



Trabajo de fin de máster

Título: *Diseño de un nuevo plan metodológico para solucionar la falta de empresas donde hacer las prácticas obligatorias los alumnos de ciclos formativos relacionados con el diseño gráfico*

Apellidos: Domenge García
Nombre: Miguel
Titulación: Màster en Formació del Professorat d'Educació Secundària
Obligatòria i Batxillerat, Formació Professional i Ensenyament d'Idiomes
Especialitat: Tecnologías Industriales

Director/a: Antonio Cañabate Carmona
Fecha de lectura: 15/06/21

Tabla de contenido

1. Introducción.....	2
2. Definición y contexto del problema	3
3. Objetivos.....	9
4. Metodología.....	10
5. Análisis de los resultados	12
6. Plan metodológico.....	29
7. Plan de comunicación	35
8. Conclusiones finales	45
Bibliografía.....	47
Índice.....	49
Anexos.....	49

1. Introducción

El 17 de febrero de 2016, mediante la orden ENS/31/2016, se aprobó en Catalunya el decreto que regulaba el currículo del ciclo formativo de grado superior de animaciones 3D, juegos y entornos interactivos. Actualmente, estos estudios se imparten en 19 centros educativos repartidos en todo el territorio de Catalunya, aunque la mayor concentración de centros se da en Barcelona con 12. Los alumnos que cursan este ciclo adquieren y desarrollan, citando la propia orden, competencias relacionadas con el desarrollo de animaciones 2D y 3D para producciones audiovisuales multimedia interactivos integrando los elementos y las fuentes que intervienen en su creación, teniendo en cuenta sus relaciones, dependencias y criterios de interactividad, a partir de parámetros previamente definidos. Con la implantación de este ciclo se busca dar respuesta a las necesidades en cuanto a recursos humanos de las empresas dedicadas a estas producciones.

Debido a estas limitaciones de movilidad y reunión, miles de empresas se han visto obligadas a implantar el trabajo remoto para todos sus trabajadores haciendo que estos trabajaran desde sus casas. Obligadas por las circunstancias, las empresas que no tenían un plan de trabajo remoto han tenido que desarrollarlo a la carrera. Esta transición hacia el trabajo remoto acelerado por las circunstancias ha hecho que quedaran en el limbo muchos puestos de prácticas, ya que las empresas no podían supervisar la tarea del estudiante o no tenían un plan de seguimiento; o algunas incluso han estado en ERTE. En otras disciplinas que requieren presencialidad en el centro de trabajo, como podría ser carpintería o mecánica, se han tenido que buscar alternativas para mitigar los efectos del cierre provocado por la pandemia. En algunas comunidades se han implantado soluciones como que no fueran obligatoria la FCT (Torres Menárguez, 2020). Esto ha provocado un gran quebradero de cabeza para los encargados en los centros educativos de buscar los puestos de prácticas a los alumnos, ya que la demanda de puestos de prácticas

supera la oferta actual. Y el trabajo en remoto viene para quedarse. El teletrabajo será la tónica habitual en muchas empresas que no necesitan tener a sus empleados presencialmente en un centro de trabajo concreto.

Lo que se propone en este trabajo de fin de máster es el desarrollo de un plan para los centros educativos y para las empresas para poder realizar la formación en centros de trabajo en remoto con plenas garantías. Se propone un plan, desde su fundamento hasta su propuesta de implantación y buenas prácticas, para que alumnos puedan realizar las prácticas con éxito en una empresa que no se encuentre en su zona geográfica más cercana o que no disponga de oficina o centro de trabajo concreto, y se aportan, gracias a la investigación realizada, diferentes herramientas que puedan garantizar el éxito.

2. Definición y contexto del problema

La industria de los videojuegos y, por extensión, la de las producciones en 2D y 3D en general, no para de crecer, y genera más ingresos que la industria cinematográfica y musical juntas (Newzoo, 2020). Según la Asociación Española de Videojuegos, en España se generan 9.000 empleos directos (Asociación Española de Videojuegos, 2018). Catalunya es la punta de la lanza de la industria de los videojuegos en España. Según el informe "*Empreses de Videojocs 2021*", del Institut Català d'Empreses Culturals (ICEC) de la Generalitat, las empresas catalanas representan el 28% del total estatal y aportan un 53% de las ventas anuales globales. Unos datos que, según las previsiones, no harán otra cosa que aumentar durante los próximos años: se prevé que para 2022 se puedan alcanzar los 699 millones de euros. El mismo informe defiende que esta expansión es gracias a cuatro pilares fundamentales: los estudios independientes, la implantación en Catalunya de grandes empresas multinacionales, la celebración de eventos especializados y la consolidación de una oferta formativa amplia y de calidad. Además, añade que desde el curso 2013-2014, la demanda de formación ha aumentado un 300%.

Por otro lado, algo que caracteriza esta industria es la deslocalización de sus trabajadores. No es extraño que un estudio que tiene sus oficinas centrales en Los Ángeles tenga trabajadores y colaboradores repartidos por todo el mundo.

Según el Instituto Nacional de Estadística, en su Encuesta de Población Activa de 2019, se constataba la moderada tendencia al alza del número de profesionales que ejercían su labor desde casa. Alrededor de un 4,8% lo hacían normalmente (o más de la mitad de los días) como los que lo hacían ocasionalmente, un 3,5%. En 2009, el número de teletrabajadores se situaba en el 2,5% del total de ocupados. España se encuentra por debajo de la media europea, que se sitúa en el 9,9%.

Pero la pandemia en 2020 y que sigue en 2021 ha disparado los números. Según el mismo INE, con datos ya del total de 2020, en el segundo trimestre de 2020, momento en el que se disparó la pandemia y se decretó el estado de alarma obligando a paralizar la actividad presencial en empresas no esenciales, se llegaron a 3.015.200 profesionales trabajando en su domicilio. En el último trimestre de 2020 este número se ha reducido y 1.923.800 empleados trabajan habitualmente desde su domicilio. Eso nos sitúa en el 9,9% del total de trabajadores.

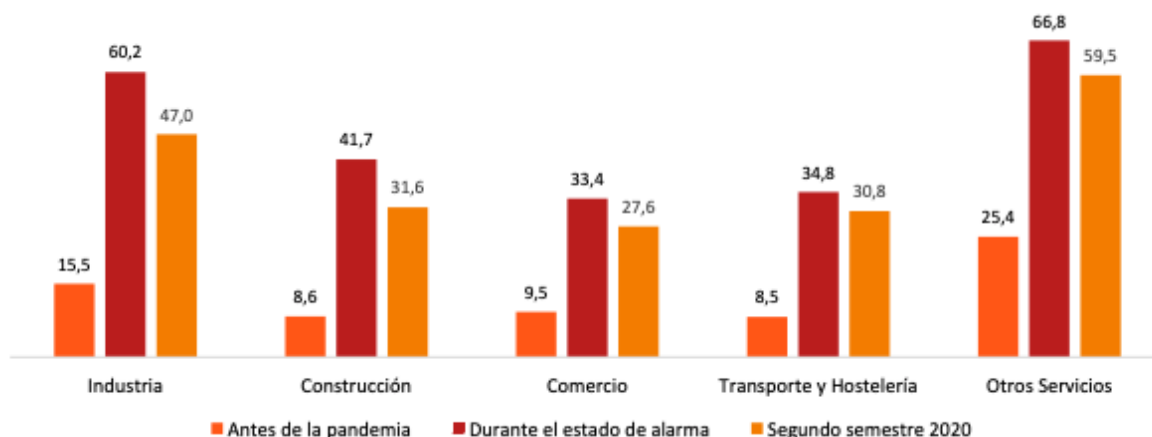


Tabla 1. Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo, por sector de actividad. Fuente: INE

Las empresas de diseño y producción de contenidos se encuentran entre las más proclives a instaurar el trabajo remoto, ya que a nivel técnico son las que lo tienen más fácil. Un carpintero, por ejemplo, tiene complicado instalarse su taller en un piso. En cambio, un diseñador las herramientas que necesita son fáciles de instalar en su domicilio, ya que éstas suelen consistir en un ordenador y una serie de programas informáticos.

Según la asociación que representa a más de 270 centros de FP públicos y privados de toda España, casi un 80% de los estudiantes durante el curso 2019-2020 no han podido finalizar sus estudios como tenían previsto debido a la pandemia (Educaweb, 2020).

En este trabajo se pone el foco en el ciclo formativo de videojuegos, pero es fácilmente extensible a cualquier grado relacionado con el diseño gráfico. Las herramientas de estos son un ordenador, una conexión a internet, el software de ofimática y comunicaciones básico y el software especializado. Un ejemplo de esto es la empresa Ulabox. Tras decretarse el estado de alarma, permitió que todos sus empleados de la oficina central se llevaran el ordenador a su domicilio para poder trabajar en remoto. La experiencia fue positiva y tras consultar a los empleados la dirección decidió prescindir de la oficina física que tenían arrendada y trabajar en remoto de forma permanente. Esto ha hecho también que los convenios de prácticas que tenían en marcha llegaran hasta el final a duras penas, pero que no hubiera nuevos, ya que no tenían un plan de seguimiento para los estudiantes, lo cual dificultaba poder evaluarlos.

La oferta de puestos de prácticas ha disminuido drásticamente. La conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) afirman “ser conscientes de que en determinados títulos de algunas universidades se han encontrado problemas para colocar a todos sus estudiantes en prácticas curriculares obligatorias”. Pero añaden que la solución acordada con las universidades “consiste en distribuir la oferta existente y complementar la adquisición de las competencias

de la asignatura con otras actividades”. Esto implica que los estudiantes que no logran acceder a las prácticas pueden aprobar esa asignatura con trabajos complementarios (Real, 2021).

Esto respecto a las universidades. Pero en lo que concierne a la Formación Profesional, la solución es más complicada, ya que no se dispone de la relativa flexibilidad que tienen las universidades. En FP, las prácticas, o se hacen o no se hacen. Si no hay un cambio legislativo, esas son las opciones.

En la Universidad de Sevilla, en junio de 2020 había 324 estudiantes en prácticas de forma telemática. 294 eran inicialmente presenciales y se transformaron en prácticas online con motivo del estado de alarma. La Universidad de Sevilla envió un correo electrónico a los 673 estudiantes y tutores profesionales con prácticas activas y los 294 anteriores decidieron proseguir de manera telemática. Solo 30 estudiantes han decidido iniciar unas prácticas de forma telemática (Universidad de Sevilla, 2020).

Uno de los problemas que lleva acarreado la formación profesional en España es su escasa presencia mediática y el poco esfuerzo efectivo que se dedica a buscar fórmulas de mejora ya que el rédito político no parece ser muy alto. Apenas se encuentra datos ni indicadores del impacto que ha tenido la pandemia en las prácticas obligatorias.

El objetivo de este trabajo es que en la comunidad educativa se vean las prácticas telemáticas como una opción segura y fiable en un futuro inmediato. Para que esto sea posible es importante también realizar una labor comunicativa de las ventajas que tiene este tipo de prácticas y que se desarrollan más adelante. También requiere de una guía para la empresas ya que la metodología para la transferencia de conocimientos entre los profesionales y los estudiantes es diferente, y también se expondrá a continuación.

La realidad profesional está cambiando y la comunidad educativa debe dar respuesta a estos cambios, ya que si no corremos el riesgo de que dejemos atrás mucho talento.

2.1. Marco teórico

Antes de nada debemos acotar el término Formación en Centros de Trabajo, en qué consiste, cuáles son los actores que intervienen, el marco legal de actuación y cómo se desarrolla el proceso desde que el estudiante las inicia hasta que las finaliza:

- **Formación Centros de Trabajo:** La Generalitat define la FCT como las prácticas formativas no laborales, en empresas, que hacen los alumnos en un centro de trabajo, mediante un acuerdo de colaboración que suscriben el centro docente y la empresa. Tiene como objetivo completar el conocimiento y las competencias adquiridas por los alumnos en el ámbito académica y les permite conocer la realidad del mundo productivo (Generalitat de Catalunya, 2020).
- **Acuerdo de colaboración para la formación en centros de trabajo:** acuerdo suscrito, con un modelo oficial, entre el centro docente, la empresa y el alumno, para que este alumno pueda realizar sus prácticas formativas, no retribuidas, que completan su formación. Cuando son acordadas las condiciones entre el centro docente y el de trabajo se formaliza el acuerdo mediante la aplicación informática qBID, donde quedará registrado antes del inicio de las prácticas. El Departamento de Educación asigna a cada acuerdo de colaboración un número de registro. **Tipos de acuerdo:**
 - **Estándar:** se ajusta a la norma general, es decir, 4 horas diarias y 20 semanales máximo.
 - **Intensiva:** con un máximo de 8 horas diarias y 40 horas semanales.

- **Especial:** acuerdo en el que uno o diferentes apartados no se sigue la norma (horario y temporización).
- **De corta duración:** acuerdo de máximo 5 días en un período no superior a 1 días naturales consecutivos.

- **Departamento de Educación:** los coordinadores territoriales de enseñanzas profesionales autorizan los acuerdos formativos y facilitan el soporte necesario para hacer el seguimiento de las prácticas.
- **Tutor de prácticas:** docente del centro educativo que se encarga de planificar y programar el módulo de FCT. Busca empresas y entidades donde los alumnos puedan hacer sus prácticas. Hace también el seguimiento, evaluación y control de la ase de formación en los centros de trabajo. Debe hacer, al menos, una visita inicial y otra cuando se finalice la formación práctica. Asume también las funciones de profesor-tutor respecto al grupo de alumnos.
- **Tutor de empresa:** trabajador de la empresa destino del estudiante que es nombrado responsable del desarrollo de las prácticas de los estudiantes. Se encarga de supervisar el cumplimiento del programa formativo consensuado, facilitando al alumno la realización de las actividades programadas, su seguimiento y valoración. Además, es el enlace del profesor-tutor del centro y se coordinan para e acceso a la empresa, realizar el seguimiento, valoración y supervisión del alumno (Alcalà, 2020).
- **Programa formativo:** el proceso de formación de un alumno debe ser planificado, ejecutado, guiado y evaluado. Este programa debe materializarse en un documento que contenga los siguientes elementos:
 - Conjunto de actividades que el alumno ha de desarrollar programadas en el tiempo y concretadas en puestos, situaciones y medios de trabajo.
 - Procedimientos de realización, adaptados a cada empresa.
 - Condicionantes, derivados de características concretas de cada empresa.

2.2. Legislación

- **Normativa estatal:**
 - Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (texto consolidado).
 - Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
 - Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.
- **Normativa autonómica:** la regulación del módulo de FCT es desarrollada por cada Administración educativa. En Cataluña, concretamente, se regula con las siguientes normas:
 - Normativa de la formación en centros de trabajo. Instrucciones de aplicación. Curso 2020-2021.
 - Ordre ENS/241/2015, de 27 de julio, de la formación en centros de trabajo.
 - Direcció General de Formació Professional i Ensenyaments de Règim Especial (DGFPIERE): elabora cada año las instrucciones de aplicación de las normativas que hacen referencia a estos créditos, módulos o material, con tal de orientar la tarea de los coordinadores de FP, tutores de prácticas y los tutores de las estancias en empresa de los centros docentes.

3. Objetivos

El objetivo de esta investigación es desarrollar un modelo metodológico que incluya a todos los actores involucrados en la FCT, que sienta las bases de las prácticas telemáticas y que ayude a aumentar el conocimiento y aceptación de la FCT telemática entre los estudiantes los ciclos formativos de videojuegos.

- I. La creación de un plan metodológico para los alumnos de los ciclos formativos relacionados con los videojuegos en el que se les informe de la posibilidad de las prácticas telemáticas y las ventajas de esta opción.

- II. La creación de un programa comunicativo, en diferentes soportes, para divulgar la posibilidad de las prácticas telemáticas entre los tutores en empresa.
- III. La creación de un programa modelo e informativo para tutores de prácticas y coordinadores de FCT en centros educativos que ayude a la implantación y divulgación de este plan de prácticas en centros educativos.

4. Metodología

Aunque partimos de un objetivo común, las acciones las dividiremos en 3 grupos diferenciados según los intereses de estos. Para dar respuestas concretas a las necesidades de estos grupos, debemos diferenciar las técnicas de recogida de datos y el tratamiento posterior de estos datos. Las 3 líneas se dividen así:

- Alumnos
- Tutores de prácticas y coordinadores en centros educativos
- Expertos en recursos humanos e investigadores del mercado laboral

Para la elaboración de las encuestas seguiré el método que se desarrolla en *Using Research in Public Relations: Applications to program management* (Broom & Dozier, 1990). En el capítulo *Methods: Gathering Information* propone que las recogidas de datos deben plantearse desde lo más abstracto hasta lo más concreto. En el apartado *Operationalization* se busca conectar un concepto abstracto con fenómenos observables en el mundo real. Para ello, debemos definir conceptos, constructos y variables. Nuestro concepto son las prácticas formativas en remoto, el constructo será la encuesta que medirán estos y las variables serán las diferentes preguntas de la encuesta.

Con los datos que se obtengan, se elaborará un plan metodológico y otro de comunicación que pueda cubrir las necesidades y preferencias que en estas recogidas de datos se vean.

4.1. Alumnos

La intención con los alumnos es medir su actitud respecto a prácticas en remoto y cómo deberían ser estas para verlas como una opción a considerar. Para ello se les enviará una encuesta online con la herramienta Typeform. Al haber 19 centros educativos donde se imparte estos ciclos formativos sobre videojuegos, calculando una media de 25 alumnos por centro, nos da un universo total de 475 alumnos. El tamaño de la muestra, para obtener un nivel de confianza del 95%, sería de 213 alumnos a encuestar.

En la encuesta se incluirán preguntas sobre la FCT, sus características deseadas y la actitud en general a hacerla no presencial o mixto (combinación de presencial y no presencial).

Con las respuestas de los alumnos se busca adaptar el plan metodológico y de comunicación y las características del plan en sí para que los propios alumnos lo vean como una opción viable.

4.2. Tutores de prácticas y coordinadores

Buscaremos conocer la opinión y sugerencias que tienen los responsables de prácticas de los centros educativos. Serán cuestiones como los problemas habituales que impiden cubrir la demanda de puestos FCT, la idoneidad de un sistema de prácticas en remoto, características ideales, las características idóneas de las empresas y sugerencias para hacerlas apetecibles para los alumnos.

Se realizará una encuesta mediante la herramienta Typeform. En este caso, al haber 19 centros y ser este el universo, se preguntará a todos los responsables de FCT, ya que el universo es muy bajo y es viable alcanzar el nivel de confianza máximo.

Gracias a las respuestas podemos obtener una foto real y fiel del estado de la FCT, relacionarlo con el plan de prácticas en remoto y establecer el manual de

buenas prácticas para que esta modalidad se pueda llevar a cabo en las mejores condiciones.

4.3. Expertos en recursos humanos e investigadores del mercado laboral

Para romper la dicotomía entre alumno-centro educativo y poder obtener una foto panorámica del estado de la cuestión, incluyo en la investigación a los expertos en recursos humanos y, específicamente, expertos en prácticas de estudiantes. Considero expertos en recursos humanos los propios directores de recursos humanos de las empresas y a investigadores que se dediquen a analizar el mercado laboral poniendo el foco en las prácticas de estudiantes.

En este caso, la herramienta más útil son las entrevistas, ya que permiten recopilar información más amplia y cualitativa, al no ponerle límites a las respuestas y poder el entrevistado aportar más información de las que inicialmente se le pide.

Se entrevistan a tres expertos en recursos humanos y gracias a estas entrevistas se extraerán las condiciones clave y las reglas del juego idóneas para que la relación entre alumno - centro educativo- empresa sea lo más fructífera y cómoda posible.

5. Análisis de los resultados

Para elaborar un plan lo más preciso posible, debemos analizar en profundidad el estado de la cuestión desde sus diferentes perspectivas. No podemos poner al mismo nivel la visión subjetiva de un alumno, un docente o un experto en recursos humanos, ya que tienen puntos de vista diferentes fruto de su experiencia subjetiva. Por eso, he decidido dividir en 3 el análisis como he mencionado en el

apartado anterior. Los resultados obtenidos en cada grupo me permitirán avanzar a la parte del plan y podrá cubrir las necesidades de los 3 ámbitos.

5.1. Resultados encuestas a alumnos

La encuesta¹ consta de 15 preguntas totales, pero la cantidad de estas dependía de las respuestas que el encuestado iba dando, ya que había dos itinerarios principales: los que ya habían iniciado sus prácticas y los que no. Había un salto lógico en la tercera pregunta, ya que si el alumno no había iniciado las prácticas no tenía sentido preguntarse si las estaba haciendo online o cuántos días iba a la empresa.

En el diseño original de la encuesta incorporé una pregunta para saber en qué centro estaban cursando sus estudios, para así hacer un seguimiento del número de personas que respondían de cada centro. Pero para cumplir con la normativa esta columna de resultados ha sido eliminada.

En total, entre abril y mayo de 2021, se han realizado 187 encuestas a alumnos de Formación Profesional de ciclos relacionados con los videojuegos. 77 alumnos cursaban primer curso en el momento de la encuesta y 110 segundo.

De los alumnos que cursaban primer curso ninguno de ellos había empezado las prácticas. Excepto 5, todos los alumnos de segundo curso habían empezado las prácticas.

A los que marcaban que aún no habían empezado las prácticas se les preguntaba qué opción preferían, desde no ir nunca al centro de trabajo hasta ir todos los días.

¹ Link: <https://yrl38e59tbu.typeform.com/to/DU2JRZrr>

Porcentaje	Opción
42,66%	Me es indiferente
40%	1 día presencial, 4 a distancia
17,33%	3 días presenciales, 2 a distancia

Tabla 2. Preferencia que tienen los estudiantes en cuanto a asistencia a la empresa

De los 77 alumnos de primero, solo 8 no ven viable hacer las prácticas a distancia.

Un total de 105 alumnos encuestados habían empezado las prácticas: 103 a distancia y 2 presenciales. Para ser presenciales debían ir el 10% de las horas al puesto de trabajo. Si al menos un día a la semana lo hacían de forma no presencial, ya las consideraba a distancia. De éstos últimos, el 62% lo hacían porque lo pidió el centro educativo y el 38% lo hacía porque lo había pedido la empresa.

Los que ya habían empezado sus prácticas se les preguntaba cuántos días iban presencialmente:

Porcentaje	Frecuencia
79,6%	No van nunca
8,73%	4 días a la semana
12,62%	De 1 a 3 días a la semana

Tabla 3. Días que los alumnos en prácticas van presencialmente a la empresa

Al mismo tiempo, se les pedía también qué opción preferían. Más de la mitad, el 54,79% preferían ir 4 días presenciales y 1 a distancia, seguido del 43% que prefería ir los 5 días de la semana a distancia. Alrededor del 3% prefería hacer 3 días a distancia y 2 presenciales.

Se les pedía también, a través de una lista de opciones, que ordenaran por importancia los factores que valoraban más positivamente de hacer las prácticas a distancia. El factor más escogido, con diferencia, es la flexibilidad horaria y muchos enlazaban esta flexibilidad con la mejor compatibilidad de horarios con sus estudios. Los estudiantes deben compatibilizar sus horas de prácticas con la asistencia al centro educativo, por lo que hacerlas a distancia las valoraban positivamente ya que les permitía aguantar el ritmo y los horarios de las clases teóricas.

En cambio, lo que peor se valoraba era no tener un espacio de trabajo en condiciones, ya que algunos decían tener constantes distracciones por las personas que conviven con ellos, o no tener un espacio físico óptimo, como un escritorio. Otro motivo habitual ha sido la falta de herramientas técnicas, ya sea de software y hardware. Programas específicos de algunas empresas o no son compatibles o requieren de mejores máquinas que algunos alumnos no disponían. Un motivo que algunos alumnos han señalado es la poca comunicación con la empresa, considerándola escasa o de mala calidad.

Se les ha preguntado también si consideran que el teletrabajo será habitual dentro del mundo de los videojuegos. Debían puntuar del 1 al 10 según la importancia que le daban. El promedio de las respuestas de los alumnos de primero ha sido un 9. En cambio, el promedio de las respuestas de los de segundo se ha situado en el 7,84.

También se les ha preguntado a si estaban abiertos a la posibilidad de trabajar para una empresa de fuera de Catalunya una vez acabados sus estudios. Debían puntuar de 1-5, siendo 5 la aceptación máxima. El resultado promedio de los alumnos de primero ha sido un 4,57 y de los de segundo un 4,39.

Por último, se les ha preguntado si pensaban que las mejores empresas de videojuegos estaban fuera de Catalunya. De todos los alumnos, el 58% considera que sí. En este caso, porcentualmente había más alumnos que pensaban que no en

primero que en segundo. Es decir: empezaban primero pensando que en Catalunya estaban las mejores empresas pero en segundo cambiaban de opinión.

Como conclusiones generales, y a modo de resumen, podríamos decir:

- Los alumnos aceptan las prácticas a distancia y le ven futuro.
- La flexibilidad es un factor que tienen muy en cuenta los que ya hacen prácticas a distancia.
- Creen que debe haber una pequeña cuota de presencialidad, aunque sea un día a la semana.
- Necesitan recursos técnicos que la empresa o el centro educativo deberían ofrecer.
- Entienden que el teletrabajo será una posibilidad laboral más y que en su disciplina, los videojuegos, tendrá cierta relevancia.

5.2. Resultados encuestas a tutores de prácticas y coordinadores

En esta encuesta ² he analizado el estado actual de las prácticas a distancia desde el punto de vista del docente encargado de gestionar los convenios en el centro educativo.

En este caso había 19 preguntas totales, aunque el número también variaba según las respuestas que daba el encuestado. En la pregunta 5 se preguntaba si habían aumentado o disminuido la oferta de puestos de prácticas respecto a otros años y si respondían que sí o no había que seleccionar los motivos que se daban en pantalla.

² <https://yr138e59tbu.typeform.com/to/FuhfaeSa>

Al igual que con los alumnos, tanto el nombre del docente como el del centro educativo se pedía en las dos primeras preguntas, pero a la hora de presentar los resultados he decidido eliminarlos para cumplir con la normativa.

Ha habido un total de 18 respuestas, todas de docentes que se dedican a gestionar los convenios de prácticas de alumnos de ciclos formativos relacionados con los videojuegos. Una respuesta ha sido eliminada por presentar errores de forma.

La primera pregunta era de identificación para medir el grado de experiencia que tenían, ya que cuanto más tiempo en el puesto más perspectiva de pasado, y de futuro, consideraba que tenían. Además, hay que puntualizar que los ciclos formativos de videojuegos son muy jóvenes y se han implantado progresivamente en los últimos años, por lo que hay mucha rotación de docentes, ya que muchos de ellos aún no tienen oposiciones. El 44% de los docentes que han respondido dicen que este curso es su primer año en el puesto. El 22% lleva más de 5 años y el 33% lleva entre 2 y 4 años.

Para comprobar si en este curso ha bajado el número de puestos de prácticas respecto al curso pasado, el 88% dice que sí. Y si se les pregunta si en este año ha habido menos respecto al último curso no afectado por la pandemia, el 2018/2019, el 100% dice que sí, que ha habido menos puestos. El motivo principal es la pandemia y un daño colateral de ésta que ha sido el cierre de algunas empresas.

En el momento de la encuesta, todos los encuestados tenían alumnos en prácticas a distancia.

Preguntando cuál ha sido el motivo para llevar a cabo prácticas a distancia, el 56,25% de docentes dice que ha sido por obligación de la empresa, que ha impuesto las prácticas a distancia como única opción. Un 44% dice que ha sido por la pandemia y las medidas de seguridad impuestas tanto por las propias empresas como el Gobierno.

Los docentes debían puntuar, del 1 al 10, la importancia que iba a tener el tele trabajo en el mundo de los videojuegos, al igual que los alumnos. El promedio ha resultado en un 8,55. En cuanto a los motivos, el más votado ha sido que las empresas apostarán por la no presencialidad y los alumnos deben prepararse para ello. Otros dicen que los mejores talentos podrán trabajar para empresas de fuera de su entorno más cercano y algunos creen que las mejores oportunidades laborales las tendrán fuera de su entorno más cercano. Entendemos entorno cercano como Catalunya. Otros además creen que las mejores empresas del sector están fuera de este entorno cercano.

A la pregunta de si ven viable las prácticas a distancia, el 100% afirma que sí. Las condiciones que ponen, por orden de preferencia, son:

- Necesitarán recursos técnicos (8 votos)
- Necesitamos los docentes un plan metodológico (4 votos)
- Deberían ir al menos 1 día a la semana al centro de trabajo (2 votos)
- Deberían ir al menos 1 vez al mes al centro de trabajo (2 votos)
- Se necesita un plan de comunicación para comunicar los beneficios (2 votos)

Los expertos que he entrevistado, y que más abajo se pueden ver las conclusiones, dicen que el dominio del trabajo por proyectos será esencial para que el tele trabajo funcione. En este sentido, había una pregunta en la que los docentes debían puntuar, del 1 al 5, el dominio de sus alumnos de la metodología ABP. El promedio ha sido del 3,11.

Por último, se les ha preguntado si creían que si las prácticas a distancia fueran una opción oficial para los alumnos aumentaría la disponibilidad de puestos. Para ello, debían puntuar del 1 al 5 según el nivel de aumento que creían que se produciría. El promedio ha sido de un 4,11.

Y para acabar, se les ha preguntado qué cantidad de días creían que el alumno debía ir presencialmente a la empresa:

Porcentaje	Opción
44%	1 día a la semana
22%	2 días a la semana
11%	1 día al mes
11%	1 semana presencial, 1 semana no presencial
11%	Nunca

Tabla 4. Cantidad de días que los centros educativos creen que los alumnos deberían ir a la empresa

Como conclusiones y a modo de resumen, podríamos decir:

- El teletrabajo lo consideran una opción de futuro que podría ayudar a tener mejores opciones laborales.
- Que se necesita trabajar más y mejor en metodologías ABP o similares.
- Todos creen que es viable hacer de manera habitual las prácticas a distancia, pero que al menos deberían ir 1 día a la semana a la empresa.
- Que las prácticas a distancia pueden ser una solución que ayude a paliar la escasez de puestos de prácticas que hay.

5.3. Resultados de las entrevistas a expertos en recursos humanos e investigadores del mercado laboral

Para seleccionar los entrevistados realicé una primera búsqueda dentro de revistas científicas para buscar las figuras más prominentes en la materia. También realicé una búsqueda en recortes de prensa para relacionar los expertos a los que consultaban en los artículos periodísticos y establecer puntos comunes. Una vez hecha esta búsqueda, contacté con cuatro expertos de los cuales aceptaron todos ser entrevistados pero finalmente son tres los que se pudo completar la entrevista. En este [enlace](#) se puede acceder al vídeo original del que se han extraído las transcripciones que hay a continuación.

5.3.1. Debora Jeske

Debora Jeske es seguramente la que cuenta con más artículos publicados tanto en prensa como en revistas científicas. Extracto de su perfil en Researchgate³:

Es psicóloga laboral y organizacional en Berlín, Alemania, con experiencia en educación superior e industria. Además, es profesora adjunta en la Escuela de Psicología Aplicada en la University College Cork, Irlanda. Ha publicado extensamente sobre temas como prácticas laborales, formación y desarrollo en el trabajo. Las prácticas remotas / virtuales / electrónicas han sido un área de interés e investigación para Debora durante los últimos diez años.

En su haber cuenta con artículos sobre este tema publicados en revistas científicas como “*Virtual Career Fairs: Perspectives from Norwegian recruiters and Exhibitors*” (Vik, Norbech, & Jeske, 2018) o “*Effort and Reward Effects: Appreciation and Self-Rated Performance in e-Internships*” (Jeske & Axtell, 2017). También cuenta con una extensa lista de artículos y entrevistas publicados en prensa especializada y sitios web dedicados a la materia. Algunos de ellos han sido de mucha importancia para este trabajo. Como ejemplo tenemos “*Exploring Virtual Internships: Key Tips for Students*”⁴ o “*Running Virtual Internships: Key Tips for Employers*”⁵.

Debido a que su trabajo ya era suficientemente esclarecedor, la entrevista la planteé como una ampliación de este trabajo e intenté concretar en las prácticas de

³ <https://www.researchgate.net/profile/Debora-Jeske>

⁴ <https://blog.ccwt.wceruw.org/exploring-virtual-internships-key-tips-for-students/>

⁵ <https://blog.ccwt.wceruw.org/running-virtual-internships-key-tips-for-employers/>

estudiantes de Formación Profesional. No era necesario preguntarle por ideas que ya estaban explicadas en profundidad en sus diferentes artículos.

En primer lugar se habló del déficit de investigación que acarrea la formación profesional, al menos en España. No hay apenas artículos publicados y lo poco que hay se centra exclusivamente en anuncios políticos de planes futuros o si escasean las plazas de formación profesional en situaciones concretas como ha sido con la pandemia. Por mi parte, lo achaqué a la falta de prestigio que tiene la FP. Debora, por su parte, también considera que en Alemania tiene menos prestigio la FP que los estudios universitarios, aunque en este caso considera que en determinados puestos de trabajo puede ser que los de FP tengan mejores salarios y más cantidad de oportunidades laborales que los titulados universitarios.

Entrando a la parte concreta de las prácticas a distancia, o virtuales, la aplicabilidad depende de los estudios que se están cursando. Mientras disciplinas como los videojuegos o el diseño en general es viable, en otros estudios que requieren de recursos materiales concretos, como carpintería o laboratorios químicos, ya es más complicado. Aún así, se han explorado opciones. Una compañía que ha diseñado entornos virtuales para simular laboratorios científicos es Labster (www.labster.com). Tienen planes de formación que incluyen laboratorios virtuales muy sofisticados donde hacer simulaciones y aplicar conocimientos adquiridos.

Cuando consideramos si es viable que nuestra empresa pueda trabajar de forma remota, aunque tengamos un modelo híbrido o uno totalmente a distancia, debemos hacernos las siguientes preguntas antes de diseñar el plan:

- ¿Qué quiere la organización que haga el practicante?
 - o ¿Tiene los recursos necesarios? Por ejemplo, el software de comunicación para poder llevar a cabo la mentorización y el seguimiento del estudiante en prácticas.
 - o ¿Tiene un plan de comunicación establecido? Puntos que debe de tener en cuenta este plan:

- Las vías de comunicación internas.
- Las formas de comunicación.
- El estilo de comunicación.
- Quién se encarga de qué y a quién se puede acudir.

El problema habitual que encuentra Debora es lo conocido como *relationship building*: el proceso en el que se construyen y desarrollan las conexiones sociales. Muchas empresas no hacen bien su trabajo en integrar a los estudiantes en la estructura general de la organización y no entienden qué necesidades tienen en cuanto a comunicación ni recursos.

Tener estudiantes en remoto requiere una exhaustiva preparación previa. Las empresas deben estar un paso por delante del practicante y no ir asignándole tareas aleatorias. A diferencia de las prácticas presenciales, aquí no tenemos la capacidad de ir solucionando algunas problemáticas in situ, ya que la comunicación no es tan constante, por eso conviene adelantarse a los acontecimientos y planificar con detalle todo el itinerario del estudiante.

Para evitar que el estudiante se sienta desconectado de la empresa, ésta debe integrarlo en toda la estructura, presentándole a todos los compañeros e informarle cómo pueden comunicarse con ellos. La compañía debe diseñar actividades en grupo que ayuden a establecer conexiones. Por ejemplo, se puede establecer una hora para el café, en la que todos los compañeros se reúnen en una vídeo llamada para mantener una conversación informal. Se debe tratar al estudiante como una más e incitarle a que forme parte de las dinámicas como un trabajador más. Además, el estudiante debe entender también que su deber es participar como uno más, que deben implicarse en estas dinamizaciones, ya que aprender a comportarse en estas situaciones es también un punto importante en su aprendizaje.

Otro punto a tratar es el *talent management* (todos los procesos de RR.HH. para atraer, desarrollar, motivar y retener empleados de alto rendimiento) y el

reputation management (esfuerzo que hace una organización para gestionar lo que el público piensa de ella). Estos puntos deben estar incluidos en la metodología, ya que la organización debe obtener *feedback* de los estudiantes constantemente para mejorar la experiencia. Una buena relación con los estudiantes puede mejorar la reputación. Y si quieres tener el mejor talento, debes tener una buena reputación, ya que necesitas que la gente quiera trabajar para ti.

El estudiante debe sentirse valorado y debe percibir que su trabajo aporta y es importante. De lo contrario, desconectan mentalmente y pueden llegar a irse, tanto mental como físicamente. En este sentido, las prácticas presenciales tienen la ventaja de que al estar físicamente en la empresa, la desconexión tarda más en producirse.

De cara al docente que debe vender la idea de hacer las prácticas a distancia a sus alumnos, que debe defender la idea ante el temor de los alumnos a hacer algo que no conocen, éste debe preguntar primero a éstos qué percepción tienen, qué actitud tienen ante este tipo de prácticas. Segundo, informarles de quién sería su contacto en la organización, de quién estaría disponible para ayudarles cuando fuera necesario, que tipos de actividades realizarían y cómo las harían. También, debería establecer unas expectativas realistas, explicar hasta dónde se puede llegar y dónde no, y que ganarían y qué perderían. Por último, una vez iniciaran este tipo de prácticas, buscar el *feedback* constante con el alumno para comprobar que está siendo arropado e integrado en la organización, y corregir desviaciones lo antes posible para evitar el abandono o la frustración.

Aunque el trabajo en remoto ha sido un parche temporal para la crisis derivada de la pandemia, Debora sí considera que las empresas deberían ir preparándose al cambio de paradigma y formar a sus empleados para trabajar por objetivos. El éxito del trabajo en remoto depende de la habilidad que tengan los empleados para auto-organizarse para cumplir con los objetivos en cuanto a tiempo y forma.

Gracias a hacer las prácticas a distancia, el estudiante tendría un abanico mayor de posibilidades de las que tendría si solo optara a su entorno más cercano. Pasaría a participar en un mercado global y podría optar a unas mejores condiciones laborales, y mejor salario, que si solo se centrara en su entorno más cercano. Además, al no tener que desplazarse, ni temporal ni permanentemente, repercutiría en su bolsillo, ya que el mayor gasto suelen ser por los desplazamientos. Para las empresas, tener estudiantes en prácticas a distancia también aportaría más diversidad, ya que podrían tener estudiantes de diferentes zonas geográficas y aportar cada uno su experiencia y punto de vista, además de disminuir los sesgos y los prejuicios.

Por último, si la mano de obra cualificada no abandona las zonas menos pobladas, si no que se pueden permitir trabajar para empresas de fuera del entorno mientras siguen viviendo en zonas geográficas con pocos habitantes, ayudarían a mantener vivas y equilibradas las comunidades evitando el envejecimiento de la población. Si un analista de datos está cómodo en su pueblo y decide seguir viviendo en este junto a su familia, su aportación a la comunidad será positiva y otras personas del pueblo podrán enriquecerse, ya que podrán tener *role models* de profesiones que ni conocían y que nunca se habrían planteado.

5.3.2. Manel Fernández

En su web, www.manelfernandezjaria.com, se define como un transformador de empresas y personas que quieren desarrollar todo su potencial para sentirse plenamente satisfechas. Licenciado en Geografía e Historia contemporánea, con máster en Psicosociología Laboral, Seguridad y Salud Laboral y posgrado en Inteligencia Emocional para las organizaciones, ha trabajado durante años en la Administración Pública. Ha sido consultor en Seguridad y Salud Laboral para empresas de toda España y desde hace varios años ejerce como *coach* empresarial

y formador para la transformación de organización y personas desde su propia empresa. Es también docente en la UOC.

Llegué a él por el artículo “Teletrabajo: ¿se ha consolidado en España? (J.N, 2021) donde se le entrevistaba como en experto en teletrabajo.

La entrevista comienza mencionando la aprobación de la ley del teletrabajo⁶ en la que se han establecido una serie de definiciones y condiciones de los puestos de trabajo. Aún así, han quedado muchas cosas en el aire.

Como ha defendido anteriormente Debora Jeske, el teletrabajo requiere de una estrategia muy definida. Y una parte importante de esta estrategia debe referirse a los recursos técnicos. Se deben tener en cuenta todos los recursos necesarios y comprobar que se tienen o se pueden tener.

Por otra parte, para que este cambio de paradigma sea fructífero, los directivos deben pivotar desde el presencialismo al trabajo por proyectos y objetivos. Y este cambio también lo deben hacer los propios trabajadores, en cuanto a la forma de organizarse, de distribuirse el tiempo, de cómo cumplir con los objetivos. El teletrabajo se sustenta en un buen diseño del puesto de trabajo, en qué debe hacer ese trabajador y qué necesita para ello en cuanto a recursos técnicos y conocimientos.

Si hiciéramos una lista de los beneficios que puede tener un trabajador o estudiante en prácticas que apuestas por la no presencialidad, podríamos encontrar:

- Pierde menos tiempo en los desplazamientos y puede dedicar este tiempo a otro tipo de actividades. Se ahorra una cantidad importante de tiempo.

⁶ «BOE» núm. 253, de 23 de septiembre de 2020, páginas 79929 a 79971 (43 págs.)

- Mejor conciliación familiar, ya que al ser un trabajo flexible puede dedicar más tiempo a asuntos familiares.
- Se disminuye el impacto ambiental, al haber menos gente desplazándose diariamente a su puesto de trabajo, ya sea en transporte público o privado.
- Disminuyen las bajas por enfermedad común y los accidentes in itinere.
- Las empresas pueden ahorrarse ciertos costes que pueden dedicar a mejorar las condiciones salariales o aumentar los recursos técnicos disponibles de los trabajadores.

Aunque, por otro lado, también puede haber una serie de inconvenientes:

- Si las personas no aprenden a teletrabajar y no se adaptan, pueden que caigan en el tecnoestrés (Brod, 1984) o en la hiperconexión.
- La desconexión emocional con el proyecto, al verse alejado el trabajador o el estudiante en prácticas alejado físicamente de sus compañeros.
- Al no tener cerca de los compañeros, la creatividad y originalidad de los trabajos puede verse afectada, a no ser que se establezcan una serie de encuentros físicos donde se haga este tipo de trabajo.

A la hora de crear el plan a seguir con el teletrabajo y los estudiantes en prácticas, deberemos primero definir el propósito de la empresa, qué hacemos en esta empresa. Después, mediremos si las personas están alineadas con estos valores. Con el teletrabajo es más difícil la supervisión y control directo de los empleados, por lo que es importante este marco para que todos los que forman parte de la organización se sientan identificados.

Aunque hablamos de trabajadores, también entendemos como estos a los estudiantes en prácticas, ya que si se ha desarrollado correctamente el plan con los primeros, con los segundos no habrá problemas. Pero también cada uno debe poner de su parte. Los estudiantes deben entender bien su responsabilidad y aportar su granito de arena.

El gran reto del teletrabajo es mantener la vinculación emocional. Para ello, deberemos diseñar una serie de actividades que permitan mantener y fortalecer esta vinculación. Estas actividades pueden ser encuentros, actividades lúdicas, jornadas de trabajo presenciales o certámenes donde trabajar en proyectos concretos. Además, podemos apoyarnos en alguna de las miles de aplicaciones de comunicación que hay para fortalecer la comunicación entre compañeros y mantener la vinculación.

Una figura que Manel considera que va a tener más relevancia a partir de ahora es el CHO (Chief Happiness Officer). Será el encargado de implantar técnicas que evalúen y mejoren el bienestar de los trabajadores. Es una figura emergente que estará a medio camino entre recursos humanos, seguridad laboral y en el consejo de dirección tendrá una posición de cierta relevancia. Gracias a las herramientas digitales que se tienen hoy en día, es posible medir, analizar y comparar el bienestar de los trabajadores, y los estudiantes en prácticas, dentro de una organización. El reto es alinear el bienestar de los trabajadores con los objetivos de la empresa.

Como propuesta en cuanto al plan metodológico, se debe crear un plan de trabajo concreto y apoyarse en herramientas digitales que permitan hacer un seguimiento constante de las actividades. Manel considera que hay que crear un calendario de trabajo específico donde se especifica cuándo y qué se hará. Además, defiende crear otro donde el alumno haga un seguimiento de sus aprendizajes que contenga y se relacionen los siguientes ítems: tareas realizadas, dificultades, aprendizajes obtenidos y nivel de motivación (1-5). Es importante medir la motivación y el estado anímico, y junto al tutor del centro educativo, hacer el seguimiento de forma constante para poder ir evaluando y corregir las desviaciones.

5.3.3. Eva Rimbau

Eva Rimbau es profesora de los Estudios de Economía y Empresa en la UOC. Su ámbito de conocimiento son los recursos humanos y es experta en recursos humanos, teletrabajo, equipos virtuales y trabajo flexible, entre otros. Ha publicado

numerosos artículos que han tenido repercusión en los medios de comunicación. Entre estos tenemos “El teletrabajo, de la emergencia al cambio cultural”, “Consejos para incorporarse a una empresa en tiempos de teletrabajo”⁷ o “Coronavirus: el teletrabajo no era esto” (Rimbau-Gilabert, Coronavirus: el teletrabajo no era esto, 2020). También ha publicado artículos en revistas científicas tratando el teletrabajo, como “Riesgos psicosociales y estilo de liderazgo en el teletrabajo” (Rimbau-Gilabert & Sánchez, Riesgos psicosociales y estilo de liderazgo en el teletrabajo, 2020) o “¿Cuál es el posible efecto del teletrabajo preferente sobre el reparto de tareas domésticas entre hombres y mujeres?” (Rimbau-Gilabert, Cielo Laboral, 2020).

La primera pregunta, común a todos los entrevistados, es si el teletrabajo ha venido para quedarse. Pero la respuesta no es ni sí ni no: está claro que aumentará respecto a otros años, pero no será la opción predominante. Habrá una inclinación clara de las empresas hacia modelos híbridos: el trabajador tendrá una parte de jornadas laborales a distancia y otra parte presencial. Por ejemplo, 2 o 3 días a la semana en la oficina y el resto a distancia. O incluso un día a la semana en la oficina.

Después, está la cuestión del trabajo por proyectos. No todo el mundo sabe. Ni los estudiantes en su mayoría lo dominan ni los trabajadores están acostumbrados. El teletrabajo completo requiere de un cambio de paradigma muy grande que requiere cierto tiempo. Gracias a las prácticas a distancia, tanto las empresas como los estudiantes pueden ir adaptándose a este nuevo modelo de trabajo por objetivos. Las empresas pueden aprovechar para crear e implantar un modelo estratégico y los estudiantes utilizar las prácticas para conocer un modelo ya real e implantarlo en su abanico de conocimientos.

Con los estudiantes, el modelo por el que apuesta Eva es iniciar las prácticas con una presencialidad constante e ir espaciando en el tiempo los encuentros a

⁷ Artículos disponibles en <https://www.uoc.edu/portal/es/news/kit-premsa/guia-experts/directori/eva-rimbau.html>

medida que pase el tiempo y el estudiante se vaya involucrando en el día a día de la empresa.

Si la relación con el estudiante es totalmente virtual, lo primero que la organización debería hacer es organizar una buena presentación de ésta e informar de las personas que forman parte, sus roles y orientar al estudiante sobre a quién puede acudir cuando necesite algo. La parte más importante es que el estudiante vea que hay personas ahí detrás, que tiene un compromiso con ellas y que no está solo en esto.

Por último, una parte muy importante del aprendizaje del estudiante es aprender a comportarse en un entorno virtual: cómo formar parte de la conversación, cuándo intervenir y cómo intervenir. Una cosa en la que Eva hace hincapié es el poco dominio de los códigos de comunicación de algunos estudiantes (y trabajadores), escribiendo comunicaciones plagadas de faltas, o informales, que dan mala imagen y demuestran poca educación. Igual que debemos aprender a comportarnos en una oficina, también debemos aprender a comportarnos en un entorno virtual.

6. Plan metodológico

Este plan metodológico es fruto de aplicar toda la información recogida anteriormente para lograr crear un plan metodológico que conecte los intereses y necesidades de las tres partes que intervienen en unas prácticas: estudiantes, empresa y docentes. Las encuestas anteriores tenían como objetivo conocer las preferencias de los diferentes aspectos que forman las prácticas, como la cantidad de días presenciales que les gustaría o qué necesitarían los estudiantes de las empresas.

A continuación se propone una guía base que cada organización debería adaptar a su propia realidad. Este plan es una propuesta de mínimos y cada empresa deberá extender o perfilar según sus necesidades.

El plan se divide en tres períodos principales. Las acciones que se proponen están enmarcadas en cada período y responde a las necesidades del momento. Las tablas y fichas que se proponen están en los anexos y a continuación se explican las características y acciones principales de cada período.

6.1. Previo

Antes de que el estudiante llegue a la empresa y antes de que se haya formalizado el acuerdo, la dirección o el departamento de la empresa competente en la materia, deberá definir el puesto de trabajo con el mayor lujo de detalles. Los ítems indispensables de esta definición serán:

- **Departamento de la empresa que acogerá el estudiante.** Definir a qué departamento llegará el estudiante, qué compañeros tendrá y quién será su supervisor.
- **Funciones:** definición pormenorizada de los trabajos que desempeñará.
- **Recursos técnicos necesarios:** se deberá hacer una lista con todos los recursos que el estudiante necesitará para poder llevar a cabo sus funciones. Esta lista servirá después para contrastar que el estudiante dispone de todo lo necesario.
- **Conocimientos que deberá tener:** relacionándolo con las funciones, en este apartado la empresa definirá lo que el estudiante necesita saber para llevar a cabo sus funciones. Es decir, si su función va a ser la decoración de países de un videojuego, deberá tener el conjunto de conocimientos necesarios, como podría ser dominar el software de diseño, para llevar a cabo estas funciones.
- **Habilidades:** esta definición comprendería las habilidades que la empresa cree que son necesarias para llevar a cabo sus funciones. Siguiendo el ejemplo anterior, la empresa puede necesitar que el estudiante sea muy creativo.

- **Proyecto en el que participará:** es importante especificar de antemano en qué proyecto participará el estudiante y las características de éste. La descripción debería contener información en cuanto a fechas de entrega, en qué punto se encuentra o quién lo está llevando a cabo.

Esta ficha deberá ser consensuada entre el futuro tutor del estudiante en la empresa y el responsable del departamento si no son la misma persona.

Una vez confirmado este documento, se le haría llegar al docente del centro educativo encargado de formalizar los acuerdos necesarios. Es necesaria una reunión en este punto entre el futuro tutor y el docente, para así aclarar detalles y marcar líneas de actuación, especialmente en cuanto al apartado de recursos técnicos, que es el más delicado.

Una propuesta de esta ficha de encuentra en el anexo 2.

6.2. Durante las prácticas

6.2.1. Previo a la llegada del estudiante

Una vez que el docente propone un alumno que encaja con la definición anterior, es el momento de cumplimentar el acuerdo pertinente. Cuando se confirma este acuerdo, el estudiante junto a su docente deberán cumplimentar una ficha (anexo 3) sobre el alumno que contenga la información siguiente:

- **Información personal** como nombre completo y fecha de nacimiento.
- **Vías de contacto:** email o teléfono si lo considera oportuno.
- **Habilidades destacadas:** enumerar las habilidades que cree que tiene.
- **Conocimientos principales:** elaborar una lista sobre sus principales campos de conocimiento.

Cuando la tenga cumplimentada y el docente la haya revisado, el estudiante enviará la ficha a la empresa.

6.2.2. Primeros días del estudiante

Es el momento de la bienvenida al estudiante. La primera reunión, de bienvenida, a poder ser presencial si la distancia lo permite⁸, y un viernes, al ser un día más distendido. Los objetivos de esta entrevista inicial son:

- **Conocer la dirección.** Es importante que el estudiante conozca quién dirige la empresa, que le ponga cara a los responsables.
- **Conocer el tutor.**
- **Conocer la empresa:** explicar su misión, sus valores y su forma de trabajar.
- **Conocer a los compañeros.** En este punto es probable que los compañeros se encuentren teletrabajando. En este caso, que la reunión sea virtual, pero es indispensable que el estudiante conozca a sus compañeros.
- **Conocer el proyecto del que formarán parte:** explicación detallada del proyecto que en el apartado anterior se ha definido.
- **Concretar aspectos técnicos:** en caso de que el estudiante necesite recursos o aprender a utilizarlos, se aprovechará esta reunión para resolver dudas.
- **Concretar los días que el estudiante irá presencialmente.**

Al final de la reunión, el tutor entregará un dossier al estudiante recopilando la información anterior y otra información útil. Ítems que se recomienda que incluya el dossier:

⁸ El día presencial se propone debido a las preferencias que han mostrado tantos los estudiantes, los tutores de los centros educativos y los expertos encuestados. La frecuencia de las visitas dependerá de la distancia geográfica entre la empresa y el alumno. Sí que es recomendable que, en algún momento de las prácticas, el alumno visite la empresa.

- Organigrama de la empresa con nombres y apellidos de sus compañeros.
- Información práctica sobre la empresa
- Contactos de todos sus compañeros.
- Usuarios e información práctica sobre los recursos que la empresa le proporciona (por ejemplo, manuales de instrucciones o la contraseña del email).

6.2.3. Inicio del trabajo

Es hora de iniciar el trabajo y el estudiante ya deberá empezar a llevar a cabo sus funciones. La particularidad es que las deberá realizar a distancia, sin estar físicamente en la organización. Lo ideal es que este día de inicio sea un lunes para mantener la cadencia de lunes-miércoles-viernes.

El primer día se llevará a cabo una reunión virtual con el responsable del departamento, si esta no es también el tutor, y sus compañeros. En esta reunión se hablará del proyecto en el que el estudiante participará y sus compañeros deberán ayudar a contextualizarlo y dar detalles sobre su estado. Se le dará la oportunidad al estudiante para que transmita sus dudas y poder resolverlas entre todos sus compañeros. El objetivo de esta reunión es que el estudiante ya tenga claro qué debe hacer y por dónde debe empezar.

El martes lo dedicará a trabajar y el miércoles deberá llevar a cabo una reunión, a primera hora, con su tutor o jefe de departamento para resolver dudas y concretar detalles.

Los viernes, el día recomendado para ir a la empresa presencialmente, será el día elegido para llevar a cabo los puntos de control. Se llevará a cabo una reunión en la que se comentará la semana, se mostrará el trabajo realizado para su supervisión, se comentarán las dificultades que se ha encontrado y algunos detalles que el alumno o el tutor quieran repasar. En este punto, el estudiante deberá ir

complimentando su ficha (anexo 4) que servirá como diario, pero también irá midiendo su motivación. Es importante este punto ya que su motivación es un feedback muy importante. Ver si se mantiene estable o va decreciendo o aumentando será útil para corregir desviaciones por parte de la empresa o el centro educativo.

La idea es que cada semana de trabajo está estructurada de la misma manera, para así mantener los hábitos.

Después de las dos semanas iniciales, el tutor se reunirá con el docente para comentarlas y corregir alguna desviación si procede.

Si la empresa cada día organiza una reunión de departamento o las organiza de manera extraordinaria es importante que el estudiante siempre participe y se le involucre de alguna manera, pidiéndole opinión o aportando alguna experiencia. Es esencial que el estudiante se sienta partícipe aunque su campo de actuación sea limitado; pero para mantener una buena involucración y motivación del estudiante éste debe sentir que forma parte de un algo mayor.

6.2.4. Paso del ecuador

Cuando ya se haya llegado a la mitad del período de prácticas, deberá convocarse una reunión virtual entre el tutor, el docente y el estudiante donde se intercambien impresiones y se contrasten las expectativas iniciales con la experiencia del día a día transcurrido.

6.2.5. Período final

El fin de las prácticas se acerca y es hora de evaluar si han sido provechosas tanto para estudiantes y empresa y contrastar las expectativas, evaluando las que se han cumplido y las que no. También se deberá hacer un repaso final de las tareas cumplidas y la calidad de éstas.

Se recomienda realizar una pequeña fiesta de despedida presencial de los estudiantes donde los compañeros se despidan de los estudiantes y que los primeros se ofrezcan como ayuda por si algún día necesitan algo.

6.3. Final de las prácticas

El alumno deberá realizar una autoevaluación donde reflexione sobre los conocimientos adquiridos, las habilidades que haya desarrollado y su desempeño en el puesto de prácticas. .

7. Plan de comunicación

Este plan de comunicación está pensado y redactado desde el punto de vista de la Generalitat, más concretamente, el Departament d'Educació. Debe ser el Departament el encargado de implantarlo y velar por el cumplimiento de los objetivos, ya que este es un plan escalable a todos los centros educativos de Catalunya que impartan ciclos formativos compatibles con este tipo de prácticas, ya sean públicos o privados. El ente que aglutina a todos estos centros es el Departament d'Educació, por lo que será el encargado de la coordinación general de la implantación de la metodología antes desarrollada.

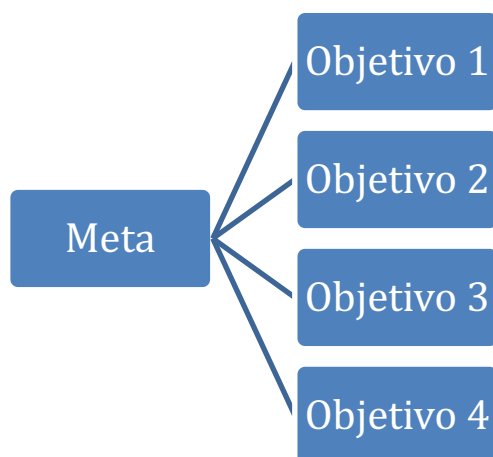
7.1. Metas y objetivos

Entendemos como metas fines generalizados; fines que proporcionan un marco para la toma de decisiones y la conducta, pero que son demasiado amplios para ser de gran ayuda en la toma de decisiones día a día. Las metas son amplias y abstractas y no pueden ser comprobadas directamente (Grunig & Hunt, 2003). En cambio, los objetivos, son fines a la vista. Soluciones esperadas para problemas del día a día que podemos utilizar para gestionar ese problema y para evaluar si lo hemos

solucionado (Dewey, 1939). Los objetivos se derivan de las metas. Son específicos y medibles y alcanzar un objetivo contribuye a alcanzar una meta.

Por ejemplo, los estudiantes de Formación Profesional tienen la meta de obtener el título de CFGS o CFGM que están estudiando. Pero para alcanzar la meta deben cumplir con el objetivo de aprobar cada módulo. Cuando hayan cumplido con todos los objetivos, aprobar los módulos, obtendrán el título y habrán cumplido con su meta.

El esquema sería el siguiente:

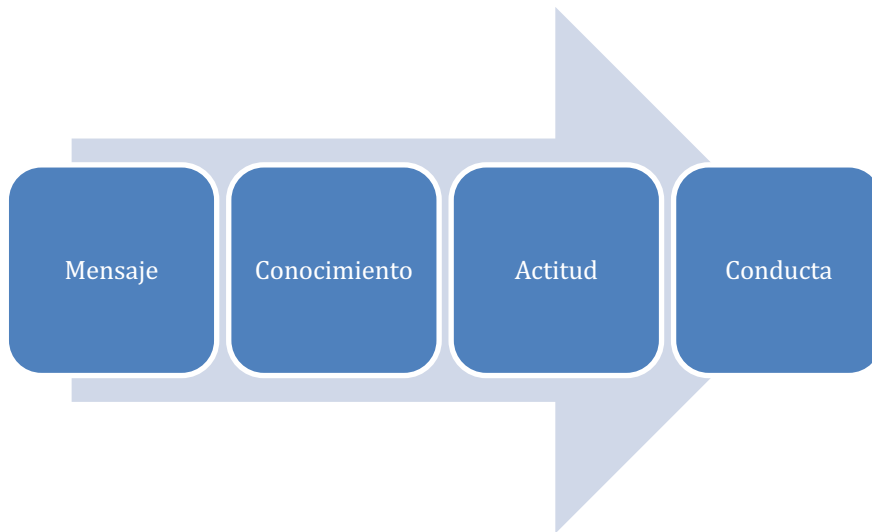


En nuestro caso, la meta sería la siguiente:

Conseguir una actitud favorable hacia las prácticas a distancia por parte de la comunidad educativa

Dentro de comunidad educativa consideramos a los centros educativos, los alumnos y las empresas que tienen estudiantes en prácticas para su formación.

Cuando en la meta hablo de actitud, lo hago basándome en el modelo dominó de los efectos de la comunicación (Grunig & Hunt, 2003):



Esto quiere decir que el mensaje genera conocimiento, que afecta a la actitud y modifica la conducta. En nuestro caso, nuestro mensaje es que las prácticas a distancia son una opción a tener en cuenta, y si la comunidad educativa, incluyendo a empresas, lo saben, estos tendrán una actitud positiva y desembocará en un cambio de conducta, es decir, la comunidad apostará por esta opción.

Cuando hablamos de alumnos y número de éstos, estamos hablando de alumnos de estudios de diseño, y más concretamente, los de videojuegos. Por cuestiones técnicas no es aplicable a estudiantes de mecánica o carpintería, aunque sí podría ser extensivo a otros como administración. En este plan nos centramos en el de videojuegos y diseño 3D.

Para llegar a esta meta, deberíamos cumplir una serie de objetivos que, al mismo tiempo, conllevan una serie de KPI para comprobar que vamos cumpliendo los objetivos o que, por el contrario, nos estamos desviando. He agrupado los objetivos en 3 grupos: estudiantes, docentes y empresas.

Para comprobar que vamos por el buen camino, estableceremos una serie de KPI. Estos, que en Español se definen por Indicadores Claves de Rendimiento, permitirán medir el impacto del plan de comunicación para poder ajustarlo si así es necesario y comprobar si finalmente se han cumplido los objetivos propuestos. En la siguiente tabla los tendremos relacionados también con los objetivos:

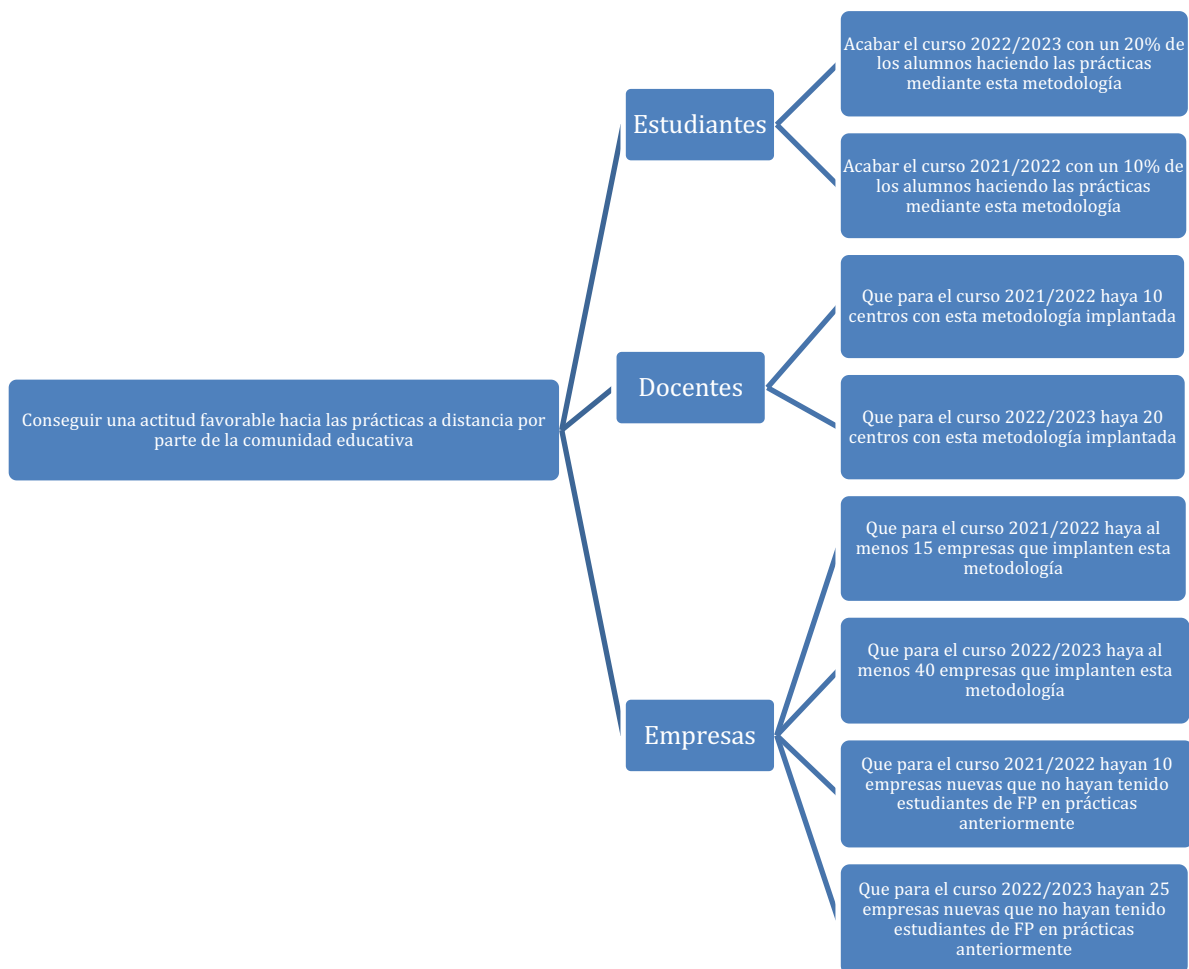


Tabla 5. Metas, grupos y objetivos

En el anexo 1 se puede encontrar la tabla donde se relaciona la meta, los objetivos, los grupos y los KPI.

7.2. Públicos

Entendemos por público a un sistema libremente estructurado cuyos miembros detectan el mismo problema o tema, interactúan, ya sea cara a cara o por

medio de canales interpuestos, y se comportan como si fueran una sola unidad. Las consecuencias crean públicos. Este plan es muy específico y las consecuencias que genera se ven en tres colectivos:

- **Empresas:** organización que lleva a cabo una actividad económica y que tiene, busca o necesita alumnos en prácticas. Dentro de éstas, nos centraremos en la figura que posibilita los acuerdos, ya sea el director general o el director de recursos humanos.
- **Docentes:** dentro de este público nos centraremos en la figura que posibilita la firma de los acuerdos necesarios para establecer una relación entre el centro educativo, la empresa y el alumno. Es el responsable de coordinar el esfuerzo dedicado a conseguir un puesto de prácticas para cada alumno. También serán tenidos en cuenta dentro de este público a los directores de los centros.
- **Alumnos:** entenderemos como alumnos o estudiantes a todos aquellos que estén formalmente matriculados al estudio de diseño correspondiente, ya sea en primer o segundo curso, y que deba hacer las prácticas en empresa obligatorias. Descartaríamos, dentro de este público, a aquellos alumnos que por el motivo que sea no tenga que hacer las prácticas obligatorias.

7.3. Programación de las actividades

Como este trabajo de fin de máster es una propuesta genérica con la ambición de ser escalable a otras comunidades y zonas geográficas, el programa de actividades no tendrá una temporización concreta que especifique días exactos, si no que nos moveremos en fechas orientativas idóneas para llevar a cabo la actividad. Además, en algunas actividades sí que se especificarán detalles concretos que pueden servir de ejemplo en caso de querer aplicar el plan en otro contexto diferente al planteado.

7.3.1. Programa general

El primer material a desarrollar por parte del organismo público competente, en nuestro caso el Departament d'Educació, es un portal web que sirva de nexo para conectar nuestros tres públicos. Este portal web serviría para dar información y contexto sobre la metodología de prácticas que se propone y que supuestamente está aprobado por el propio Departament.

Gracias a la web también centralizaríamos la captación de empresas interesadas, ya que lo que permite precisamente este plan es que no haya conexión geográfica estrecha entre las empresas y los estudiantes, por lo que las primeras no es necesario que estén en el entorno geográfico cercano al estudiante. El portal web permitiría poder crear una bolsa de empresas y conectarlas con estudiantes para aligerar de carga de trabajo a los docentes, ya que solo tendrían que ocuparse de cumplimentar los acuerdos de colaboración. Si se centraliza la información y el mensaje desde un sitio, este podrá llegar a más público y de una forma más homogénea.

La información que la web debería contener en sus diferentes apartados sería la siguiente:

- **Estudiantes:**
 - Explicación general sobre este tipo de prácticas, donde se detallaría con material visual el itinerario de un estudiante desde que se interesara hasta que finalizara las prácticas. Además, se haría una enumeración de los beneficios que puede tener para el estudiante hacer las prácticas a distancia.
 - FAQ con las preguntas habituales sobre este tipo de prácticas.
 - Recopilación de los centros educativos que tienen implantada esta metodología.
 - Recopilación de empresas que se han comprometido a implantar esta metodología.

- Buzón de preguntas.
- Posibilidad de apuntarse a reuniones informativas virtuales.
- Calendario de visitas a centros en las que se hablará de la metodología.
- **Docentes:**
 - Documentos descargables con información metodológica y de orientación pedagógica para poder asesorar a alumnos que estén interesados.
 - Buzón de preguntas para solicitar asesoramiento.
- **Empresas:**
 - Portal con información general que incluya apartados explicativos sobre la metodología, los beneficios para la empresa, las novedades que aporta y testimonios de otras empresas que ya lo hayan implantado.
 - Buzón para solicitar reunión de asesoramiento.
 - Zona de descargables con documentos explicativos y útiles para implantar la metodología, como las fichas de definición del puesto de prácticas y demás.

7.3.2. Programa de actividades para estudiantes

i. Reuniones:

- a. **Reunión explicativa.** A principio de curso convocar a los estudiantes de primer y segundo curso a una reunión en cada centro, ya sea de forma física o virtual y según disponibilidad, para dar información sobre este tipo de prácticas y resolver dudas. Utilizar material de apoyo como puede ser un *Power Point* o un pdf que contenga la información explicada de forma visual.
- b. **Reunión de apoyo.** Alrededor de Enero, nueva reunión, ya sea física o virtual, con todos aquellos alumnos interesados en cursar

este tipo de prácticas. Contrastar expectativas de los alumnos y darles toda la información que puedan necesitar.

- c. **Reunión previa al inicio de las prácticas.** Convocar a una reunión, física o virtual, con todos aquellos alumnos que hayan decidido hacer este tipo de prácticas y ya hayan formalizado el acuerdo necesario. Se les informaría del tipo de actividades que llevarán a cabo, cómo deberían plantearlas y se resolvería dudas que puedan tener.
- d. **Reunión durante las prácticas.** Con el objetivo de corregir posibles desviaciones, se convocaría a los alumnos a una reunión para contrastar expectativas y aportar comentarios para corregir posibles problemáticas que hayan surgido. Se realizaría, más o menos, a mitad del calendario de prácticas.
- e. **Reunión final.** Una vez finalizadas las prácticas, organizar una reunión para buscar vías de mejora y soluciones para alumnos de promociones posteriores.

ii. Materiales:

- a. Guía explicativa de las prácticas a distancia.
- b. Vídeo explicativo sobre las prácticas a distancia.

7.3.3. Docentes

i. Reuniones y encuentros:

- a. **Reunión inicial.** Explicar, a principio de curso, la metodología y sus ventajas. Presentar la web.
- b. **Reunión,** física o virtual, para confirmar los que están interesados en implantar la metodología en su centro. Resolver dudas y dar materiales de apoyo. Antes de navidades.
- c. **Reunión de los docentes con empresas** que ya han tenido acuerdos previos con su centro educativo para trasladar esta propuesta. Enviar a las empresas los materiales de apoyo.

- d. **Reunión de los docentes con las nuevas empresas interesadas** que no hayan tenido acuerdos previos, para realizar una reunión previa al inicio de las prácticas. Contrastar expectativas, resolver dudas y aportar ideas.
 - e. **Reunión final.** Al final del período habitual de prácticas, por junio, reunión para contrastar expectativas y aportar ideas para mejorar el plan. Enviar encuesta de satisfacción y elaborar una pequeña memoria donde se evalúe el plan.
- ii. **Materiales:**
- a. Guía explicativa para docentes con argumentario que sirva de apoyo para resolver dudas sobre este tipo de prácticas.
 - b. Fichas sobre expectativas o de diseño del puesto de trabajo que tendrían también las empresas.

7.3.4. Empresas

En cuanto a empresas, hay dos formas de llegar a ellas: directamente, una por una, o pasar primero por un intermediario que podría ser una asociación de empresas. La forma de comunicación y de intercambio de información sería similar, por lo que a continuación, cuando se habla de empresas también se puede considerar a las asociaciones empresariales. Para establecer lazos que perduren en el tiempo considero que es mejor constituir acuerdos directamente con las empresas, ya que la fluidez de la información y la flexibilidad será mayor.

- i. **Reuniones y encuentros:**
- a. **Reunión inicial.** Sondar empresas que ya han tenido acuerdos de colaboración previos y explicarles la nueva metodología. Búsqueda de nuevas empresas. Explicarles también la web.
 - b. **Reunión con interesados.** Reunirse de manera individual con cada empresa interesada para explicarle la metodología y proporcionar los materiales de apoyo. Se resolverían dudas que

puedan surgir y se ayudaría a la definición del puesto de prácticas que quieren cubrir.

- c. **Reunión previa al inicio de las prácticas.** Cuando se esté firmando el acuerdo de colaboración entre empresa y centro educativa, realizar una reunión previa para comprobar que se han llevado a cabo los pasos previos que se proponen en la metodología y que tienen todo preparado para el inicio de las prácticas.

Materiales:

- a. Guía explicativa para empresas con información sobre el plan.
- b. Documentos y fichas que se proponen en la metodología para el seguimiento de los estudiantes.

7.3.5. Asistencia a ferias y congresos

Un lugar de encuentro donde convergen todos los públicos son las jornadas, las ferias y congresos. Gracias a la asistencia a este tipo de eventos podemos generar vínculos con los públicos que nos interesan.

Centrándonos en Catalunya, podemos ver algunos ejemplos de este tipo de eventos a continuación (Diputació de Barcelona, s.f.):

- **Sabadell.** Fira de la Formació Professional. Segunda o tercera semana de marzo.
- **Sant Cugat del Vallès.** Parlem de la Formació Professional. Marzo.
- **Mataró.** Setmana de la Informació i de l'orientació Professional (SIOP). Segunda o tercera semana de abril.
- **L'Hospitalet de Llobregat.** Setmana de l'FP. Tercera semana de abril.
- **Badalona.** Fira de l'ensenyament de Badalona 2021. Segunda o tercera semana de marzo.

El material a diseñar para estas presentaciones estaría enfocado a captar la atención hacia la propuesta metodológica que se ha desarrollado y a presentar el

plan como una alternativa para actuales y futuros estudiantes de cara a sus prácticas obligatorias en Formación Profesional, y a una solución para todos aquellos que quieran cursar sus estudios de diseño y quieran optar a un puesto de prácticas más global o que por cuestiones de movilidad o económicas no puedan desplazarse a otra zona geográfica para poder realizar sus prácticas.

8. Conclusiones finales

Es de suponer que el número de personas tele trabajando no será tan alto en los próximos años. Pero si que se abre una oportunidad para que la sociedad considere el tele trabajo una opción más y que el mundo académico y empresarial le den la importancia que se merece.

La metodología que he propuesto y el plan de comunicación que he diseñado para poder defenderla tiene la ambición de, en la medida de lo posible, dar más oportunidades a estudiantes que por diferentes problemáticas no están en igualdad de condiciones según la zona geográfica donde se encuentran. Como he constatado en apartados anteriores, es evidente que la oferta de puestos de prácticas se ha reducido y cuesta cubrir la demanda. Con la intención de aumentar la oferta se ha propuesto estos dos planes para salvar la barrera que algunas empresas han puesto por la incertidumbre del momento. Creo que, si las empresas tienen un plan modelo a seguir y los docentes un plan de comunicación para poder defender esta modalidad de prácticas, la oferta aumentará.

Tengo en cuenta las limitaciones que pueden surgir, como la falta de recursos técnicos o de formación, pero la solución a estos la dejo para otra investigación futura.

Mi propuesta no es una solución paliativa a la situación generada por la pandemia de 2020 y 2021, si no un plan de futuro que permita dar más oportunidades.

Diseño de un nuevo plan metodológico para solucionar la falta de empresas donde hacer las prácticas obligatorias los alumnos de ciclos formativos relacionados con el diseño gráfico

Bibliografía

- Alcalà, d. G. (2020). *manual de formación en centros de trabajo: guía para el tutor de empresa*. valencia: Generalitat Valenciana.
- Asociación Española de Videojuegos. (2018). *El sector de los videojuegos en España: impacto económico y escenarios fiscales*. Madrid: Llorente & Cuenca.
- Brod, C. (1984). *Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution*. Boston: Addison Wesley Publishing Company.
- Broom, G. M., & Dozier, D. M. (1990). Methods: Gathering Information. En *Using Research in Public Relations: Applications to program management*. Prentice Hall.
- Dewey, J. (1939). *The Theory of Valuation*. Chicago: University of Chicago Press.
- Diputació de Barcelona. (s.f.). *Fires i jornades al territori*. Obtenido de Educació: <https://www.diba.cat/es/web/educacio/orientacio/fjo/calendari>
- Educaweb. (21 de julio de 2020). *FP y coronavirus: cómo afrontar el curso 2020-2021*. Recuperado el 2 de abril de 2021, de Educaweb: <https://www.educaweb.com/noticia/2020/07/21/como-garantizar-fp-curso-2020-2021-19275/>
- Generalitat de Catalunya. (2020). *Normativa de la formació en centres de treball: instruccions d'aplicació curs 2020-2021*.
- Grunig, J., & Hunt, T. (2003). La naturaleza de las metas y objetivos de las Relaciones Públicas. En *Dirección de Relaciones Públicas* (págs. 197-198). Barcelona: Gestión 2000.
- J.N. (4 de Febrero de 2021). Teletrabajo: ¿se ha consolidado en España? *El País*, págs. <https://elpais.com/economia/estar-donde-estes/2021-02-04/teletrabajo-se-ha-consolidado-en-espana.html>.
- Jeske, D., & Axtell, C. (2017). Effort and Reward Effects: Appreciation and Self-Rated Performance in e-Internships. *Social Sciences*, <https://doi.org/10.3390/socsci6040154>.

- Newzoo. (17 de Junio de 2020). *The Video Games Industry is Bigger than Hollywood*. Recuperado el 2 de Abril de 2021, de Myboosting: <https://www.myboosting.gg/blog/esports-news/the-video-games-industry-is-bigger-than-hollywood>
- Real, A. (15 de febrero de 2021). *La pandemia amenaza las prácticas obligatorias de los universitarios*. Recuperado el 2 de abril de 2021, de Newtral: <https://www.newtral.es/practicas-universitarias-obligatorias-pandemia/20210215/>
- Rimbau-Gilabert, E. (2020). *Cielo Laboral*. Obtenido de ¿Cuál es el posible efecto del teletrabajo preferente sobre el reparto de tareas domésticas entre hombres y mujeres: http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/05/rimbau_noticias_cielo_n5_2020.pdf
- Rimbau-Gilabert, E. (10 de Marzo de 2020). Coronavirus: el teletrabajo no era esto. *El País*.
- Rimbau-Gilabert, E., & Sánchez, B. (2020). Riesgos psicosociales y estilo de liderazgo en el teletrabajo. *Actas II Congreso Prevencionar 2019: desde la teoría a la práctica*. .
- Torres Menárguez, A. (23 de Abril de 2020). *Los estudiantes de FP podrán sustituir las prácticas en empresas por proyectos en casa*. Recuperado el 2 de Abril de 2021, de El País: <https://elpais.com/sociedad/2020-04-23/los-estudiantes-de-fp-podran-sustituir-las-practicas-en-empresas-por-proyectos-en-casa.html>
- Universidad de Sevilla. (2 de junio de 2020). *324 estudiantes de la US realizan sus prácticas telemáticas*. Recuperado el 2 de abril de 2021, de Universidad de Sevilla: <https://www.us.es/actualidad-de-la-us/324-estudiantes-de-la-us-realizan-sus-practicas-telematicas>
- Vik, A., Norbech, B., & Jeske, D. (2018). Virtual Career Fairs: Perspectives from Norwegian Recruiters and Exhibitors. *Future Internet*, <https://doi.org/10.3390/fi10020019>.

Índice

Tabla 1. Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo, por sector de actividad. Fuente: INE.....	4
Tabla 2. Preferencia que tienen los estudiantes en cuanto a asistencia a la empresa.....	14
Tabla 3. Días que los alumnos en prácticas van presencialmente a la empresa	14
Tabla 4. Cantidad de días que los centros educativos creen que los alumnos deberían ir a la empresa.....	19
Tabla 5. Metas, grupos y objetivos	38

Anexos

Anexo 1

Meta	Grupo	Objetivos	KPI
Conseguir una actitud favorable hacia las prácticas a distancia por parte de la comunidad educativa	Estudiantes	Acabar el curso 2021/2022 con 30 alumnos haciendo las prácticas mediante esta metodología	<ul style="list-style-type: none"> - 80% de alumnos de primer curso en el curso 2021/2022 informados de esta posibilidad. - 45 alumnos interesados en este plan a principio del curso 2021/2022. - 30 alumnos haciendo las prácticas siguiendo este plan en el curso 2021/2022 - 100 alumnos interesados en este plan a principio del curso 2022/2023. - 80 alumnos haciendo las prácticas siguiendo este plan en el curso 2022/2023
		Acabar el curso 2022/2023 con un 80 alumnos haciendo las prácticas mediante esta metodología	
	Docentes	Que para el curso 2021/2022 haya 10 centros con esta metodología implantada	<ul style="list-style-type: none"> - Informar al 100% de encargados de FCT de esta metodología a principio del curso 2021/2022. - Lograr que al menos 15 centros muestren interés para implantarlo en el curso 2021/2022. - Lograr que 10 centros lo implementen en el curso 2021/2022. - Lograr que, para el curso 2022/23, haya 25 centros interesados en implantar esta metodología. - Lograr que 20 centros tengan implantada esta metodología para el curso 2022/2023.
		Que para el curso 2022/2023 haya 20 centros con esta metodología implantada	
	Empresas	Que para el curso 2021/2022 haya al menos 15 empresas que implanten esta metodología	<ul style="list-style-type: none"> - Informar a 50 empresas sobre esta metodología a principio del curso 2021/2022. - Lograr que muestren interés al menos 30 a mediados del curso 2021/2022. - Que implanten esta metodología al menos 15 empresas en el curso 2021/2022. - Informar a 100 empresas, sin contar las del curso anterior, de esta metodología a principio del curso 2022/2023. - Lograr que muestren interés al menos 60 empresas a mediados del curso 2022/2023. - Lograr que para el curso 2022/2023 hayan 30 empresas con este plan implantado.
		Que para el curso 2022/2023 haya al menos 40 empresas que implanten esta metodología	
		Que para el curso 2021/2022 hayan 10 empresas nuevas que no hayan tenido estudiantes de FP en prácticas anteriormente	
		Que para el curso 2022/2023 hayan 30 empresas implantando esta metodología	
		Que en el curso 2022/2023 hayan al menos 20 empresas que no hayan tenido estudiantes de FP en prácticas anteriormente y que hayan decidido implantar este plan.	

Anexo 3

Nombre completo del estudiante:	
Email:	Teléfono:
Dirección:	
Habilidades destacadas: <ul style="list-style-type: none">• Habilidad 1• Habilidad 2	
Recursos técnicos disponibles: <ul style="list-style-type: none">• Recurso 1• Recurso 2 Recursos técnicos que necesitará: <ul style="list-style-type: none">• Recurso 1• Recurso 2	
Conocimientos: <ul style="list-style-type: none">• Conocimiento 1• Conocimiento 2	

Anexo 4

Checklist del primer día

Fecha del encuentro:	
Lugar del encuentro:	

Hecho

	Hecho
Conocer el tutor en la empresa	
Conocer la dirección de la empresa	
Conocer los compañeros del departamento	
Conocer el proyecto en el que trabajaré	
Hablar de los recursos técnicos, de los que tengo y los que necesito	
Hablar de los días que tengo que venir presencialmente y los que debo estar online	

Ficha de seguimiento personal

Semana:	
----------------	--

En qué he trabajado:

--

Qué he aprendido a hacer:

--

He tenido dificultades con:

--

Cosas que creo que tengo que mejorar:
--

--

Mi motivación de esta semana ha sido (1-5):
--

--

Ficha de seguimiento personal

Semana: 31/06/21-04/06/21

En qué he trabajado:

Esta semana he programado diferentes elementos de los personajes principales del juego.

Qué he aprendido a hacer:

He aprendido una técnica nueva con Zbrush y Unreal Engine que me ha permitido ir más rápido. Esta técnica me la ha enseñado José Domínguez, encargado de programación en la empresa. También, con Photoshop y el plugin Imagine he mejorado la técnica de decoración de los personajes.

He tenido dificultades con:

Al principio, con Unreal Engine he ido un poco pez, pero he ido cogiendo ritmo gracias a la ayuda de José y Andrea, la encargada de programación de la oficina de Austria. También me ha costado seguir las reuniones porque algunas han sido en inglés, pero he podido activar los subtítulos en Zoom y las he podido seguir mejor.

Cosas que creo que tengo que mejorar:

Tengo que ser más eficiente con los programas, ya que por mi falta de experiencia tardeo mucho tiempo buscando algunos elementos. Creo que lo iré mejorando en las próximas semanas.

Mi motivación de esta semana ha sido (1-5):

4