sup>33</sup> Extraído del EF EPI 2020 “Índice EF de nivel de inglés. Una clasificación de 100 países y regiones en función de su nivel de inglés”, página 7. URL: [https://www.ef.com.es/assetscdn/WIBlwq6RdJvcD9bc8RMd/legacy/\\_/~/media/centralescom/epi/downloads/full-reports/v10/ef-epi-2020-spanish-euro.pdf](https://www.ef.com.es/assetscdn/WIBlwq6RdJvcD9bc8RMd/legacy/_/~/media/centralescom/epi/downloads/full-reports/v10/ef-epi-2020-spanish-euro.pdf)

<sup>34</sup> DELORS, J. (1996) Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI “La Educación encierra un tesoro”. Capítulo 4 “Los cuatro pilares de la Educación” (páginas 96 a 111).

muy difíciles de anticipar, porque está en continuo cambio. Pese a que el informe se escribió en 1996, este hecho no difiere de lo que a nuestros jóvenes les está tocando vivir hoy en día. Por eso es fundamental que la educación se abra a nuevas perspectivas, como así lo está haciendo con la aplicación de nuevas políticas y estrategias educativas, manifestado por ejemplo en la evidente transformación de los procedimientos de enseñanza-aprendizaje, y en el uso de metodologías didácticas muy variadas y alternativas a las tradicionales, todo ello encaminado a superar dichos obstáculos y retos con mayor éxito. En este sentido, se hace muy importante enseñar a los jóvenes a “conocer” (lo que parece que está obligado a lograr el sistema educativo) y a “hacer” (especialmente significativo en Formación Profesional), porque es lo que les dará los conocimientos necesarios para aplicar en sus trabajos el día de mañana; pero no es menos importante que se les enseñe a “vivir en sociedad” y a “ser en justicia y en libertad” (son, bajo mi punto de vista, estos dos últimos aspectos los que más pueden ayudar en la búsqueda de la felicidad, fin último del ser humano según muchas teorías filosóficas). Considero que no siempre los valores y las actitudes adquiridas en el entorno familiar o social de cada uno son los más adecuados ni son completos, y por ello los procesos educativos y formativos pueden y deben colaborar en construir, más allá de estudiantes que se convertirán en meros trabajadores el día de mañana, personas íntegras.

El Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, recoge en su Anexo I una serie de competencias propias para los diferentes niveles de Formación Profesional, apareciendo para los Ciclos Formativos de Grado Medio la de comunicarse eficazmente; además, en su Anexo II, recoge las competencias básicas que se tendrán como referencia, entre las que se encuentra la competencia en comunicación lingüística, referida al uso del lenguaje, tanto en la lengua materna como en lenguas extranjeras. La competencia general y las competencias profesionales, personales y sociales específicas para el título de Técnico en Actividades Comerciales, tal y como indica el Real Decreto 1688/2011, de 18 de noviembre, por el que se establece

el título de Técnico en Actividades Comerciales y se fijan sus enseñanzas mínimas, ponen de manifiesto la necesidad de incidir en las anteriores.

Los aspectos positivos de la capacitación lingüística en lenguas extranjeras, y en particular en inglés, se manifiestan en base a tres cuestiones:

En primer lugar, permiten obtener más posibilidades de empleabilidad y mejorar las ya existentes. En su búsqueda de empleo, un buen nivel de inglés permitirá a los candidatos acceder a puestos de mayor relevancia o, una vez dentro de una empresa, aumentar sus opciones de promoción interna. Esto se basa en que el inglés se ha convertido en la lengua universal por excelencia para las comunicaciones entre personas que se comunican en lenguas diferentes. Para ello, se hará necesario un dominio de las “four language skills: reading, listening, speaking, writing” (las cuatro capacidades lingüísticas: lectura, escucha, habla y escritura). Muchas empresas requieren trabajadores que dominen la lengua por haber tomado la decisión de internacionalizar sus procesos de compraventa o bien por contar con recursos más allá de las fronteras españolas. En otras ocasiones, simplemente supone un valor añadido para el empleado, el cual será mejor valorado por el hecho de ser capaz de responder a una situación imprevista en el idioma inglés, en el caso de necesitarlo, máxime si se tiene en cuenta que los empleos asociados al título de Técnico en Actividades Comerciales son en gran parte de trato directo con el público.

Un segundo argumento se basa en que el idioma inglés facilita el acceso a una mayor cantidad de información y de documentación acerca de cualquier materia, por tratarse del idioma más aprendido en el mundo. Esto es debido fundamentalmente a la utilización de internet, que hace que sea más sencillo acceder a la misma de una manera rápida y fácil, sin la necesidad de encontrar formas alternativas de traducir textos, documentos, proyectos de investigación, etcétera.

El tercer aspecto es que el conocimiento del idioma inglés ofrece a los alumnos de Formación Profesional, así como al resto de colectivos objeto de las políticas activas de empleo, opciones de movilidad internacional para seguir

formándose o para realizar prácticas en el extranjero, lo cual les proporcionará un enriquecimiento desde el punto de vista cultural, social y laboral que habrá de resultar muy positivo en su carrera profesional y su aprendizaje a lo largo de la vida. Esto se materializa a través de diferentes programas como ERASMUS+, que analizaremos más adelante.

Los contenidos curriculares del módulo de F.O.L., recogidos en el Decreto 77/2015, de 10 de diciembre, por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico en Actividades Comerciales en la Comunidad de Castilla y León, incluyen la búsqueda activa de empleo y el proceso de selección, en el que se analizaría la entrevista de trabajo. Al no aparecer mencionados los mismos usando el inglés, se propone introducirlo, en consonancia con los contenidos específicos del módulo de Inglés, en concreto en lo relacionado con el análisis y la producción de mensajes orales (registros de saludo, acomodo y despedida, indicación de preferencias o de sugerencias, petición de información, etcétera), incidiendo tanto en la comunicación presencial como telefónica, esta última cada vez más habitual, en sus diferentes formas, en la entrevista de trabajo.

Con esto, se asegura que los alumnos estarán adquiriendo los recursos necesarios para ser capaces no sólo de enfrentarse en su trabajo habitual a una situación en la que se requiera utilizar el inglés como lengua vehicular, lo cual se pretende con los contenidos del módulo de Inglés, sino también de saber cómo han de actuar en un proceso de selección previo a la contratación, en el que sean convocados para realizar una entrevista en dicho idioma, y que lo aprenderían en el módulo de F.O.L.

### 2.3.3. Programas, proyectos y otras iniciativas para los estudiantes de Formación Profesional

Antes de pasar a enumerar y explicar las diferentes alternativas de formación y empleo que se ofrecen fuera de España, podemos observar en la

siguiente tabla, extraída de la base de datos del Instituto Nacional de Estadística, el número de alumnos titulados en Ciclos Formativos de Grado Medio en el curso 2013-14, según hayan realizado parte de sus estudios fuera de España, por edad y sexo.

	Total	Realizó parte de su Ciclo Formativo de Grado Medio fuera de España	Realizó su Ciclo Formativo de Grado Medio completamente en España	No Consta
<b>Ambos sexos</b>				
Total	97.647	2.224	95.278	145
Menores de 25 años	21.792	517	21.265	10
De 25 a 29 años	46.729	1.017	45.616	96
De 30 y más años	29.126	690	28.397	39
<b>Hombres</b>				
Total	50.239	1.096	49.028	115
Menores de 25 años	11.697	230	11.466	0
De 25 a 29 años	25.475	465	24.919	92
De 30 y más años	13.067	401	12.644	23
<b>Mujeres</b>				
Total	47.408	1.128	46.249	30
Menores de 25 años	10.095	287	9.799	10
De 25 a 29 años	21.253	552	20.697	4
De 30 y más años	16.059	290	15.753	16

Fuente: INE, de su estadística de Titulados en Ciclos Formativos de Grado Medio. Cifras relativas.  
URL: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?tpx=44556>

Se puede comprobar que el número de alumnos que realizó parte de su Ciclo Formativo de Grado Medio fuera de España fue de 2.224, lo cual supone un 2,28% del total, no apreciándose diferencias significativas entre los distintos grupos de edad para los que se muestran los datos, si bien es cierto que las mujeres salieron del país para estudiar más que los hombres, tanto en términos absolutos como con respecto al total de tituladas.

La movilidad internacional es una de las herramientas más eficaces para aumentar la empleabilidad, y está directamente relacionada con la capacidad de los empleados para desarrollar su actividad en diversos idiomas<sup>35</sup>. Por lo tanto, no sólo las políticas activas de empleo juegan un papel fundamental en la capacitación de los futuros trabajadores, sino que la perspectiva educativa y

<sup>35</sup> Consúltense el análisis de la Revista FORBES del 7 de febrero de 2017. ibídem.

formativa es crucial. Tanto desde la Unión Europea, donde la Comisión Europea juega un importante papel de colaboración y apoyo, como desde los diferentes estados de la Unión, que son responsables de su propio sistema educativo, se han puesto en marcha políticas de educación orientadas a que los profesionales y los candidatos a serlo aumenten su conocimiento de idiomas, influyendo poderosamente en la mejora de la inserción laboral de los jóvenes. Fruto de las mismas son los numerosos programas y proyectos de movilidad europea e internacional dirigidos a alumnos, profesorado y otras personas involucradas en la enseñanza de todas las etapas. A continuación, analizaremos los más importantes a los que se tiene acceso desde la Formación Profesional.

El Programa Europeo de Movilidad Erasmus surgió en 1987 ofreciendo la posibilidad de intercambio para que pudieran estudiar en el extranjero los estudiantes universitarios. En 2014, en base a un programa previsto para 2014-2020, se pasó a denominar Erasmus+<sup>36</sup>, ampliando su alcance y su importancia, favoreciendo un mayor número de oportunidades a un colectivo más amplio, como el de la Formación Profesional, aumentando su presupuesto y ofreciendo un mayor número de opciones, como el voluntariado o cooperación en proyectos con otros países, entre otros.

El programa Erasmus+ de la Unión Europea se centra en los ámbitos de la educación y la formación, es gestionado desde España para fomentar la cooperación transnacional entre centros de los sectores de Educación Escolar, Formación Profesional, Educación Superior y Educación de Personas Adultas, con el fin de mejorar la calidad de la educación y reforzar la dimensión europea. Se establece para intervalos de varios años, habiéndose acordado el pasado 11 de diciembre de 2020, por parte del Parlamento Europeo y los Estados miembros de la UE, el nuevo programa Erasmus+ para los años 2021 a 2027.

Este programa es considerado, como se manifiesta desde la Comisión Europea, el más emblemático de la UE. Entre las ventajas que aporta a la

---

<sup>36</sup> La Guía Erasmus+ de 2021 se encuentra en la página web de la Comisión Europea.  
URL: [https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/resources/programme-guide\\_es](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/resources/programme-guide_es)

sociedad europea está la ayuda a la inserción laboral de los jóvenes, permitiéndoles mejorar sus habilidades, experiencia y mejorando muchas capacidades personales; el fortalecimiento del sentimiento de ciudadanía europea; o la promoción de la inclusión social, por favorecer apoyo adicional a aquellas personas con dificultades.

Entre otros colectivos, pueden optar los alumnos de Grado Medio de FP, seleccionados durante su último año de estudio. La duración del programa, que es remunerado básicamente para cubrir estancia y gastos de viaje, puede oscilar entre las dos semanas y los doce meses. Una vez aprobada la solicitud, se asignará al alumno un centro de trabajo de entre los ofertantes, existiendo la posibilidad de realizar exclusivamente un periodo de prácticas, o combinar este con los estudios. Será obligatoria la realización de una formación lingüística en el caso de que la experiencia sea superior a un mes de duración.

En el marco del Programa Erasmus+ se utilizan varios modelos de convenio de subvención. Hasta el momento, en el IES Zorrilla se han utilizado tanto el Modelo KA102, para los programas de los Ciclos Formativos de Grado Medio, como el KA103, para los programas de los Ciclos Formativos de Grado Superior. En este centro se dispone de Carta Erasmus<sup>37</sup> para conceder sus propias becas en ambos niveles.

Acorde a lo publicado por EDUCAbase, la base de datos estadísticos del Ministerio de Educación y FP, en el curso 2017-2018<sup>38</sup> en España se llevaron a cabo 375 proyectos en Formación Profesional, con un total de 6485 alumnos, de los cuales 8 fueron de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, con 219 alumnos. El país que más alumnos y personal acogió fue Italia, seguido de Reino Unido, Alemania e Irlanda, en este orden.

---

<sup>37</sup> La Carta Erasmus de Educación Superior (ECHE) debe ser obtenida por todas las instituciones de educación superior establecidas en un país del programa, para poder participar en actividades de movilidad por motivos de aprendizaje y de cooperación para la innovación e intercambio de buenas prácticas con Erasmus+. Información obtenida de la página web de la Comisión Europea URL: [https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/resources/documents/applicants/higher-education-charter\\_es](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/resources/documents/applicants/higher-education-charter_es)

<sup>38</sup> Puede consultarse esta información en página web del Ministerio de Educación y FP. URL: <http://estadisticas.mecd.gob.es/EducaDynPx/educabase/index.htm?type=pcaxis&path=/exterior/programas/profesional/con2017&file=pcaxis&l=s0>

Dentro del programa Erasmus+, existe el denominado Proyecto eTwinning, una herramienta al servicio de profesorado y alumnado de los distintos países, con el objetivo de promover y facilitar el contacto, el intercambio de ideas y el trabajo colaborativo.

La Formación en Centros de Trabajo (FCT), módulo profesional de la FP que se cursa tanto en FP Básica como en Grado Medio y en Grado Superior, consiste en una fase de formación práctica que se realiza en el entorno real de la empresa, una vez superados todos los módulos profesionales del Ciclo Formativo. Se puede realizar en cualquier país de la Unión Europea por medio de convenios regulados por las administraciones autonómicas y sus centros educativos, dentro del marco del SEPIE y a través de programa Erasmus+.

EURES es la Red de Cooperación Europea de Servicios de Empleo, creada en 1994, diseñada para facilitar la libre circulación de los trabajadores. Busca garantizar la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos europeos, superando las barreras lingüísticas, las diferencias culturales, las dificultades burocráticas, las diferentes leyes en materia de empleo y los obstáculos para el reconocimiento de los certificados de estudios en los distintos países de Europa. Ofrece numerosas utilidades para demandantes de empleo y empleadores, entre otras, una amplia base de datos con ofertas de empleo en Europa, así como herramientas para encontrar trabajo y otros servicios de apoyo.

Como una de las herramientas, fundamentalmente interactivas, que pone a disposición de los trabajadores europeos la Red EURES, se encuentra el Europass. Entre las aplicaciones que permite, destaca la posibilidad de elaboración del Curriculum Vitae, y la carta de presentación en varios idiomas, para utilizarlos como documentos comunes en los países de la Unión Europea. Al tratarse de una herramienta muy intuitiva y sencilla de utilizar, es recomendada por los manuales de F.O.L. para su utilización en el aula en gran parte de los centros de Formación Profesional españoles.

Euroscola se presenta como un Programa del Parlamento Europeo que busca informar a los jóvenes, de entre 16 y 18 años de los 27 países de la UE, en una simulación de trabajo como eurodiputados en el Parlamento de Estrasburgo, sobre el proceso de integración europea y estimular su participación ciudadana. Se lleva a cabo mediante actividades de concienciación, que den a los alumnos una imagen más directa de la solidaridad europea, tanto en el interior como en el exterior; así como información sobre la cooperación de la Unión Europea en la erradicación de la pobreza y su papel en la ayuda al desarrollo.

Sin ser un programa de movilidad, en Castilla y León existe el denominado Programa Aula-Empresa, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, que tiene como finalidad mejorar la calidad de la FP y la inserción laboral, a través de una mayor vinculación entre centros docentes y empresas. Además, busca fomentar la innovación, la transferencia de conocimiento y la especialización en materia de Formación Profesional. Forma parte del Plan General de Formación Profesional 2016-2020 de Castilla y León. Cada año se selecciona una serie de proyectos, cofinanciados por el Fondo Social Europeo, a desarrollar por centros docentes públicos de la Comunidad de Castilla y León donde los alumnos estén en colaboración directa con las empresas, en cuatro áreas: Aprendiendo a emprender, I+D+i, Aprender de las empresas y FP Dual.

Dentro del marco de la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo de la Junta de Castilla y León y el Consejo del Diálogo Social<sup>39</sup>, con objeto de mejorar las habilidades y competencias de los jóvenes castellano-leoneses y así ampliar sus oportunidades, se implantan acciones de movilidad para Jóvenes en el ámbito de la iniciativa europea del Sistema de Garantía Juvenil, que incluyen apoyo y asesoramiento mediante experiencias técnicas y

---

<sup>39</sup> Puede consultarse y descargarse el documento completo en la página web de la Junta de Castilla y León. URL: <https://gobiernoabierto.jcyl.es/web/jcyl/GobiernoAbierto/es/Plantilla100Detalle/1284216489702/Programa/1284527527155/Comunicacion>

formativas no sólo en España, sino también en el extranjero. Esta iniciativa está dirigida a jóvenes en búsqueda de empleo que en ese momento no se encuentren en situación de estudiar o formarse, ni trabajando por cuenta propia o ajena, y quieran lograr su inserción plena en el mercado laboral.

Esta actuación se desarrolla en colaboración con las Fundaciones Generales de las Universidades Públicas de Castilla y León, y comprende una segunda fase de contrataciones laborales y realización de prácticas en empresas de Castilla y León a la vuelta de los participantes del extranjero. Cofinanciado con fondos europeos, un ejemplo es el Proyecto VIVEEUROPA, un Proyecto de Prácticas Internacionales, dirigido a jóvenes de Castilla y León, menores de 30 años, y que sean titulados universitarios o en Formación Profesional de Grado Medio o Superior, inscritos en el Registro del Sistema Nacional de Garantía Juvenil o en situación o riesgo de exclusión social.

Existen iniciativas dirigidas específicamente a otros colectivos, como el del profesorado. Una de ellas es el Proyecto Aula del Futuro, inspirado y coordinado con el Proyecto *Future Classroom Lab de European Schoolnet*, que pertenece al INTEF (Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado), del Ministerio de Educación y FP. Es la unidad responsable de integrar las TIC y la Formación del Profesorado en las etapas educativas no universitarias, con la pretensión de impulsar el cambio metodológico en las aulas.

Los Programas de Multilingüismo en centros educativos están incorporados en el sistema público de Formación Profesional en Castilla y León de una manera residual. Tras la experiencia piloto para instaurarlos en el curso 2014-2015 a través de un Programa de Bilingüismo Experimental, no se han consolidado, aunque en otras Comunidades Autónomas sí está más extendido y se ha implementado para varias familias profesionales y ciclos formativos. El denominado Plan Integral de Multilingüismo Educativo (PIPE) está implantado en los centros afiliados a Escuelas Católicas de Castilla y León, la mayor parte de ellos colegios concertados, para facilitar el contacto directo con los idiomas.

Además de impartir una educación bilingüe, desarrolla diferentes proyectos específicos de éxito, entre otros, las charlas en los centros escolares por parte de auxiliares de conversación extranjeros, muchos de ellos estudiantes de diferentes universidades de Europa.

Aunque tampoco está instaurado para los Ciclos de F.P., el Ministerio de Educación y F.P. firmó una Resolución, en julio de 2020, por la que se publicaba un Convenio con la Delegación en España de la Fundación British Council y la Comunidad de Castilla y León, para la realización de proyectos curriculares integrados y actividades educativas conjuntas. El objeto es que los estudiantes se desenvuelvan con fluidez en, al menos, una lengua extranjera, considerándose que “el nivel de comprensión y expresión oral, lectora y escrita resulta decisivo para favorecer la empleabilidad y las ambiciones profesionales”, tal y como se indica en la Resolución de 7 de julio de 2020, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con la Delegación en España de la Fundación British Council y la Comunidad de Castilla y León, para la realización de proyectos curriculares integrados y actividades educativas conjuntas<sup>40</sup>.

Merece especial mención, como herramienta integradora fundamental, el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER) o *Common European Framework of Reference for Languages (CEFR)*, que es el estándar internacional que define la competencia lingüística. Se utiliza en todo el mundo para definir las destrezas lingüísticas de los estudiantes en una escala de niveles de inglés desde un A1, nivel básico de inglés, hasta un C2, para aquellos que dominan el inglés de manera excepcional. Se trata de una herramienta imprescindible para poder realizar comparaciones y homologar títulos entre países, entre otras utilidades, y así poder tomar la decisión de salir del país con garantías de igualdad.

---

<sup>40</sup> Puede verse la publicación en el B.O.E. de la convocatoria (2020).  
URL: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-7841](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-7841)

En el ámbito privado, existe la WorldSkills, Organización No Gubernamental, cuya misión principal es la de mejorar el perfil y reconocimiento de los titulados en FP, poniendo de manifiesto el nivel de desarrollo de las competencias profesionales de tipo técnico y el grado de excelencia del alumnado de FP participante en la competición que organiza. Esta competición, bianual, consta de diferentes fases: a nivel autonómico (Skills Castilla y León), nacional (WorldSkills Spain), europeo (WorldSkills Europe) y mundial (WorldSkills). Supone un valioso instrumento divulgativo de la FP y un medio de estímulo para los estudiantes o recién titulados que participan, para el profesorado y para las empresas, además de una plataforma de intercambio y un foro de debate sobre de la evolución de los estándares profesionales, la calidad y la innovación en los diferentes sectores productivos.

Ajeno a la financiación pública proveniente de la Unión Europea, numerosas escuelas privadas, academias de idiomas, empresas y sus Fundaciones, ONGs y otras organizaciones españolas, o que operan en España, ofrecen programas académicos, lúdicos y formativos que incluyen una experiencia o formación en un segundo idioma, habitualmente el inglés, como eje central. Estos programas se articulan en torno a experiencias internacionales, de diferente índole, como cursos on-line y presenciales, en España y en el extranjero, estudios en distintos países durante un año académico completo (en cuyo caso habrá que cumplir los requisitos de convalidación que se exigen desde el Ministerio de Educación y FP), programas de voluntariado o Cooperación Internacional, inmersiones lingüísticas de varias semanas de duración, programas de intercambio entre jóvenes, campamentos estivales, convocatorias de premios, etcétera. Algunos de ellos van acompañados, en algunos casos, de una beca que colabora en la financiación de los gastos.

El centro IES Zorrilla de Valladolid también participa en diferentes Proyectos y Programas en sus diferentes etapas educativas y formativas. En Formación Profesional es fundamental el Programa Erasmus+, y donde numerosos alumnos tanto de los Ciclos Formativos de Grado Medio como de Grado Superior participan en programas de formación y de movilidad. Además,

el Programa anual Aula-Empresa aporta excelentes resultados que suponen una gran motivación para los alumnos y sirven como herramienta educativa y formativa muy útil para los profesores. El Proyecto Z-Radio del IES Zorrilla, consolidado como una de las actividades extraescolares más emblemáticas del centro, focaliza la atención en la expresión oral como herramienta de transmisión de conocimiento. En ella se realizan actividades y entrevistas en colaboración con diferentes departamentos, profesores y alumnos, de las etapas ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos de FP.

Además, el centro participa en diferentes premios, concursos y otras iniciativas con mayor o menor involucración internacional y con el protagonismo de diferentes departamentos de FP, y específicamente el de F.O.L. Como ejemplos podemos mencionar el Premio a la calidad e innovación en FP, de la Dirección General de FP en 2011, con su “Español como recurso económico”, el Premio a la calidad de la movilidad en 2006 en el Programa Leonardo Da Vinci “Insight into food marketing” en Heindenheim (Alemania), el Concurso de Relatos Cortos de la Fundación Coca-Cola, en el que ha conseguido varios premios, y que se incentiva desde el Departamento de F.O.L., el Proyecto 'Smarter Planet', que consiguió un premio en el curso 2014-2015 en los Premios Iniciativas Emprendedoras del Ayuntamiento de Valladolid, o la participación en la iniciativa solidaria de la Asociación ASALVO.

Así mismo, siempre que se dan las condiciones adecuadas, en colaboración entre diferentes departamentos del IES Zorrilla, entre ellos el de F.O.L., se realizan visitas a diferentes instituciones europeas y otros lugares de interés, como por ejemplo a la sede de la Comisión en Bruselas. También, desde el Departamento de F.O.L., se organizan las habituales Jornadas sobre Orientación Laboral, que en 2020-2021 consistieron, entre otras actividades, en la realización de talleres de orientación para el empleo y de un webinar acerca del proceso de búsqueda de empleo en inglés, impartido por un joven profesional de los Países Bajos.

## BLOQUE 3. INCORPORACIÓN AL AULA DE LA ENTREVISTA DE TRABAJO EN INGLÉS

### 3.1. Planificación

Circunscrita a la Programación Didáctica del Departamento de F.O.L. para el Ciclo Formativo de Grado Medio de Actividades Comerciales que corresponda<sup>41</sup>, se elaborará una planificación que justifique las actividades a desarrollar en el aula y que, finalmente, darán sentido al tema central del presente trabajo, esto es, la entrevista de trabajo en inglés como parte de los contenidos curriculares del módulo.

Dicha planificación requerirá de un proceso que incluirá varias fases, que se enumeran seguidamente: en primer lugar, se identificarán las competencias profesionales, personales y sociales y se escogerán las que más puedan interesar; a continuación, se identificarán los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación que correspondan, dentro del Bloque I de Formación, Legislación y Relaciones Laborales; después, se analizarán los contenidos curriculares relativos, en este caso, a la Unidad de Trabajo 12, que la Programación del Departamento de F.O.L. denomina “Orientación Laboral”<sup>42</sup>, considerando su temporalización; posteriormente, se escogerá el tipo de metodología didáctica deseada para llevar a cabo las diferentes actividades de enseñanza-aprendizaje propuestas, teniendo en cuenta los recursos necesarios; y se finalizará con la evaluación, determinando las diferentes herramientas a utilizar. Además, se considerarán otras cuestiones importantes recogidas en la Programación, como son las medidas de atención a la diversidad, medidas de fomento de competencias transversales y actividades extraescolares y complementarias, aspectos estos últimos que no trataremos específicamente en el presente

---

<sup>41</sup> Se tomará como referencia la Programación Didáctica del Departamento de F.O.L. del I.E.S. Zorrilla para el curso 2020-2021.

<sup>42</sup> En la U.T. 12 “Orientación Laboral” de la Programación Didáctica se incluyen los siguientes apartados: “Nuestra carrera profesional”, “Autoanálisis personal y profesional”, “Itinerarios formativos y profesionalizados”, “La búsqueda de empleo”, “Oportunidades en Europa”, “La carta de presentación”, “El curriculum vitae”, “La entrevista de trabajo”, “La marca personal o personal branding”. En todos ellos se siguen metodologías y estrategias de enseñanza-aprendizaje que inciden en la importancia del inglés, y lo utilizan como lengua vehicular en diferentes momentos, fundamentalmente en el apartado de “La entrevista de trabajo”.

trabajo. En los siguientes epígrafes del Bloque 3 se analizará cada una de estas fases del proceso de planificación.

### **3.2. Competencias, Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación**

Serán fundamentalmente tres las competencias profesionales, personales y sociales en cuyo desarrollo se pretende colaborar desde el Departamento de F.O.L., y que se pueden encontrar en el Real Decreto que regula el título<sup>43</sup>. En primer lugar, la competencia de “Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos, actualizando sus conocimientos, utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida y las tecnologías de la información y la comunicación”. La segunda competencia a desarrollar será la de “Actuar con responsabilidad y autonomía en el ámbito de su competencia, organizando y desarrollando el trabajo asignado, cooperando o trabajando en equipo con otros profesionales en el entorno de trabajo”. Y, en tercer lugar, escogeremos la competencia de “Comunicarse eficazmente, respetando la autonomía y competencia de las distintas personas que intervienen en el ámbito de su trabajo”.

En cuanto a los resultados de aprendizaje dentro del Bloque I del Módulo de F.O.L., nos quedaremos con el primero y con el segundo, esto es, “Seleccionar oportunidades de empleo, identificando distintas posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida” y “Aplicar estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para conseguir los objetivos de la empresa”, además de con los criterios de evaluación que se corresponden con ellos<sup>44</sup>, y sobre los que incidiremos en el último apartado del presente bloque, en que se analizará la evaluación de los alumnos

---

<sup>43</sup> Recogidas en el Real Decreto 1688/2011, de 18 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico en Actividades Comerciales y se fijan sus enseñanzas mínimas.

<sup>44</sup> Consultar información completa en el Decreto 77/2015, de 10 de diciembre, por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico en Actividades Comerciales en la Comunidad de Castilla y León.

en cada una de las actividades propuestas referentes a la entrevista de trabajo en inglés.

### **3.3. Contenidos curriculares: La Orientación laboral**

Para elaborar los contenidos relativos a la Orientación Laboral se han seguido varias fuentes, entre las que destaca el manual recomendado en el centro<sup>45</sup>. Complementariamente, pueden tenerse en cuenta, no sólo para su consulta, sino también para recomendar al alumnado, los numerosos recursos que existen en la actualidad, entre los cuales se destacarán algunos manuales y guías con recomendaciones para la búsqueda activa de empleo, tanto en castellano como en inglés, o ciertas herramientas interactivas de uso gratuito<sup>46</sup>.

Si bien es cierto que es la U.T.12 la que hace referencia expresa al proceso de orientación laboral, las Unidades 13 y 14 se tratarán transversalmente en varios momentos de la misma, en tanto que se refieren a una serie de competencias profesionales, personales y sociales primordiales en todo el proceso. Estas son el trabajo en equipo y las competencias asociadas al mismo, que le dan sentido para que este sea el más adecuado entre sus miembros (U.T.13), y las capacidades que permiten o persiguen evitar y resolver el conflicto laboral (U.T.14). En el siguiente cuadro se detallan los contenidos didácticos de las Unidades de Trabajo 12, 13 y 14 dentro de la Programación, que pertenecen al Bloque I de Formación, Legislación y Relaciones Laborales, junto con sus epígrafes.

---

<sup>45</sup> GARCÍA GONZÁLEZ, B.J., TENA CORNELLES, D., DE FEZ SOLAZ, M.C., GARCÍA ORTUÑO, M.D. y HERNÁNDEZ RICARTE, M.V. (2020), "Formación y Orientación Laboral". Ed. TuLibrodeFP. Valencia. Capítulo 12 (páginas 246 a 273), Capítulo 13 (páginas 274 a 295) y Capítulo 14 (páginas 296 a 310).

<sup>46</sup> Entre ellas se destacan las más consultadas para la realización de este trabajo: PUCHOL MORENO, L. (2012) "El libro de la entrevista de trabajo". Ediciones Díaz de Santos, Madrid; WILLIAMS, L. (2008) "The ultimate search book: find out what employers really want and get that job". Kogan Page, Londres (Reino Unido); Unit 12 "Employment Orientation", de los esquemas para profesorado de "Formación y Orientación Laboral". Ed. TuLibrodeFP. Valencia; Herramienta interactiva UVaOrienta, de la Fundación General de la Universidad de Valladolid, en su página web: <https://uvaorienta.com/>

#### **U.T. 12. Orientación laboral**

- 12.1 Nuestra carrera profesional.
- 12.2. Autoanálisis personas y profesional.
- 12.3. Itinerarios formativos y profesionalizados
- 12.4. La búsqueda de empleo.
- 12.5. Oportunidades en Europa.
- 12.6. La carta de presentación.
- 12.7. El curriculum vitae.
- 12.8. La entrevista de trabajo.
- 12.9. La marca personal o “personal branding”.

#### **U.T. 13. Equipos de trabajo**

- 13.1. Equipo de trabajo.
- 13.2. Formación de los equipos.
- 13.3. Eficacia y eficiencia en el trabajo en equipo.
- 13.4. Funcionamiento de los equipos.
- 13.5. Los procesos de influencia del grupo.
- 13.6. Liderazgo.
- 13.7. Dinámicas de trabajo en equipo.

#### **U.T. 14. Conflicto y negociación**

- 14.1. El conflicto.
- 14.2. El origen de los conflictos laborales.
- 14.3. Tipos de conflictos.
- 14.4. Resolución de conflictos laborales.
- 14.5. ¿Cómo prevenir el conflicto?
- 14.6. La resolución de conflictos desde la negociación.
- 14.7. Fases de la negociación.
- 14.8. Consejos para negociar.
- 14.9. Tácticas de negociación.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Programación Didáctica del Departamento de F.O.L. del I.E.S. Zorrilla para el curso 2020-2021

La trayectoria profesional de las personas ha cambiado mucho durante los últimos 50 años. Ha dejado de ser habitual que los trabajadores acaben su vida laboral en el mismo puesto de trabajo, o incluso en la misma empresa, en que empezaron. Los rápidos cambios tecnológicos y la globalización de los mercados son determinantes, siendo requisito imprescindible que los trabajadores se reciclen varias veces, dando lugar a lo que se ha dado en llamar aprendizaje a lo largo de la vida.

Los factores psicológicos juegan un papel fundamental en estos cambios profesionales. Un claro ejemplo es lo que se concluye tras analizar la opinión de los expertos en la materia, según la cual el cansancio, el tedio y el agotamiento tras una exposición prolongada a un mismo tipo de actividad profesional, que se calcula entre cinco y diez años, lleva al trabajador a la necesidad de cambiar de empleo. Esto no se debe interpretar como un problema en sí, sino como un reto que debe ser asimilado de una manera apropiada<sup>47</sup>.

### 3.3.1. La planificación de la carrera profesional

Por todo lo anterior, es cada vez más importante que, antes de dar el primer paso para buscar un trabajo, se tenga en cuenta la planificación de la carrera profesional, la cual se diseñará en base a la formación profesional y para el empleo, así como a la adquisición de experiencia laboral. La formación pasa por ajustar las cualidades del candidato y mejorar su desempeño, complementando de esta manera el perfil profesional. Esto requiere continuidad en el tiempo y una actualización constante.

A la hora de tomar decisiones, es fundamental reflexionar sobre las posibilidades y expectativas laborales propias, intentando dirigir en base a ello la carrera profesional en función de los valores y deseos que se tengan. Hay una serie de cuestiones básicas que sirven de guía imprescindible en este proceso de planificación para identificar las metas, punto de partida, plan de ruta, pasos a seguir, planificación del tiempo, contexto, compañía, necesidad de cambio o refuerzo, objetivos operativos y sensación de cumplimiento, y que responden a sendas preguntas: ¿Qué quiero conseguir?, ¿Qué tengo para conseguirlo?, ¿Qué necesito para conseguirlo?, ¿Cómo lo voy a conseguir?, ¿Cuándo lo voy a conseguir?, ¿Dónde lo voy a conseguir?, ¿Con quién lo quiero conseguir?, ¿Qué significa para mi conseguir ese objetivo?, ¿Qué tres pasos voy a dar primero?, ¿Cómo sabré si lo he conseguido?.

---

<sup>47</sup> CALDAS BLANCO, M.E., CASTELLANOS NAVARRO, A. e HIDALGO ORTEGA, M.L. (2020), "Formación y Orientación Laboral". Editex, Madrid. Unidad 17 (páginas 266 a 275).

La respuesta a estas cuestiones el trabajador la encontrará tras la realización de un autoanálisis. Para ello, lo primero que necesitará será identificar sus competencias tanto personales como profesionales.

Antes de entrar a analizar el tema de las competencias, debemos identificar el momento histórico en que nos encontramos. Desde que se acuñara el concepto en el año 2011 en Alemania, estamos inmersos en la denominada IV Revolución Industrial, también conocida como revolución digital y robótica, o industria 4.0, entre otras, donde las nuevas tecnologías desafían incluso a la concepción del ser humano, afectando de lleno a la organización del trabajo. Uno de los rasgos principales de esta nueva etapa industrial es que tiene importantes repercusiones sobre la práctica totalidad de los sectores productivos, tanto tradicionales como emergentes, conllevando grandes cambios para todos los empleos con independencia de su cualificación y forma de prestación, y que afectan a todos los empleados y empresas, cualquiera que sea su dimensión y entidad. En esta revolución industrial habrá ganadores y perdedores, y estos últimos serán, inexorablemente, aquellos países, instituciones e individuos que no sepan adaptarse<sup>48</sup>.

Podemos definir las competencias personales como aquellos conocimientos, valores, habilidades y actitudes que, sin estar vinculados a una profesión o puesto concreto, permiten al individuo mejorar sus posibilidades de inserción profesional y su eficacia en el trabajo. Destacan entre ellos la confianza, la asertividad, la tenacidad, la responsabilidad, la autodisciplina, la motivación hacia los retos y la flexibilidad.

Por su parte, se entiende por competencias profesionales el conjunto de conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes que favorecen que la persona ejerza un trabajo concreto de forma competente. Las nuevas competencias profesionales que se exigen en el contexto de la actual revolución industrial son, además de las propiamente específicas en el ámbito digital,

---

<sup>48</sup> GÓMEZ SALADO, M.A. (2021) "La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del S.XXI", Aranzadi, Pamplona. Título I, Capítulo 1 (páginas 31 a 48)

aquellas que permitan aplicar mejoras a lo largo de toda la cadena de valor, como el pensamiento crítico, la creatividad o la inteligencia emocional.

Cabe destacar que, en el reciente Plan para la Formación Profesional, el crecimiento económico y social y la empleabilidad, elaborado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, dentro de la Agenda 2030, se establecen varias líneas de actuación que buscan fomentar las soft skills (en castellano “competencias blandas”). Este término inglés se ha popularizado para referirse a las competencias clave (“básicas” antes de la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa), hasta el momento tratadas de manera transversal en F.P., donde tradicionalmente han primado las competencias técnicas. En concreto, en la línea de actuación 4.1 del citado plan, se indica que “la nueva ordenación del sistema contemplará temas asociados hasta ahora más a las escuelas de negocios que de oficios: aprender lo que no pueden hacer las máquinas. Se incorporará formación centrada en la creatividad, la innovación y el emprendimiento, además de competencias como la iniciativa, la responsabilidad, el compromiso, la autonomía, el trabajo en equipo, la capacidad de análisis, la transmisión de conocimiento y la capacidad de decisión”. Para ello se establece el requisito de que los alumnos realicen un proyecto final de ciclo asociado a la innovación o al emprendimiento.

Una vez analizadas sus competencias, el candidato estará capacitado para responder a aquellas preguntas que inicialmente se había realizado a sí mismo, llegando finalmente al último paso de la planificación de su carrera, que es el de identificar el objetivo profesional al que quiere llegar y, en virtud de dicho objetivo, elaborar su plan de acción para lograrlo. A partir de aquí se centrará en el proceso de toma de decisiones, en el que deberá escoger de entre las distintas alternativas existentes y a partir de un análisis de los datos disponibles.

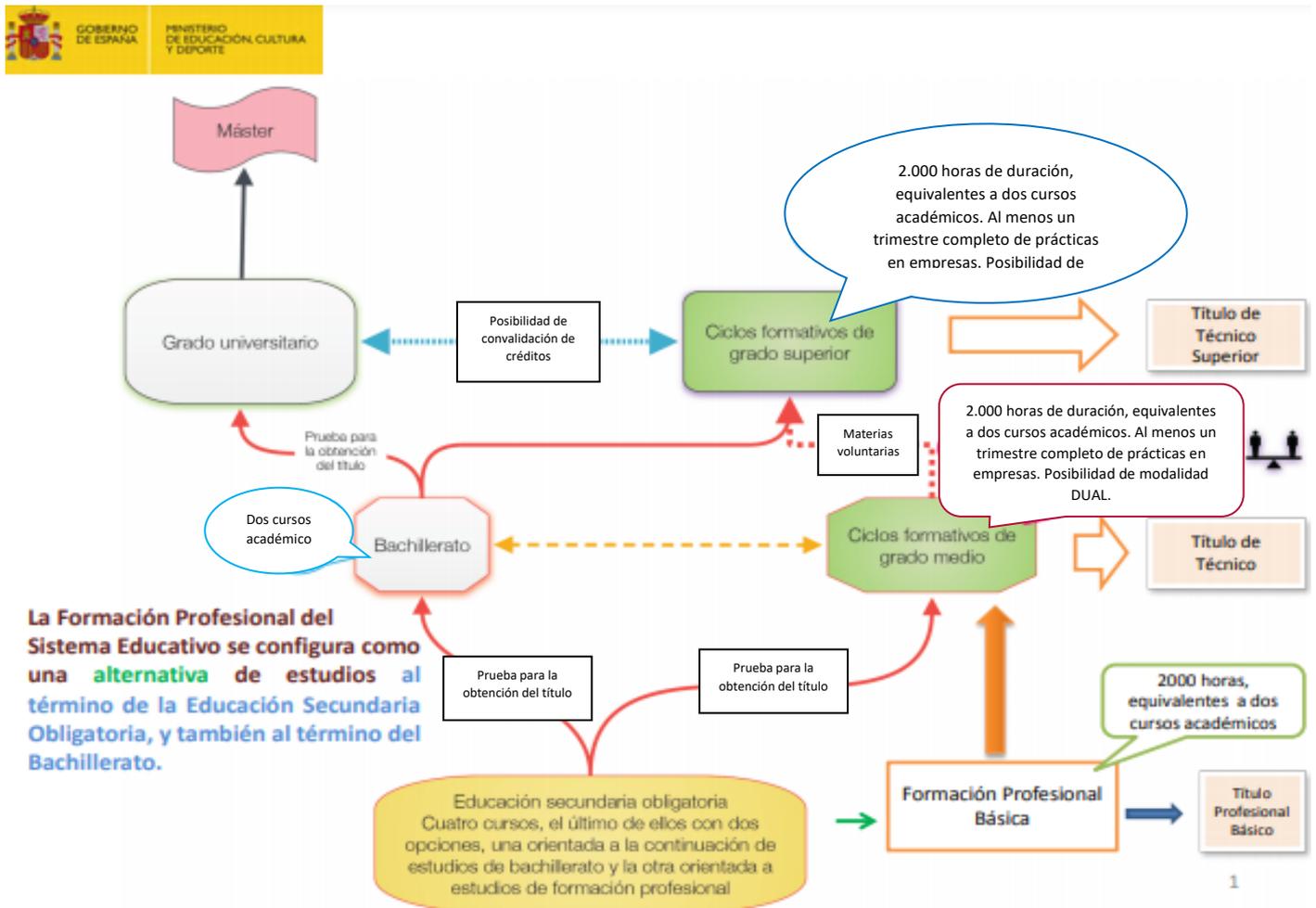
### 3.3.2. Opciones para continuar la formación. Itinerarios formativos

Un itinerario es la dirección y descripción de un camino o recorrido. Este proceso de formación como profesionales incluye los estudios realizados, los cursos de formación y las ocupaciones en que se va trabajando hasta llegar al objetivo. En el caso en que el estudiante de un Ciclo de Grado Medio, en este caso el de Actividades Comerciales, opte por continuar su formación antes de incorporarse al mercado laboral, accederá a una titulación de Grado Superior.

La Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE) en su artículo 3.a, eliminó el requisito de realizar la denominada prueba de acceso a las titulaciones de Grado Superior para aquellos alumnos que estuvieran en posesión de un título de Grado Medio. Esta prueba permitía a los alumnos demostrar su madurez en cuanto a los objetivos del Bachillerato, puesto que muchos de los que optaban por el Grado Superior procedían de Bachillerato, aunque los que accedían desde un Grado Medio estaban exentos de la realización de la parte específica, teniendo que realizar sólo la parte general de la prueba. La Ley Orgánica 3/2020 de 29 de diciembre sobre Educación (LOMLOE) lo ha mantenido.

Una vez cursado el Ciclo Formativo de Grado Superior y conseguido el correspondiente Título de Técnico Superior, se tendrá la posibilidad de continuar la formación accediendo a la Universidad de manera directa, sin necesidad de realizar ninguna prueba de acceso.

En el siguiente cuadro podemos comprobar cuál es la configuración de los estudios de Formación Profesional en el Sistema Educativo español.



Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional, en su página web todofp, URL: <https://www.todofp.es/dam/jcr:6e04b924-9554-4866-b940-040eced4f5c7/formacion-profesional-2014-pdf.pdf>

En relación a la Formación Profesional en España, existe un instrumento denominado Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), que responde a las necesidades cambiantes del mercado laboral. El CNCP ordena las cualificaciones en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional que sean susceptibles de reconocimiento y acreditación. Describe estándares de competencia significativos para el empleo, que se acreditan en los títulos de Formación Profesional, en los certificados de profesionalidad u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral.

Las cualificaciones profesionales que integran el CNCP, al igual que los ciclos formativos, se ordenan en 26 familias profesionales y por niveles de cualificación, en función del grado de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad que requiera la actividad que se va a desarrollar.

Además, sirven de base para elaborar la oferta formativa: títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad.

El Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) y la Subdirección General de Ordenación e Innovación de la Formación Profesional (SGOIFP), ambas pertenecientes al Ministerio de Educación y Formación Profesional, ponen en marcha las operaciones relativas al desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCyFP) a través de una serie de acciones enfocadas a la elaboración, revisión y actualización de los títulos, los currículos, los cursos de especialización y las cualificaciones profesionales.

Los estudios de Formación Profesional en España se dividen en 26 familias profesionales<sup>49</sup>. Paralelamente, en el ámbito de la Unión Europea, existe el Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje (*European Qualification Framework*), que permite una mayor transparencia y facilidad para comparar los CNCP de los diferentes estados miembros y sus sistemas de educación. Este marco establece ocho niveles de cualificación, basados en resultados de aprendizaje.

El Ciclo Formativo de Grado Medio de Actividades Comerciales, en el que hemos centrado este estudio, pertenece a la familia profesional de Comercio y Marketing. Tras dos años académicos cursados, dará derecho a la consecución del título de Técnico en Actividades Comerciales. Cabe destacar que en el I.E.S. Zorrilla existen dos Ciclos Formativos de Grado Superior de la misma familia profesional, que habilitan para la consecución de los Títulos de Técnico Superior en Comercio Internacional, y en Transporte y Logística respectivamente.

### 3.3.3. El proceso de búsqueda activa de empleo

Una vez terminado el Ciclo Formativo que se está estudiando, y realizada la planificación de la carrera profesional que implique no continuar con los estudios

---

<sup>49</sup> Puede verse esta información en la página web de todofp, del Ministerio de Educación y Formación Profesional.  
URL: <https://www.todofp.es/en/que-como-y-donde-estudiar/que-estudiar/familia/loe.html>

oficiales, se habrán dado las condiciones adecuadas para dar el primer paso en la búsqueda de empleo.

La transición de los jóvenes de los estudios al trabajo es complicada por problemas específicos. El resultado son tasas de empleo relativamente bajas, un elevado desempleo y elevadas tasas de jóvenes que no trabajan ni realizan estudios o formación alguna. Como podremos comprobar al analizar las cifras en el capítulo siguiente, el desempleo juvenil es más sensible al ciclo económico que el desempleo de los adultos. Al ser personas que se incorporan al trabajo con una experiencia profesional limitada, los jóvenes tienen menos probabilidades de encontrar un empleo, suelen tener contratos temporales y a tiempo parcial o estar en prácticas, y son más fáciles de despedir si el ciclo económico se debilita<sup>50</sup>.

Tanto la Orden ECD/73/2013, de 23 de enero, de ámbito nacional, como el Decreto 77/2015, de 10 de diciembre, para la Comunidad de Castilla y León, por los que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico en Actividades Comerciales, recoge como uno de los contenidos para el módulo de F.O.L. el de conocer las técnicas y los instrumentos para la búsqueda activa de empleo.

En primer lugar, el candidato deberá escoger una de las tres opciones profesionales existentes: trabajar por cuenta ajena, trabajar por cuenta propia o trabajar para la Administración Pública. Si decide trabajar por cuenta ajena, lo hará de forma voluntaria, personal y directa, bajo el poder de organización y dirección de otra persona, a cambio de un salario. Esta relación laboral está regulada en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Es la que se estudia más en profundidad en el módulo de F.O.L. En segundo lugar, podrá optar por el trabajo por cuenta propia, definido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social como “aquella actividad económica o profesional realizada por

---

<sup>50</sup> Recogido en las Fichas Temáticas del Semestre Europeo: Empleo Juvenil, de la Comisión Europea (página 1). URL: [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file\\_import/european-semester\\_thematic-factsheet\\_youth\\_employment\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_youth_employment_es.pdf)

una persona física de forma habitual, personal y directa, a título lucrativo, fuera del ámbito de organización y dirección de otra persona, dé o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena”. Si se escoge esta opción, se podrá decidir entre constituir una sociedad con personalidad jurídica propia o bien ser trabajador autónomo, existiendo en este caso dos figuras: la del autónomo y la del autónomo económicamente dependiente. Y si escoge la tercera opción, la de trabajar para la Administración Pública, intentará formar parte del cuerpo de funcionarios, que se rigen por el Estatuto Básico del empleado Público. El proceso de selección para acceder a la función pública se realiza mediante una convocatoria pública, donde figuran los requisitos de los candidatos, bases, plazos, procesos, exámenes, etcétera. Existen tres niveles en el personal al servicio de la Administración Pública: los funcionarios de carrera, los funcionarios interinos y el personal laboral fijo o temporal<sup>51</sup>.

En el supuesto en que el trabajador haya decidido optar por trabajar por cuenta ajena, deberá llevar a cabo un proceso de búsqueda de empleo que le hará pasar por varias fases:

Lo primero que el candidato deberá conocer es dónde puede encontrar ofertas de empleo. Aunque hay algunas más, se puede considerar que las fuentes de información más importantes y efectivas son: El Servicio Público de Empleo, las empresas de Trabajo Temporal, Agencias de Colocación y Consultoras de selección de personal, las llamadas Herramientas 2.0 (páginas web dedicadas a la búsqueda de empleo), empresas intermediarias de selección de candidatos, búsqueda directa de empresas o listados de empresas en internet, para inclusión en bases de datos propias y las redes sociales profesionales y personales y los contactos personales.

En segundo lugar, identificará las diferentes ofertas de empleo en base a su perfil, seleccionando el puesto o puestos de trabajo que más le interese, para

---

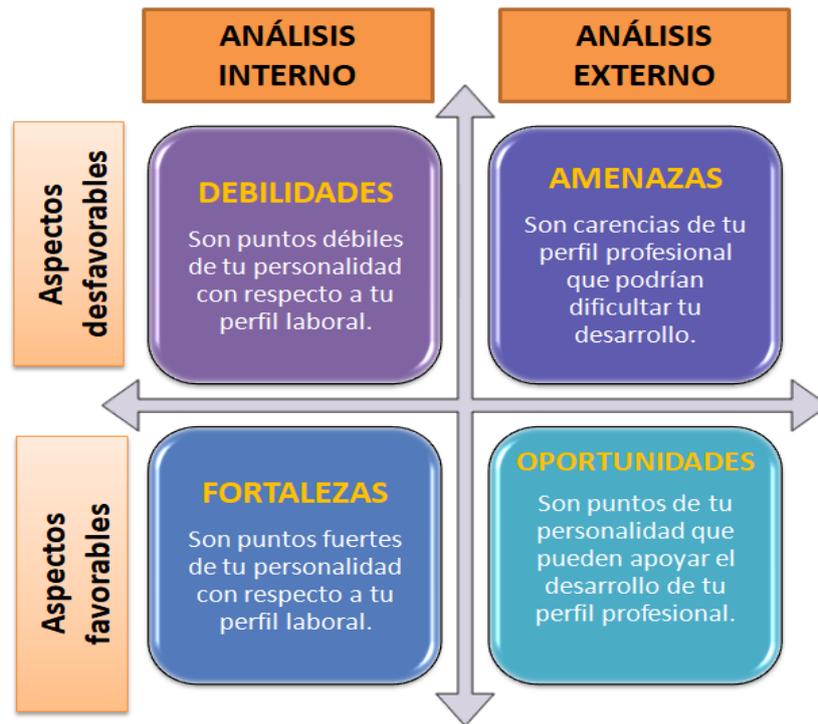
<sup>51</sup> El Artículo 8 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, recoge el concepto y clases de empleados públicos. URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

lo cual deberá realizar un exhaustivo análisis crítico de las ofertas de empleo encontradas, que permita identificar exactamente de qué empresa se trata y las características del puesto, para obtener una aproximación inicial a la idoneidad o no de las mismas, en función de la concordancia con su formación, experiencia, expectativas profesionales, intereses personales y rasgos de su personalidad.

Para este análisis crítico, numerosos expertos en Recursos Humanos recomiendan la realización de un análisis del perfil profesional y personal siguiendo la técnica de la matriz DAFO (FODA, en su versión en inglés), donde el candidato pueda analizar pormenorizadamente sus propias “Debilidades”, “Amenazas”, “Fortalezas” y “Oportunidades”, con el objetivo de conseguir lo que se denomina una coincidencia o “match” con el puesto de trabajo. Tal y como se indica en el apartado de Orientación Laboral de la plataforma de empleo Infojobs, en el DAFO para un puesto concreto se comparará el perfil profesional con el perfil solicitado en el puesto. Para ello, este portal de internet para búsqueda de empleo, recomienda al candidato enumerar una serie de cualidades como autoconfianza, superación, iniciativa, negociación o liderazgo, invitando al candidato a clasificarlas en función de si las considera debilidades, amenazas, fortalezas u oportunidades.

Se trata de una técnica utilizada por los trabajadores autónomos en la elaboración de su Plan de Empresa, cuando deciden emprender un negocio, así como por numerosas empresas en diferentes etapas de su actividad, para justificar determinados proyectos.

## Matriz DAFO del perfil profesional



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del blog de la página web de Infojobs.  
URL: <https://orientacion-laboral.infojobs.net/>

Cuantas más debilidades y fortalezas se conozcan de uno mismo, más sencillo resultará hacer un ejercicio de autoconocimiento y en consecuencia elaborar la marca personal, de la que hablaremos más adelante; y cuantas más amenazas y oportunidades se conozcan del entorno, mucho más fácil será la búsqueda de empleo. Ejemplos a analizar podrían ser “la actual pandemia”, que, aunque a priori resulte un aspecto desfavorable por suponer una amenaza para los futuros trabajadores, al no permitirles desarrollar todo su potencial, podría suponer una evidente oportunidad o reto, que serían capaces de superar gracias a la realización de cursos on-line, proyectos que requiriesen dedicación individual en el domicilio, o a una reconfiguración meditada de su perfil; “el nivel de inglés”, que se puede considerar desde varios puntos de vista, para todos los cuales existe la posibilidad de adaptación al perfil concreto que persiga un titulado en Actividades Comerciales, y por tanto a una mejora de su acceso al mercado de trabajo, siempre que se incida en la capacitación lingüística en esta lengua, específicamente orientada al trato con el cliente y, como punto de

partida, para la búsqueda de empleo y en particular para la realización de una entrevista de trabajo en inglés; “la situación del mercado laboral”, la cual, si no apunta al optimismo, puede plantearse de tal manera que exija una adaptación en función de los empleos más demandados o con mejores expectativas, “el proceso de robotización”, siempre dinámico y con innumerables opciones y posibilidades de adaptación para los estudiantes de Formación Profesional, etcétera.

Después de haber realizado un profundo autoanálisis, hay que conseguir convertirlo en una “marca personal” (“personal branding”, en su acepción inglesa), que en última instancia hace que a una persona se le convierta en producto dentro de un mercado, como es el laboral, de manera análoga a lo realizado por las empresas con sus marcas comerciales. Persigue destacar la ventaja comparativa de un candidato con respecto al resto. Se trata de intentar lograr una posición estratégica con respecto al resto de candidatos, y se basa en el uso de diferentes capacidades, recursos o talentos de que se disponen, a los cuales hay que dar forma utilizando un lenguaje competencial basado en el logro<sup>52</sup>. Este perfil habrá que trasladarlo al discurso profesional, que a su vez se transferirá a las distintas fases de la búsqueda activa de empleo como la carta de presentación, el C.V. o la entrevista de trabajo y, en la actualidad, a la presencia en las redes sociales, las cuales son una manera de ser observado en cualquier momento, por lo que hay que gestionarlas adecuadamente al objeto de que aquella situación de ventaja competitiva sea real, y transmitida adecuadamente al seleccionador de personal. Las empresas pueden estar interesadas en buscar y analizar el perfil del candidato en Twitter, LinkedIn, o en un blog, entre otros. Las competencias que en este trabajo se propone fomentar, esto es, las que hacen énfasis en el dominio del inglés en el proceso de búsqueda de empleo -y en concreto en la entrevista de trabajo- para los titulados en F.P., concretamente en Actividades Comerciales, harán que el empleador

---

<sup>52</sup> Tal y como indica Inés Moya de la Calle en el webinar “Autoconocimiento y Marca Personal” de la FunGe de la Universidad de Valladolid (2021).

conozca desde un primer momento, durante el mismo proceso de selección, que el candidato tiene, efectivamente, una posición de ventaja en relación al resto.

Tras el autoanálisis y creación de su marca personal, elaborará el Curriculum Vitae (C.V.), que es el documento más importante que ha de confeccionar un candidato a ocupar un puesto de trabajo, y en el que se recogen, de forma resumida y ordenada, los datos personales, la información, la experiencia y cuantos conocimientos o aptitudes puedan interesar a la persona encargada de la selección de personal en una empresa. En este sentido, se incidirá en la capacitación en los conocimientos de inglés, indicando el nivel real que se tiene tanto en su competencia escrita, como leída y hablada. Además, se deberá indicar qué acreditación oficial se posee, recurriendo al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas. En la mayoría de los casos, el C.V. constituye la primera imagen que recibe la empresa por parte del candidato y un primer elemento de selección, por lo que es fundamental que su forma y contenidos sean los adecuados.

Actualmente existen maneras diferentes de presentar el C.V., más allá de la tradicional en papel. En formato digital hay herramientas de uso sencillo como canvas, o como las que facilitan determinadas plataformas de búsqueda de empleo como LinkedIn o Infojobs, que se constituyen como recursos útiles y efectivos. Además, existe el videocurrículo, donde el candidato se graba para ofrecer su información a la empresa de una manera original que ha de analizarse en profundidad. Podría ser una interesante propuesta, que le haría diferenciarse del resto de candidatos, realizar esta grabación también en inglés.

En las dos leyes que regulan el currículum, tanto en la Orden de mínimos, de ámbito nacional, como en el Decreto de ámbito autonómico, que regulan el currículum correspondiente al título de Técnico en Actividades Comerciales, se establece, dentro de los contenidos del módulo de Inglés, la cumplimentación del C.V. en dicho idioma. Ello se puede considerar relevante a la hora de desarrollar el contenido relativo al proceso de búsqueda activa de empleo que aparece como contenido del módulo de F.O.L., al hacerse alusión expresa a uno de aspectos fundamentales de la Orientación Laboral como es el C.V. En este sentido, se aprovecharía la oportunidad de establecer una colaboración entre el Departamento de F.O.L. y el Departamento de Inglés para profundizar en este

tema. Debe hacerse referencia en este punto al Europass, herramienta de la Red EURES muy útil que sirve, entre otros, para elaborar un Curriculum Vitae unificado a nivel europeo.

La carta de presentación, aunque opcional, se recomienda que acompañe al C.V. cuando se opta a un puesto de trabajo, y puede ser de dos tipos, en función de si responde a una oferta de empleo concreta o de si se trata de una presentación como “candidatura espontánea” o “autocandidatura”, donde el candidato se anticipa presentando su perfil profesional ante una posible necesidad en la empresa, desconocida de antemano. Será una nota distintiva realizar dicha carta también en inglés, puesto que la mayoría de puestos de trabajo requieren el idioma, y porque es una manera directa de comprobar, por parte del empleador, que efectivamente se posee un nivel competencial en lenguas extranjeras adecuado y acorde al puesto.

En el proceso de selección pueden existir pruebas y test, a discreción de la empresa. Una vez preseleccionado el candidato a través del Curriculum Vitae, las empresas pueden utilizar estas herramientas para valorar si realmente se ajusta al puesto de trabajo y a la empresa. Las conclusiones y evaluación que se extraigan tienen un punto de vista totalmente objetivo, a diferencia del resto de fases. Los tipos de pruebas más habituales son los tests psicotécnicos de inteligencia y de aptitudes, donde se pretende medir la capacidad intelectual y las capacidades numéricas, verbales, de razonamiento, etcétera, del candidato. En ocasiones también se realizan pruebas profesionales específicas; además de los tests de personalidad, a través de los cuales se evalúan los rasgos que interesan en el mundo laboral y, consecuentemente, el comportamiento de la persona ante una misma situación. Y, en tercer lugar, los tests de cultura general, que preguntan acerca de áreas de conocimiento básicas.

Son también frecuentes las dinámicas de grupo. Una vez superada la fase de tests, si la hubiera, se propone a los candidatos actividades en grupo en las que se plantea una situación, generalmente problemática, que puede estar relacionada o no con el puesto de trabajo vacante. La finalidad de estas

dinámicas de grupo es observar el comportamiento de los candidatos a la hora de interactuar, debatir o escuchar a los demás, y cómo son capaces de llegar a tomar una decisión en torno al problema. En este tipo de pruebas se valoran, por encima de todo, las competencias clave o soft skills, que mencionamos anteriormente al hablar de la planificación de la carrera profesional<sup>53</sup>. Pueden exigirse, en ocasiones, dinámicas de grupo en una lengua extranjera. El módulo de Inglés será el encargado de lograr en los alumnos de, en nuestro caso, el Ciclo Formativo de Grado Medio de Actividades Comerciales, los resultados de aprendizaje que especifica el módulo en la legislación<sup>54</sup>, en la búsqueda del logro de las competencias profesionales, personales y sociales, las cuales estarán centradas en aspectos como el emprendimiento, la iniciativa, la capacidad de análisis, la creatividad, la autonomía o el poder de decisión. En este sentido, aunque no será el módulo de F.O.L. el que les deba enseñar a desenvolverse en inglés en el entorno laboral, sí colaborará para que las competencias que adquieran a través de ambos módulos les sirvan para mejorar su empleabilidad.

El siguiente y definitivo paso será la entrevista de trabajo o entrevista de selección. Se trata de una conversación entre un entrevistador, el empresario, y un entrevistado, el candidato, cuyo objeto es la investigación para encontrar a la persona más adecuada para cubrir un determinado puesto de trabajo. Se produce cuando en la empresa, de entre los Curriculums Vitae seleccionados, se opta por varios para conocer en persona a los candidatos, y tener la opción de establecer una comunicación directa con ellos. El candidato deberá tener muy en cuenta que esta selección es el primer paso para introducirse en la empresa, por lo tanto, ya deberá haber utilizado la mayor parte de los recursos a su disposición para ser capaz de llegar hasta este punto.

En las empresas medianas y grandes, o que están estructuradas en departamentos, es habitual ser convocado para más de una entrevista. En el caso de existir dos, se realizará una entrevista inicial, por uno o varios miembros

---

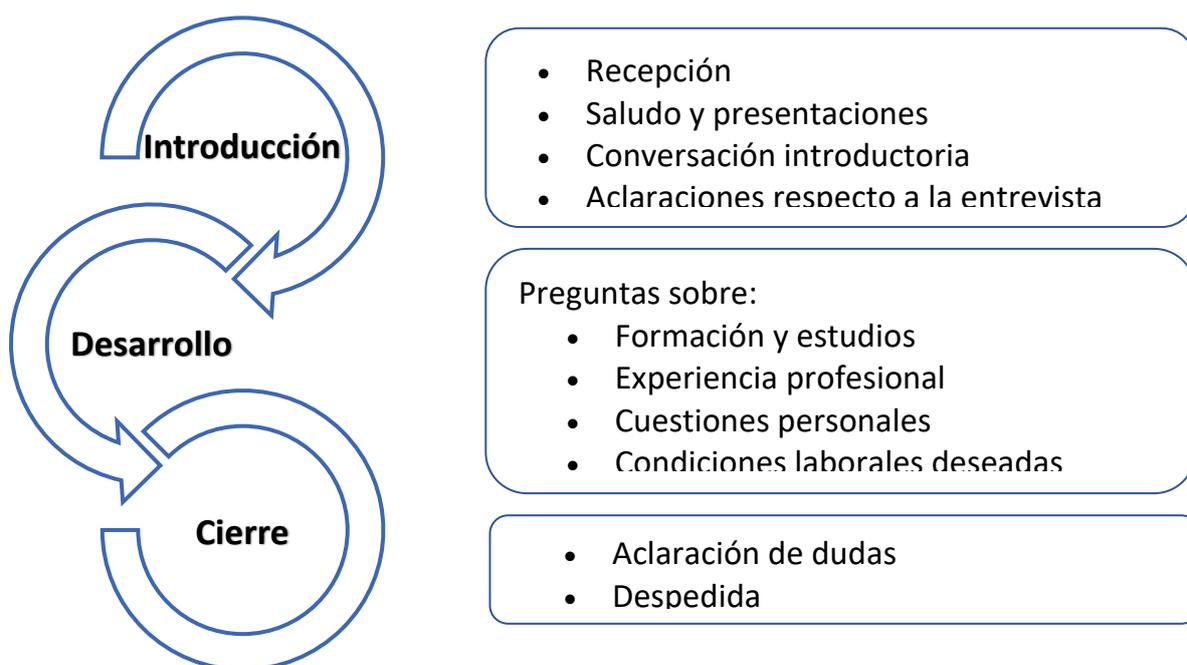
<sup>53</sup> Puede consultarse, para más información, el Plan de Modernización de la FP del Ministerio de Educación y FP. URL: <https://www.todofp.es/dam/jcr:5d43ab06-7cdf-4db6-a95c-b97b4a0e1b74/220720-plan-modernizacion-fp.pdf>

<sup>54</sup> Recogido en el Decreto 77/2015, de 10 de diciembre, por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico en Actividades Comerciales en la Comunidad de Castilla y León

del Departamento de Recursos Humanos y, si el resultado es satisfactorio, una segunda entrevista en que algún responsable del Departamento o Sección para los que se opta, o bien el gerente, acompaña a la persona que realizó la entrevista inicial, dándole en esta ocasión un cariz más práctico y orientado al puesto concreto. Por otro lado, es cada vez más frecuente convocar a una entrevista en inglés; a través de la cual el empleador intentará comprobar que el nivel indicado en el curriculum o el que se concluya de la carta de presentación, de los estudios realizados, de la experiencia profesional previa o de cualquier otra fuente en que se haya indicado cierta capacitación en el idioma, es el adecuado al puesto de trabajo. En el último apartado de este trabajo, se pretenden aplicar los conocimientos previos y capacitar al estudiante con otros adicionales, para la puesta en práctica de esta importante fase.

Es requisito prepararse para la entrevista, realizando una reflexión acerca de las capacidades, aptitudes e intereses personales y profesionales antes de asistir, para lo cual se podrá recurrir a repasar la matriz DAFO analizada anteriormente, siendo fundamental en ella la competencia lingüística en la lengua extranjera.

La entrevista se suele dividir en varias etapas, que responden al siguiente cuadro:



Fuente: elaboración propia a partir de los esquemas del libro de F.O.L. de la editorial tuLibrodeFP, Unidad 12 (páginas 246 a 273).

Cuando la entrevista es presencial, deben seguirse algunas recomendaciones en relación a la apariencia externa (manera de vestir, higiene) y exigencias en la comunicación tanto verbal (expresiones y frases que destaquen los éxitos, que denoten motivación y seguridad en sí mismos, entre otras) como no verbal (puntualidad, dar la mano, sonreír, gesticular moderadamente con las manos, mantener la amabilidad, etcétera). En el caso en que la misma sea por teléfono o mediante otros sistemas virtuales como la videoconferencia, es necesario que se conozcan previamente ciertas estrategias relacionadas con las nuevas tecnologías y con las particularidades de este tipo de comunicación oral, que adquieren una gran importancia por el hecho de no poder ver personalmente al interlocutor. Estos conocimientos se habrán adquirido en otros módulos profesionales, como el de Venta técnica, que se refiere, por ejemplo, a la excelencia en la comunicación telefónica; o el de Dinamización del punto de venta, que trata con profundidad la comunicación, y su uso mediante aplicaciones informáticas.

Si la entrevista es en inglés, será muy importante recurrir a las capacitaciones que se habrán adquirido en dicho módulo, las cuales también incluyen la comunicación por teléfono y por otros soportes telemáticos con los diferentes interlocutores en el entorno laboral en la lengua británica, además de incidir en el análisis del contenido global de los mensajes escritos y orales para la atención a quejas, reclamaciones y sugerencias de los clientes, proporcionando esto al alumno un gran aporte de recursos lingüísticos.

Al referirnos a la mayor parte de los perfiles profesionales que desempeñarán los futuros titulados en Actividades Comerciales, estamos tomando como punto de partida que el trato con el público será fundamental en sus relaciones laborales. Por este motivo, gran parte de los módulos de este Ciclo Formativo de Grado Medio hace hincapié en las competencias comunicativas, siendo transversales en el módulo de F.O.L. e imprescindibles en algunos de sus contenidos, como lo es en este de la entrevista de trabajo.

Por otro lado, resulta necesario hacer referencia a la igualdad de oportunidades y la “no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, tal y como garantiza el artículo 14 de la Constitución Española. Por su parte, el

artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores reconoce a los trabajadores el derecho “a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados”, por esas y otras razones añadidas, incluida la discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate<sup>55</sup>. Al objeto de que en los procesos de selección y, más específicamente en las entrevistas de trabajo, no se den circunstancias discriminatorias, en las que de una manera intencionada el seleccionador recurra a preguntas o a circunstancias contrarias a Derecho, resulta necesario que el futuro trabajador se anticipe conociendo sus derechos, para ser consciente de que la Ley le ampara y le protege frente a tales situaciones. En el siguiente apartado abordaremos algunos de estos aspectos desde un punto de vista de aplicación práctica en el aula.

#### **3.4. Metodología didáctica: El Método del Caso**

Dentro de la planificación para incorporar al aula la entrevista de trabajo en inglés, tal y como se indicaba en el primer apartado del presente Bloque, se llevará a cabo una serie de actividades en el aula que responderán a metodologías concretas, y que más adelante especificaremos. Si tomamos en cuenta la legislación consolidada, podremos asegurar que “La metodología didáctica de las enseñanzas de Formación Profesional integrará los aspectos científicos, tecnológicos y organizativos que en cada caso correspondan, con el fin de que el alumnado adquiera una visión global de los procesos productivos propios de la actividad profesional correspondiente”<sup>56</sup>.

Como punto de partida, para la impartición de las clases, consideraremos las Unidades de Trabajo 12, de Orientación Laboral, 13, de Equipos de Trabajo y 14, de Conflicto y Negociación, cuyos epígrafes se citaban en el apartado 3.3, relativo a los “Contenidos”, dado que todas ellas se relacionan con los resultados de aprendizaje que se habían establecido en la Programación, esto es, los

---

<sup>55</sup> RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., GARCÍA ORTEGA, J., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (2020) “Curso básico de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”. Tirant Lo Blanch, Valencia. Página 279.

<sup>56</sup> Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. Texto Consolidado. Artículo 8.6

números 1 y 2, como se indicaba en el apartado 3.2., y que se refieren a la selección de oportunidades de empleo, identificando distintas posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida y a la aplicación de estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para conseguir los objetivos de la empresa, además de con los criterios de evaluación correspondientes a dichos resultados de aprendizaje<sup>57</sup>.

Es, así mismo, importante, considerar la temporalización, intentando adecuarse en la medida de lo posible a lo establecido en la Programación Didáctica. En nuestro caso, se concretará en 10 horas curriculares.

La metodología estará basada en un modelo constructivista, de manera que sea activa y participativa, dirigida a la motivación del alumno, que convierta a este en protagonista de su propio aprendizaje. En particular, se basará en el Método del Caso (MdC), también denominado Análisis o Estudio de Casos, para las actividades planteadas<sup>58</sup>. El MdC como técnica de aprendizaje se empezó a utilizar en la Universidad de Harvard, aproximadamente en 1914, con el fin de que los estudiantes de Derecho se enfrentaran a situaciones reales en el aprendizaje de las leyes, y tuvieran que tomar decisiones, valorar actuaciones, emitir juicios fundamentados, etc.

Se trata de una técnica de aprendizaje activa, centrada en la investigación del estudiante sobre un problema real y específico que, partiendo del planteamiento de un caso concreto, le ayudará a conocer, analizar y comprender todo el contexto y las variables que en él intervienen. La metodología del MdC no centra el énfasis en el producto final, sino en el proceso seguido por los estudiantes para encontrar la solución. A lo largo de ese proceso de aprendizaje los alumnos no sólo adquieren conocimientos generales para el aprendizaje, vinculados a la materia y al mundo profesional, sino que desarrollan una serie de competencias generales y de capacidades, como son la gestión de la

---

<sup>57</sup> Decreto 77/2015, de 10 de diciembre, por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico en Actividades Comerciales en la Comunidad de Castilla y León.

<sup>58</sup> Se puede consultar el documento del Servicio de Innovación Educativa de la UPM (2008). Método del Caso. Madrid: Universidad Politécnica de Madrid.

Recuperado en [https://innovacioneducativa.upm.es/guias\\_pdi](https://innovacioneducativa.upm.es/guias_pdi)

información, la anticipación y evaluación del impacto de las decisiones adoptadas, habilidades intelectuales, interpersonales, de comunicación, de organización y de gestión personal; además de una serie de actitudes y valores fundamentales en su desarrollo profesional (autonomía, flexibilidad, etc.), personal (responsabilidad, iniciativa, trabajo autónomo, etc.) y social (empatía, asertividad, trabajo en grupo, etc.). Los efectos que tendrá el desarrollo de estas capacidades para los alumnos, en este caso, del Ciclo de Grado Medio en Actividades Comerciales, se manifiestan en la mejora de la preparación y la capacidad de adaptación al puesto de trabajo y a su entorno profesional para ocupar uno de los puestos relacionados con su perfil.

Siguiendo el MdC, se planteará a los alumnos una situación real de partida en el entorno laboral, y se irá analizando a lo largo de las diferentes sesiones, exponiéndolo como un problema, el cual habrán de intentar solucionar a través de dinámicas de trabajo, algunas de ellas en colaboración con el Departamento de Inglés. Esta situación o “caso” consistirá en que una conocida gran empresa de origen sueco, se plantea el ambicioso proyecto de instalar en su Delegación de Valladolid un nuevo Departamento de Atención al Cliente Internacional, reforzando el Servicio del que dispone en la actualidad y que sólo da cobertura al mercado local. Ello pasaría por expandir su ámbito de aplicación a clientes de otros países<sup>59</sup>. Para que el proyecto sea viable, a la empresa sólo le falta asegurar una buena capacitación de los empleados. Entre otros requisitos se deberá, por un lado, comprobar el nivel real de inglés de las 20 personas que ya trabajan para el Departamento, que no ha sido evaluado hasta el momento, a la vez que incorporar a 80 nuevos trabajadores para el mismo, para atención presencial -reforzado con estancias temporales voluntarias en otros países-, telefónica y on-line. Todos ellos deberán acreditar que dominan la lengua inglesa, fundamentalmente en su aspecto comunicativo, para lo cual se realizará una entrevista de trabajo en inglés a los que ya están trabajando en el Departamento de Atención al Cliente (*Customer Service Department*), y un proceso de selección que incluirá diversas etapas en inglés, incluida la entrevista

---

<sup>59</sup> Caso inspirado en el proceso de selección llevado a cabo en el año 2018 en la Tienda de Muebles y Decoración IKEA Valladolid, para su nuevo Departamento de Atención al Cliente.

de trabajo, a las nuevas incorporaciones para el puesto de agente de atención al cliente internacional (*international customer service agent*).

El proceso de selección para los 80 puestos al que se desafía a los alumnos a ocupar, constará de varias fases, cuyas actividades se realizarán conjuntamente entre los Departamentos de Inglés y de F.O.L. Así, tendrán, como candidatos, que haber seguido el esquema propuesto en la UT, esto es, la realización de una planificación en función de su perfil, búsqueda entre las fuentes, preparación de una carta de presentación, realización de algunos tests y confección de su Curriculum Vitae con las indicaciones dadas por el Departamento de F.O.L., todo ello en castellano y en inglés. Será en las actividades relativas a la entrevista de trabajo en inglés en las que nos centraremos en el siguiente apartado.

### **3.5. Actividades de enseñanza-aprendizaje**

#### **3.5.1. Actividad de Aprendizaje Cooperativo a través de la gamificación**

La gamificación traslada la mecánica de los juegos al ámbito educativo-formativo y profesional, buscando motivar al alumno en la consecución del objetivo. En este caso, en que se busca un Aprendizaje Cooperativo, el objetivo último ha de ser común para todos, y es el de lograr que finalmente se implante en Valladolid el Departamento de Atención al Cliente Internacional de la empresa, sin restar importancia a que cada uno de los alumnos tendrá que conseguir su propio objetivo individual, acorde a las expectativas planteadas.

Partiremos de una serie de supuestos a modo de preparación: la clase estará formada por 15 alumnos. La duración del juego será de dos horas curriculares de 50 minutos: una de ellas destinada al juego en sí, y la otra a realizar un debate, afianzar lo aprendido y extraer conclusiones. El nivel de inglés del profesor será intermedio-alto, equivalente a un B2 dentro del Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas. Se habrá despejado el aula de mesas y sillas, para que los alumnos se puedan mover libremente.

Para la elaboración del juego, que se ha denominado “*Quick question, thoughtful answer*”, el profesor tendrá preparadas quince fichas (tantas como alumnos pueda haber como máximo en el aula), con sendas “*quick questions*” (preguntas rápidas) anotadas en cada ficha, y, debajo de cada pregunta, una serie de consejos y posibles respuestas abiertas, con frases o expresiones que podrían servir de guía como respuesta al interlocutor, serán las posibles “*thoughtful answers*” (respuestas reflexivas). Se trata de las preguntas más habituales, con sus respuestas más adecuadas, que un entrevistador suele hacer en inglés en todo proceso de selección, enfocándolo, en este caso, al perfil profesional de un empleado en atención al cliente<sup>60</sup>.

Tras la explicación del juego, que se hará en castellano para asegurar que todos han comprendido perfectamente las instrucciones, se entregará aleatoriamente a cada alumno una ficha, con una pregunta y las correspondientes respuestas debajo. El papel del profesor será el de guía del conocimiento previo, moderador del juego y guía del conocimiento generado a través del debate y la discusión.

El juego, no competitivo, consistirá en que cada alumno camine por la clase como entrevistador buscando un candidato al que realizar su pregunta, a la que tendrá que contestar lo más acertadamente posible en 1’30” de tiempo, hasta que el reloj de cuenta atrás indique que el tiempo estipulado ha terminado, y entonces se cambien los roles: el entrevistado pase a ser entrevistador y viceversa). El uso del inglés como lengua vehicular se hace necesario, procurando respetarlo en la medida de lo posible. Se intentará que al final todos hayan tenido la oportunidad de entrevistarse brevemente en inglés con el resto. Es fundamental, y esto determina en gran medida el aspecto colaborativo de la actividad, que cada alumno se esfuerce no sólo por responder correctamente a las preguntas, sino por hacerse entender y dar las explicaciones adecuadas a cada uno de sus compañeros en caso de necesitarlo.

Como recursos necesarios deberán existir las fichas y una hoja con las preguntas y respuestas, de idéntica manera que hubieren aparecido en el juego,

---

<sup>60</sup> Véase el Capítulo 15 (páginas 194 a 198) en lo referente a *Questions for customer relations jobs*, del libro WILLIAMS, L. (2008) “The ultimate search book: find out what employers really want and get that job”. Kogan Page, Londres (Reino Unido).

que el profesor compartirá con cada alumno en la plataforma virtual. Esta hoja se usará como base para la última sesión en el aula, en la que se afianzarán los conocimientos adquiridos a través del juego, se debatirá acerca de cada pregunta y respuesta, y se extraerán conclusiones<sup>61</sup>.

A continuación, se incluyen tres fichas a modo de ejemplo, que podrían servir como modelo para la dinámica, o cualquier otra que se quisiera realizar basada en infografías. Incluyen una pregunta habitual y algunas de sus posibles respuestas abiertas, con consejos previos a considerar.

---

<sup>61</sup> Se pueden extraer estos y otros recursos relacionados, así como recomendaciones prácticas, del libro WILLIAMS, L. (2008) "The ultimate search book: find out what employers really want and get that job". Kogan Page, Londres (Reino Unido), *Chapter 15: "Questions for specific jobs". Questions for customer relations jobs* (Páginas 194 a 199).

## What do you know about our company?

### ADVICE:

**Do some research about the company!** By taking a look at the official web page or by asking someone who can give you some additional information (**Only positive aspects!!!**).

- *“I know Ikea is a renowned furnishing brand, formed by a group of companies, spread all over the world, including several stores in Spain (...)”*
- *“I am aware that your company is essentially customer-focused, paying attention to details (...)”*
- *“One of Ikea’s main business ideas is the one based on the commitment to protect the environment by using sustainable materials (...)”*
- *“I have been informed that Ikea offers a wide range of well-designed, functional home furnishing products at low prices, to make them affordable for as many people as possible (...)”*

Fuente: elaboración propia a partir de información y conclusiones extraídas de la página web oficial de Ikea.  
URL: <https://about.ikea.com/en/about-us>

## What are your main strengths?

### ADVICE:

- 1. Your key strengths must be your customer relations skills!**
- 2. Think of some other important professional skills! Some examples are teamworking, entrepreneurship, analytical thinking, adaptability, problem-solving capability, etc.**
- 3. Keep in mind a couple of anecdotes about some issues you have dealt with successfully!**
  - *“I can handle a variety of situations, such as (...) [talk about your anecdotes, using your ability and diplomacy].”*
  - *“I believe my greatest strength for this job is my job experience dealing with customers. On this matter, I enjoy working with people, and I always try to put myself in the customer’s shoes (...)”.*
  - *“I consider my key customer service skills to be my strongest point, supported by my success during my practical exercises at school (...)”.*

Fuente: elaboración propia a partir de información y conclusiones extraídas del libro WILLIAMS, L. (2008) “The ultimate search book: find out what employers really want and get that job”. Kogan Page, Londres (Reino Unido), Capítulo 12 y ss (páginas 118 y ss.).

## What are your weak points?

### ADVICE:

1. Try to soften these kinds of questions! Use gentle words like “a little”, “sometimes”, “occasionally”, etc.
2. Then, state how to solve the problem!

- “Occasionally I get angry, but there is always a reason that is out of my control, such as racism or environmental damage, and I try to avoid it as much as I can (...)
- “I have little job experience (only ever had one job, as a warehouse employee, for two months). Nevertheless, in **[name of the previous company]** I was a very good employee, my boss congratulated me on my daily duties, and I learned a lot of good strategies that I will be able to use in future jobs (...).”

Fuente: elaboración propia a partir de información y conclusiones extraídas del libro WILLIAMS, L. (2008) “The ultimate search book: find out what employers really want and get that job”. Kogan Page, Londres (Reino Unido), Capítulo 12 y ss (páginas 118 y ss.).

### 3.5.2. Actividad de Aprendizaje Orientado a Proyectos, basado en role-play o simulación

Las actividades de role-play o simulación se pueden encuadrar dentro del Método de enseñanza-aprendizaje Orientado a Proyectos, el cual está basado en que los estudiantes lleven a cabo la realización de un proyecto en un tiempo determinado. Se trata de resolver un problema o abordar una tarea mediante la planificación, diseño y realización de una serie de actividades, y todo ello a partir del desarrollo y aplicación de aprendizajes adquiridos y del uso efectivo de recursos<sup>62</sup>.

Esta actividad de enseñanza-aprendizaje, basada también en la metodología de casos, parte de la información extraída de las anteriores explicaciones de la Unidad de Trabajo, así como de las actividades realizadas, para poner en práctica los conocimientos aprendidos, como base para la realización de una actividad de simulación de una entrevista de trabajo, en este caso en inglés. Se incidirá en una serie de competencias genéricas o transversales, similares a las del anterior juego. En este caso se dará una mayor importancia a la comunicación oral, en tanto que el profesor y todos los alumnos estarán escuchando a los intervinientes y, como una motivación adicional, serán evaluados también por sus compañeros. En el último apartado concretaremos las herramientas de evaluación. Aunque en esta ocasión no es el aprendizaje cooperativo el que determina la actividad desde un punto de vista instrumental, sí sigue siendo común el objetivo final, por lo que en cierto modo se mantiene la idea de cooperativismo.

Al comienzo de la clase, se explicará en qué va a consistir la dinámica de simulación. De la misma manera, la explicación se hará en castellano, para asegurar que se han entendido las instrucciones. A continuación, se proyectará un video de 5 minutos y 7 segundos de duración, de una entrevista en inglés, extraída de la página web del canal de Youtube "*Learn English with Cambridge*", de Cambridge University Press<sup>63</sup>, en el que un joven explicará cómo se ha de

---

<sup>62</sup> Información extraída del documento del Departamento de Informática y Sistemas de la Universidad de Murcia (2019) "Métodos y técnicas didácticas para la enseñanza de la informática en F.P."

<sup>63</sup> El video se puede encontrar en la URL: <https://www.youtube.com/watch?v=SK3Lp7bV9CQ>

realizar una entrevista de trabajo en inglés. Para ello utilizará diferentes estrategias lingüísticas, con un nivel del idioma medio, y lo hará mediante la simulación de una entrevista en la que él será el candidato (“*candidate*”) y otra persona ocupará el rol de jefe entrevistador (“*boss*”). En una breve presentación, el actor principal incide en la importancia de la práctica a la hora de enfrentarse a una situación como la descrita, con la pretensión de que se consiga reducir el estrés y aumentar la autoconfianza, para que así las posibilidades de ser contratado aumenten. A continuación, procede a plantear una serie de cuestiones habituales en toda *job interview*, como las preguntas genéricas “*Why do you think we should hire you?*”, o “*Why are you suitable for this position?*”, recomendando responder en función de la experiencia profesional y académica o formativa que se posea, simulando el video varias respuestas posibles a modo de ejemplo. Posteriormente, se hace referencia a ciertos problemas que el candidato podría encontrar en algunas de las preguntas, del tipo “*What are your weaknesses?*” o “*Tell me about a time when you had to make a difficult decision*”, para las que se sugieren estrategias acertadas, como la de intentar transformarlas en situaciones en las que el joven se pueda sentir cómodo, y se acompañan de posibles respuestas. Para finalizar, se realiza un repaso de las principales expresiones y recursos utilizados en el video.

Tras la proyección del video, se procederá a organizar al alumnado para realizar el role-play. Se dividirá a la clase en parejas, indicándoles que deberán preparar y, posteriormente simular al frente de la clase, una entrevista de trabajo en inglés de cuatro preguntas/respuestas que les permita, primero, superar el proceso de selección para el puesto de *international customer service agent* y, en segundo lugar, el objetivo final de conseguir que la empresa decida instaurar en Valladolid el Departamento de Atención al Cliente Internacional. La actividad se realizará en tres sesiones de 50 minutos cada una. En la primera de ellas se preparará, en el aula de informática, todo el material necesario: se revisará el C.V. en inglés, se consultará información de la empresa en los ordenadores del aula, se resolverán dudas por parte del profesor, etcétera, todo ello haciendo las anotaciones oportunas, y además se visualizará un video en el que dos angloparlantes les muestren estrategias y recomendaciones acerca de cómo han

de enfrentarse a una entrevista de trabajo en el idioma inglés desde una perspectiva real.

Como punto de partida en la primera sesión, y tras la visualización del video, cada alumno dispondrá de su C.V. Siguiendo las explicaciones e indicaciones de los profesores de F.O.L. e Inglés en sesiones de trabajo previas, cada participante habrá elaborado su propio C.V. utilizando la herramienta interactiva canva. En él los alumnos incluirán información en función de su perfil personal y profesional y de sus expectativas para el puesto de *international customer service agent* en la citada gran tienda de muebles y decoración sueca, cuyo Departamento de Atención al Cliente Internacional pretende localizarse en Valladolid considerando que, para el puesto, existirá tanto atención al cliente presencial como on-line y telefónica. Se trata de una entrevista con la persona que ocupa el puesto de *Department Manager*, de origen sueco, para la que han sido citados después de superar una primera entrevista en castellano, la cual se realizó días atrás con un miembro del Departamento de Recursos Humanos en Valladolid, y una prueba de selección consistente en la realización de un test psicotécnico, un test de personalidad y un test de cultura general.

La segunda sesión se utilizará para la puesta en práctica, esto es, para que los alumnos lleven al aula lo aprendido y realicen su intervención por parejas en una entrevista. Uno de los miembros desempeñará el rol de “manager”, mientras que el otro miembro de la pareja será el candidato al puesto de trabajo, el “entrevistado”. Aunque la preparación la habrán realizado conjuntamente, la elección de estos papeles se dejará en manos de las parejas, guiándoles en su decisión si lo necesitaran. Si el número de alumnos fuera impar, o si existiera alguno con necesidades educativas especiales, se escogería uno o varios tríos en lugar de dúos, siendo el tercer alumno un segundo entrevistador, a elección del profesor. Cada simulación de entrevista tendrá un máximo de 12 minutos de duración, con cuatro preguntas y sendas respuestas.

Al finalizar la segunda de las sesiones, se recurrirá a una estrategia metodológica basada en la Flipped Classroom (Aula invertida)<sup>64</sup>, para tratar aspectos adicionales a los explicados. Esta metodología didáctica supone llevar a clase parte de la lección ya aprendida, de tal manera que lo único que reste, en este caso, sea aprovechar las horas lectivas para resolver dudas, realizar ejercicios prácticos y solucionar el caso planteado.

Así, se indicará a los alumnos que vuelvan a visualizar el video y otros adicionales, con consejos y estrategias para una mejora del perfil profesional en inglés, y específicamente como recurso para una realización correcta de las entrevistas de trabajo. Esta información se compartirá con los alumnos a través de la plataforma digital utilizada en el centro, donde además se les facilitarán algunos documentos para su reflexión en casa, como el listado con las 15 preguntas y las posibles respuestas de la dinámica “*Quick question, thoughtful answer*”.

En la tercera sesión se debatirán todos los aspectos que se consideren oportunos, resolviendo cualquier duda planteada en las anteriores sesiones y las cuestiones derivadas del trabajo realizado por los alumnos en casa. En última instancia, se llegará, cooperativamente, a tomar la decisión definitiva de instalar la empresa en Valladolid o no hacerlo. Si existiera tiempo suficiente, se podría proyectar algún otro video

### **3.6. Herramientas de evaluación**

La evaluación se realizará utilizando como referencia los criterios de evaluación recogidos en la legislación que regula el currículo correspondiente al título de Técnico en Actividades Comerciales en la Comunidad de Castilla y León. Además, deberá tenerse en cuenta lo establecido en la Programación Didáctica del Departamento de F.O.L.

---

<sup>64</sup> Puede ampliarse la información en el documento del Servicio de Innovación Educativa de la UPM (Julio 2020). Flipped Classroom (Aula invertida). Madrid: Universidad Politécnica de Madrid. Disponible en URL: [https://innovacioneducativa.upm.es/guias\\_pdi](https://innovacioneducativa.upm.es/guias_pdi)

### 3.6.1. Evaluación por el profesor

Para el juego de la primera actividad “*Short question, thoughtful answer*”, será el profesor quien determine los criterios de evaluación que se han cumplido, en función de sus observaciones y comprobaciones a lo largo del juego, tanto sus actitudes y aptitudes para desenvolverse en una entrevista de trabajo de cualquier índole, como para hacerlo cuando esta es en inglés, tomando en consideración, a pesar de no ser una prioridad, las capacidades lingüísticas de los alumnos en el idioma destacando, entre otros aspectos, su pronunciación, bagaje terminológico o adecuación gramatical. Se tendrán en cuenta los criterios de calificación recogidos en la Programación, así como la ponderación de cada uno de los parámetros, considerándose aquí fundamentalmente el número 3 de “Participación y otros comportamientos que denoten puesta en práctica de valores (respeto, tolerancia, esfuerzo, superación, etc.), establecido en un 10% de la nota final.

El profesor evaluará también el segundo de los ejercicios, de la simulación de entrevista. Para ello, comprobará que se ha plasmado lo explicado en los contenidos del tema, teniendo en cuenta tanto los conocimientos generales como los específicos que se refieren a la utilización del inglés en la búsqueda de empleo y, particularmente, en la entrevista de trabajo, respetando el enfoque del titulado en Actividades Comerciales que pretende ocupar un puesto de trabajo relacionado con el perfil profesional indicado. Además, realizará la evaluación teniendo en cuenta los correspondientes criterios de evaluación incluidos en la norma, de entre los que destacan los que se refieren a la “Determinación de las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo”, “Valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes, y formación propias para la toma de decisiones”. Transversalmente, “Valoración de las ventajas del trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con su perfil”, “Valoración de la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidas por los miembros de un equipo”, “Reconocimiento de la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones” y “Determinación de los procedimientos para la resolución de los conflictos”. En este caso, la actividad ponderará el 20%, tal y como recoge la Programación Didáctica del Departamento de F.O.L., en virtud del criterio de ponderación

número 2, de “Realización de Trabajos, Actividades, Exposiciones de forma individual o grupal, etc”. Como se explica en el siguiente apartado, además de la evaluación por el profesor, también se considerará la realizada por el resto de compañeros.

### 3.6.2. Coevaluación y autoevaluación

Se entregará a los alumnos una plantilla en la que deberán evaluar, por parejas o tríos, en su caso, a cada uno de sus compañeros, en función de una serie de parámetros que estarán incluidos en ellas. Estos cuestionarios de evaluación grupal o coevaluación serán realizados por cada alumno en colaboración con el otro miembro o miembros de la pareja o trío con los que se realice la entrevista, y deberá entregarse al profesor, con los nombres de quienes realizan la evaluación, así como el de los participantes, al finalizar cada intervención. Para finalizar la actividad, y con ella el tema de la Orientación Laboral, se realizará una autoevaluación colectiva, que se tendrá en cuenta únicamente para determinar si la conclusión que tomemos entre todos, mediante un juicio crítico y debatido en el aula, en base al objetivo prioritario especificado en la actividad de aprendizaje cooperativo, es la perseguida, esto es, la de decidir que hemos merecido, como grupo, que el Departamento de Atención al Cliente Internacional de la empresa Ikea se ubique finalmente en Valladolid.

Dentro de la ponderación del 20% reservada al criterio de evaluación de esta actividad, se considerará el 25% para la evaluación grupal, de tal manera que pondere en un 75% la opinión del profesor y en un 25% la del alumnado.

La siguiente tabla podría servir como plantilla para la coevaluación, donde habrá cuatro posibles calificaciones -excellent, good, medium, fail- que, para el profesor, supondrán una nota con la numeración de 9'5, 7'5, 5'5 y 3'5, respectivamente a efectos de ponderación objetiva (sólo se tendrá en cuenta la calificación final que los alumnos hayan indicado).

# INTERVIEW PEER ASSESMENT

PUPILS' NAMES:

- 
- 
- 

DATE:

INTERVIEWER AND INTERVIEWED NAMES:



CRITERIA	EXCELLENT	GOOD	PASSED	FAILED
<b>LANGUAGE SKILLS</b>				
English pronunciation				
Appropriate words and expressions				
Logical ideas				
Clear voice				
<b>PHYSICAL BEHAVIOUR</b>				
Clothing				
Body language and gestures				
Eye contact				
<b>PRACTICAL VALUES AND ATTITUDE</b>				
Initiative				
Self-confidence				
Maturity				
Positive attitude				
<b>FINAL ASSESMENT</b>				

Fuente: elaboración propia.

## CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Una vez constatada la intención última del presente trabajo, que es abogar por la incorporación del inglés a los contenidos curriculares del módulo de Formación y Orientación Laboral (F.O.L.), específicamente los relativos a la búsqueda activa de empleo, incidiendo específicamente en la fase de la entrevista de trabajo, para el título de Técnico en Actividades Comerciales en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, se procederá a enumerar una serie de conclusiones que darán al mismo una visión global, añadiendo dos propuestas finales que se espera lleven a la reflexión.

### PRIMERA CONCLUSIÓN

Tras el análisis de la situación actual del mercado de trabajo de los jóvenes en España, con unos elevados niveles de desempleo, de incorporación tardía, de temporalidad y parcialidad, o de deficiencias lingüísticas, se hace necesario el apoyo desde las instituciones públicas mediante diferentes planes, estrategias, proyectos y otras políticas activas de empleo, que traten de revertir la situación y lograr, tanto en España como en Europa, una mayor adecuación a la realidad que la sociedad actual demanda.

### SEGUNDA CONCLUSIÓN

En tanto que los evidentes progresos logrados a través de las intervenciones públicas, tras la crisis económica y financiera de 2008, se han visto truncados por el azote de la pandemia derivada de la COVID-19, se ha hecho necesaria una reformulación de las políticas públicas hacia una subsanación urgente de los efectos de la misma. Así, a las políticas de empleo que persiguen prioritariamente mejorar la inserción laboral de nuestros jóvenes, ha de sumarse una serie de medidas en materia de educación y formación, como el recientemente aprobado Anteproyecto de Ley de Formación Profesional (F.P.), cuyos efectos se prevén inmediatos y duraderos, en particular en el colectivo

objeto de este trabajo, esto es, el de los titulados como técnicos en Actividades Comerciales.

### TERCERA CONCLUSIÓN

Una de las líneas de actuación de esta y otras medidas, es la que promueve la adaptación de las empresas y de la formación de los jóvenes a un sistema cada vez más internacionalizado, fomentando los diferentes programas de movilidad de estudios fuera de sus países de origen, para adaptarlos a la nueva era digital global, en que tanto individuos como organizaciones y Estados están cada vez más intercomunicados. Se hace por ello imprescindible el dominio de las lenguas extranjeras, y en particular del inglés que, sin embargo, bajo mi punto de vista, no se tiene lo suficientemente en cuenta todavía en los Ciclos Formativos de F.P., lo cual resta oportunidades muy interesantes para la inserción laboral de los técnicos en Actividades Comerciales, que habrán cursado un Ciclo de Grado Medio cuyo perfil profesional es muy demandado en la actualidad, y claramente orientado al trato con un cliente cada vez más universal.

### CUARTA CONCLUSIÓN

El Módulo de F.O.L., en tanto que prepara a los alumnos de F.P. para su inserción en el mercado de trabajo, no puede mantenerse ajeno a este hecho, y debe favorecer que los estudiantes, como futuros trabajadores, consigan una capacitación más amplia y adecuada. En este sentido, se propone como punto de partida para un proceso gradual que pudiera tender al bilingüismo, que las Unidades de Trabajo relativas a la búsqueda activa de empleo en general y a la entrevista de trabajo en particular, así como otras que se consideren transversalmente en referencia a dicho tema, amplíen su visión incorporando paulatinamente las competencias comunicativas en lengua inglesa para los estudiantes del Ciclo Formativo de Grado Medio de Actividades Comerciales, en colaboración con el Departamento de Inglés para un logro de los resultados de aprendizaje más completo.

## PRIMERA PROPUESTA

En primer lugar, propongo como punto de partida hacia la inclusión de las competencias lingüísticas en inglés en los contenidos curriculares de F.O.L., incidir de una manera específica en alguno de los puestos de trabajo que previsiblemente desempeñarán los titulados en Actividades Comerciales, por ser los más acordes a sus estudios además de aparecer recogidos en la legislación, dándole un enfoque internacional. En concreto, con el objetivo de ilustrar el tema y las actividades que para finalizar se pondrán en práctica en el aula, he escogido el puesto de agente de atención al cliente, dentro del Departamento de Atención al Cliente Internacional de una conocida gran empresa multinacional, para acceder al cual el empleador requerirá del candidato la realización de un proceso de selección en inglés, dada la importancia crucial de este idioma en las relaciones comerciales. Para poder superarlo, el titulado deberá dominar la expresión escrita y, sobre todo, oral, en lengua inglesa, demostrando que posee una serie de competencias profesionales, personales y sociales relacionadas tanto con el desempeño del puesto en sí, como con la búsqueda activa de empleo y, en particular, con la entrevista.

## SEGUNDA PROPUESTA

Centrando por tanto la atención en la entrevista de trabajo en inglés, y utilizándolo como lengua vehicular en el aula en la medida de lo posible, las actividades de enseñanza-aprendizaje que propongo se basarán en una metodología didáctica activa, que mejora, bajo mi perspectiva, los métodos más tradicionales basados en las explicaciones magistrales por parte del profesor, donde este habla y el estudiante escucha, toma notas, lee y memoriza de cara al examen. En ellas se hace al alumno protagonista de su propio aprendizaje, convirtiendo al profesor en un mero guía en el proceso. En concreto me he basado en el “Método del Caso” (MdC), que plantea una situación ajustada a la realidad, y que ha de resolverse a lo largo de varias sesiones. Propongo, adicionalmente, que el “caso” que se plantea, y que otorga sentido a las dinámicas, se tome en consideración para justificar otras actividades a lo largo

del curso dentro de este e incluso de otros Módulos Formativos. Existen otras metodologías activas alternativas que muestran excelentes resultados, como la denominada “Aprendizaje Basado en Problemas” (ABP), o el “Aprendizaje Servicio”, a priori algo más complejas, pero que también podrían utilizarse a la hora de diseñar las actividades, incluso de manera complementaria a otras. Mediante estas estrategias, además, se consigue fomentar una serie de valores y competencias transversales o soft skills que pueden desprender resultados muy enriquecedores si se combinan, por ejemplo, con técnicas como la Gamificación, planteada desde numerosas ópticas posibles, y donde hay gran cabida para las nuevas tecnologías, pero que si se basa en lo manipulativo resulta sumamente satisfactoria al involucrar, a través del juego, varios sentidos; o el Aprendizaje Cooperativo, que busca la colaboración entre los miembros del grupo, en pro de un objetivo común; o, como se desarrolla en mi segunda actividad, el Aprendizaje Orientado a Proyectos mediante una simulación o role-play, en el que los alumnos escenifican su papel ante el resto de sus compañeros, persiguiendo con ello, de manera transversal, hacerles vencer el miedo escénico, tan limitante para su futuro; o la técnica educativa de Clase Invertida o Flipped Classroom, la cual da la vuelta al sistema tradicional de llevar deberes a casa para, por el contrario, traer al aula las tareas y otras cuestiones que requieran aclaración, fomentando a través de ella también las competencias digitales, ya que suele requerir el soporte de plataformas virtuales. Finalmente hago una aportación que tiene que ver con el proceso de evaluación de las dinámicas planteadas, y es que este sea considerado desde una doble perspectiva, dando cabida a la opinión del profesor, pero también a la de los estudiantes, a través de la herramienta de evaluación grupal o coevaluación.

# BIBLIOGRAFÍA

- APPLIN, R., (2019). *“Commerce and Sales. Burlington Professional Modules”*. Burlington Books, Madrid.
- CALDAS BLANCO, M.E., CASTELLANOS NAVARRO, A. e HIDALGO ORTEGA, M.L. (2020), *“Formación y Orientación Laboral”*. Editex, Madrid.
- COMISIÓN EUROPEA (2021). *“Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales”*. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Bruselas (Bélgica).
- DELORS, J. (1996) Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI *“La Educación encierra un tesoro”*, Santillana, Madrid.
- EDUCATION FIRST (2020) *“Informe EF EPI 2020”*, décima edición.
- DUCKWORTH, M., HUGHES, J. y TURNER, R. (2018). *“Business Result Upper-Intermediate”* (Teacher’s Book). Oxford University Press España, Madrid.
- GARCÍA GONZÁLEZ, B.J., TENA CORNELLES, D., DE FEZ SOLAZ, M.C., GARCÍA ORTUÑO, M.D. y HERNÁNDEZ RICARTE, M.V. (2020), *“Formación y Orientación Laboral”*. Ed. TuLibrodeFP. Valencia.
- GARCÍA NINET, J.I., VICENTE PALACIO, A. y otros (2020), *“Derecho del Trabajo”*. Aranzadi, Pamplona.
- GÓMEZ SALADO, M.A. (2021) *“La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del S.XXI”*, Aranzadi, Pamplona.
- INSTITUTO DE COMERCIO EXTERIOR (ICEX) (2021) ICEX, *“Análisis del Comercio Exterior Europeo”*.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y EUROSTAT (2020), Publicación *“La economía europea desde el inicio del milenio. Un retrato estadístico”*
- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN y COMISIONES OBRERAS DE CASTILLA Y LEÓN (2016), publicación *“Prácticas para jóvenes de Castilla y León y ayudas para la formación”*, dentro de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el empleo 2016-2020.
- MARTÍNEZ MOURE, O. (2021) *“Mercado del trabajo y empleo”*, Ediciones CEF, Madrid.
- Mc.MILLAN, J.H. y SCHUMACHER, S. (2005), *“Investigación Educativa. Una introducción conceptual”*. Pearson, Madrid.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL (2020), Informe-20 *“Estadística de inserción laboral de los graduados en enseñanzas de F.P.”*.

- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL (2020), "Informe 2020 sobre el estado del sistema educativo. Curso 2018-2019"
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL (2020), "Plan para la formación profesional, el crecimiento económico y social y la empleabilidad".
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2020). Informe Trimestral de "Análisis del Mercado de Trabajo".
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2021). Informe "Jóvenes y Mercado de Trabajo".
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. (2020), "Derecho del Trabajo". Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid.
- PUCHOL MORENO, L. (2012) "El libro de la entrevista de trabajo". Ediciones Díaz de Santos, Madrid.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., GARCÍA ORTEGA, J., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (2020) "Curso básico de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". Tirant Lo Blanch, Valencia.
- SANZ BARTOLOMÉ, R. y BOAL SAN MIGUEL, I. (2020) Trabajo Fin de Grado en Relaciones Laborales y RR.HH. "Las políticas de empleo en España, situación y retos futuros", Segovia.
- SMITH, A. (2010) "La riqueza de las naciones", Alianza Editorial, Madrid.
- UNESCO Institute for Statistics (2012). "International Standard Classification of Education", Montreal (Canadá).
- WILLIAMS, L. (2008) "The ultimate search book: find out what employers really want and get that job". Kogan Page, Londres (Reino Unido).

## DOCUMENTOS

- BAÑOS DÍEZ, D. (2020) "Enfrentarse a la elaboración de una programación de F.O.L.", y (2021) "Cómo elaborar con éxito una programación de F.O.L.", Seminarios Máster Profesorado Universidad de Valladolid.
- GARCÍA MEDINA, J. (2021), "El aprendizaje cooperativo y el método de casos", Innovación Educativa en F.O.L., Máster Profesorado Universidad de Valladolid.
- GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, V. (2021) "Programas que se desarrollan en los centros educativos donde se imparten enseñanzas propias de este máster", Seminarios Generales, Máster Profesorado Universidad de Valladolid.
- SANCHO ESTEBAN, M.M. y GARCÍA FERNÁNDEZ, M.I. (2020), Programación del Departamento de F.O.L. del IES Zorrilla 2020-2021 y Memoria del Departamento de F.O.L. del IES Zorrilla 2019-2020, Valladolid.

SERRANO ARGÜELLO, N. (2020), Apuntes de Política de Empleo, Máster Profesorado Universidad de Valladolid.

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID, Servicio de Innovación Educativa (2008), “Aprendizaje Basado en Problemas”, Madrid.

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID, Servicio de Innovación Educativa (septiembre 2020), “Flipped Classroom”, Madrid.

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID, Servicio de Innovación Educativa (2008), “Método del Caso”, Madrid.

UNIVERSIDAD DE MURCIA, Departamento de Informática y Sistemas (2019), Métodos y técnicas didácticas para la enseñanza de la informática en F.P., del Máster Universitario en Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional, Enseñanzas de Idiomas y Enseñanzas Artísticas, Murcia.

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID, Fundación General de la Universidad (2021), webinar “Autoconocimiento y Marca Personal”, Valladolid.

## WEBGRAFÍA

<http://www.adeccoinstitute.es/>

<https://biblioteca.uva.es/>

<https://castillayleon.ccoo.es/>

<http://www.ces.es/>

<https://data.europa.eu/en>

<https://ec.europa.eu/>

<http://www.icex.es/>

<http://ieszorrilla.centros.educa.icyl.es/sitio/>

<https://www.ikea.com/>

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

<https://www.ine.es/>

<https://www.educacionyfp.gob.es/>

<https://www.ef.com.es/epi/>

<https://www.lamoncloa.gob.es/>

<https://forbes.es/>

<http://www.todofp.es/>

<http://www.un.org/>

<http://www.unesco.org/>

<http://www.uvaempleo.com/>

<http://www.uvaorienta.com/>

## AGRADECIMIENTOS

A todos quienes habéis dado sentido a este proyecto. Gracias. A Mercedes, por transmitirme siempre sensaciones positivas y por ser un gran referente. A Javier, a Beatriz y a Sonia, por su colaboración y su interés en mi trabajo. A los compañeros y compañeras del I.E.S. Zorrilla que conocí, por su apoyo, y a los que no tuve la oportunidad de conocer, pero que también me influyeron. A Miriam, por no dudar nunca en ofrecermelo todo lo que tiene y lo que sabe. A mi compi Laura, por estar siempre dispuesta a trabajar conmigo formando un gran equipo. A Noemí, por haberme hecho comprender la grandeza de esta profesión. A mi familia, por su inmensa paciencia y su confianza en mí. A ti, papá, por haber sido mi inspiración, por seguirme cuidando, por ser mi árbol eternamente.