

---

## La educación emocional en FOL: preparando a los jóvenes para los desafíos laborales del siglo XXI

*Emotional education in vocational training and career guidance: preparing young people for the challenges of the 21st century labor market*

**Araceli Martínez García Donas**

*Ant. Profesora Universidad de Murcia, España*

### Resumen

La educación emocional es esencial en la formación de los estudiantes de formación profesional, especialmente en la asignatura de Formación y Orientación Laboral. El entorno laboral actual, marcado por la incertidumbre, la globalización y los avances tecnológicos, exige habilidades emocionales que complementen los conocimientos técnicos. Incorporar la educación emocional en FOL prepara a los jóvenes para enfrentar los retos de sus futuras carreras, como la gestión del estrés, la resolución de conflictos y el trabajo en equipo. Estas habilidades son clave para mantener un ambiente laboral saludable, mejorar la productividad y prevenir el agotamiento profesional. Para enseñar estas competencias, los docentes pueden utilizar dinámicas como el *role-playing*, el *mindfulness* y actividades que fomenten la cooperación y la empatía. Además de preparar a los estudiantes para el ámbito laboral, la educación emocional favorece su bienestar general y les ayuda a tomar decisiones más efectivas en su vida personal.

*Palabras clave: FOL, educación emocional, laboral, educación, innovación.*

---

### Suggested citation:

Martínez García Donas, A. (2024). La educación emocional en FOL: preparando a los jóvenes para los desafíos laborales del siglo XXI. In REDINE (Ed.), *Fostering health and wellbeing in the classroom*. (pp. 39-48). Madrid, España: Adaya Press. <https://doi.org/10.58909/ad24242802>

### **Abstract**

Emotional education is essential in the training of vocational training degrees, especially in the subject of Vocational Training and Career Guidance (hereafter FOL). The current work environment, characterized by uncertainty, globalization, and technological advancements, requires emotional skills that complement technical knowledge. Incorporating emotional education into FOL prepares young people to face the challenges of their future careers, such as stress management, conflict resolution, and teamwork. These skills are key to maintaining a healthy work environment, improving productivity, and preventing burnout. To teach these competencies, teachers can use activities such as role-playing, mindfulness, and group exercises that promote cooperation and empathy. In addition to preparing students for the workplace, emotional education enhances their overall well-being and helps them make more effective decisions in their personal lives.

*Keywords: Vocational Training and Career Guidance (FOL), emotional education, labor, education, innovation.*

## **Introducción**

Los trabajadores y las trabajadoras, especialmente si son jóvenes, se enfrentan a un entorno donde las habilidades deben actualizarse continuamente para mantenerse vigentes, y donde la permanencia en un mismo puesto de trabajo a lo largo de una carrera profesional ya no es la norma. A esto se suma la creciente tendencia hacia el empleo temporal y el trabajo *freelance*, lo cual, aunque brinda flexibilidad, también incrementa la competencia y disminuye en muchos casos la seguridad laboral. En este contexto, adaptarse y desarrollar competencias transversales como la inteligencia emocional y las habilidades de gestión del cambio se vuelven esenciales para navegar en un mundo laboral marcado por la volatilidad e incertidumbre.

El contexto laboral actual, caracterizado por la incertidumbre, la constante evolución tecnológica y la globalización, demanda habilidades emocionales que complementen los conocimientos técnicos. Integrar la educación emocional en Formación y Orientación Laboral (en adelante FOL) brinda a los y las jóvenes las herramientas necesarias para enfrentar con éxito los retos y exigencias del mundo profesional que les espera. Es importante proporcionar a la juventud habilidades socioemocionales, como la empatía, la resiliencia y el autocontrol, que son esenciales para su desarrollo personal y su integración social. La educación emocional es vista como un componente crítico en la formación de jóvenes capaces de afrontar retos y participar activamente en su entorno, promoviendo así una sociedad más inclusiva y con oportunidades equitativas (Barrón, 2021).

Hoy en día, el estrés laboral y el *burnout* se han convertido en problemas comunes en muchos sectores profesionales, debido a la presión constante por cumplir con plazos, la sobrecarga de tareas y la creciente competencia en el mercado laboral. La constante conexión a través de dispositivos electrónicos, el trabajo remoto y las expectativas elevadas de productividad contribuyen a un ambiente de trabajo más demandante, que a menudo no permite a los empleados desconectar y recuperar su bienestar. El estrés prolongado y la falta de gestión adecuada de las emociones pueden llevar al agotamiento físico y emocional, lo que a su vez afecta tanto al rendimiento laboral como a la salud mental del personal profesional. Por ello, es fundamental que los trabajadores y trabajadoras, especialmente los más jóvenes, aprendan a gestionar estas emociones y a implementar estrategias para prevenir el *burnout* (Moreno Jiménez, 2017). Herramientas como la inteligencia emocional, el autocuidado y la práctica de técnicas de relajación o *mindfulness* son esenciales para mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, garantizando un entorno laboral más saludable y sostenible a largo plazo.

Asimismo, las demandas emocionales han adquirido una relevancia creciente debido a la naturaleza cambiante de los trabajos y a la evolución de los valores empresariales. El personal profesional deben cumplir con competencias técnicas y, a su vez, gestionar emociones complejas que surgen en un contexto de alta presión, interacciones constantes y adaptación a entornos de trabajo colaborativos. La capacidad de manejar todo ello se ha vuelto crucial para mantener el bienestar individual y colectivo.

Además, las habilidades de empatía, inteligencia emocional, comunicación asertiva, gestión de estrés, prevención del *burnout*, resolución de conflictos, capacidad de trabajo en equipo y colaboración se consideran cada vez más indispensables, ya que las empresas valoran al personal empleado que pueden solventar y gestionar sin problema todos estos ámbitos. Las actividades prácticas como el *role-playing*, las dinámicas de grupo y el *mindfulness* son herramientas esenciales para desarrollar habilidades emocionales dentro del módulo de FOL, ya que permiten a los estudiantes vivir situaciones reales o simuladas que reflejan los desafíos emocionales del mundo laboral.

Así, la educación emocional cobra una relevancia especial en la formación del estudiantado de Formación Profesional, especialmente en las clases de FOL. La capacidad de gestionar las propias emociones y de comprender y manejar las de los demás se ha convertido en un componente fundamental de la empleabilidad. El personal estudiantil de hoy debe prepararse no solo para responder a las exigencias técnicas de sus futuros puestos de trabajo, sino también para enfrentar los retos emocionales que trae consigo un mercado en transformación, en el que la competencia y la inestabilidad laboral pueden generar estrés, ansiedad y presión.

La educación emocional en FOL permite a quienes la estudian desarrollar habilidades como la gestión del estrés, la resolución de conflictos y la colaboración en equipo, todas esenciales para un desempeño saludable y exitoso en cualquier ámbito profesional. Además, estas habilidades emocionales a través del *role-playing*, las dinámicas de grupo

o el *mindfulness* les pueden llegar a capacitar para comprender y responder adecuadamente a las emociones de los demás, promoviendo un entorno de trabajo más empático y cohesionado. De este modo, la enseñanza de estas competencias los prepara para responder con resiliencia y adaptabilidad a los desafíos del mundo laboral y fomenta su bienestar personal, dándoles herramientas para prosperar en sus trayectorias profesionales y en su vida cotidiana. Como afirman Paja Aguilar y Tolentino Quiñones (2021), manejar correctamente las emociones ayuda a mejorar la vida dentro y fuera de las aulas.

## Objetivos

Como afirman Concha Toro, Lagos San Martín *et al.* (2023), «las competencias emocionales tienen directa relación con las habilidades sociales y cognitivas, con el logro de los aprendizajes y con los resultados laborales» (p.2). Estos autores abogan por la necesidad de implementar programas formativos para desarrollar competencias emocionales y de reorientar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Por su parte la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (en adelante Ley de FP), también presta atención a esta esfera de desarrollo personal, emocional, de preparación y adaptación a transformaciones productivas y de bienestar en el entorno profesional, entre otros aspectos.

Siendo ello así, el objetivo general de este estudio es destacar la relevancia de la educación emocional en el módulo de FOL en la Formación Profesional, con el propósito de preparar al alumnado para desenvolverse en un mercado laboral caracterizado por la incertidumbre y el cambio constante.

Por lo que respecta a los objetivos específicos, establecemos los siguientes:

1. Fomentar la inteligencia emocional y la gestión personal de emociones en el alumnado, ayudándoles a reconocer y regular sus emociones, y a comprender el impacto de estas en su desempeño laboral. Este objetivo se corresponde con el artículo 21, apartado 1 de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, en adelante Ley de FP, que establece como competencia transversal en el módulo de FOL «promover el desarrollo personal y la madurez emocional de los estudiantes para facilitar su inserción laboral».

2. Desarrollar la capacidad de adaptación al cambio y la resiliencia en el alumnado, preparándolos para enfrentar los desafíos y la presión propios del entorno laboral moderno. El artículo 22 de Ley de FP menciona la necesidad de «preparar a los estudiantes para una rápida adaptación a las transformaciones productivas y organizativas».

3. Facilitar el aprendizaje de habilidades para la toma de decisiones autónoma y responsable en entornos laborales, de modo que el alumnado se capaz de analizar situaciones complejas y optar por soluciones éticas y profesionales. Esta competencia responde al artículo 21, apartado 3, de la Ley de FP, que establece el desarrollo de la «autonomía y toma de decisiones en el ámbito laboral».

4. Promover competencias en comunicación asertiva y resolución de conflictos en contextos laborales, esenciales para el trabajo en equipo y la convivencia en ambientes profesionales diversos. Este objetivo está en consonancia con el artículo 21, apartado 2, que menciona la importancia de «facilitar la integración y cooperación de los estudiantes en equipos de trabajo».

5. Fomentar el compromiso con la formación continua y el desarrollo de nuevas competencias a lo largo de la vida laboral, ayudando al alumnado a entender la necesidad de actualizarse en competencias técnicas y emocionales para responder a las exigencias del mercado. Este objetivo se vincula con el artículo 23 de la Ley de FP, que alienta a «la adquisición de una mentalidad de aprendizaje permanente».

6. Promover el bienestar personal y la madurez emocional en el entorno profesional, dotando al alumnado de herramientas para enfrentar el estrés y la presión de manera saludable. Esto responde al objetivo de «desarrollo de competencias transversales que faciliten la inserción y el bienestar en el entorno profesional» contemplado en el artículo 21, apartado 1, de la Ley de FP.

7. Por último, se pretende alcanzar el objetivo de ayudar a los y las estudiantes a construir una identidad profesional sólida y ética que promueva tanto su empleabilidad como su satisfacción y desarrollo personal, en sintonía con el artículo 22 de la Ley de FP, que subraya la importancia de «contribuir al desarrollo integral de la persona en su ámbito profesional y personal».

8. Todos los objetivos planteados buscan integrar la educación emocional en el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL), en consonancia con las competencias transversales y finalidades establecidas en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. Esta integración persigue dotar a sus estudiantes de las herramientas necesarias para gestionar sus emociones y adaptarse a los cambios en un mercado laboral en constante evolución.

9. A través de la promoción de habilidades como la resiliencia, la toma de decisiones autónoma, la comunicación asertiva y el compromiso con la formación continua, se pretende facilitar su inserción laboral y también fomentar su desarrollo integral y bienestar. Con ello se espera que el alumnado de FP se enfrente a los desafíos profesionales con mayor madurez emocional y ética, construyendo así una identidad profesional sólida que le permita prosperar tanto en el ámbito laboral como en el personal.

## **Metodología**

Para el desarrollo de los objetivos propuestos en el apartado anterior, se empleará una metodología activa y participativa que ponga al estudiante en el centro del proceso de aprendizaje, favoreciendo el desarrollo de competencias emocionales y habilidades transversales clave en el ámbito laboral.

Esta metodología se apoya en diversas estrategias pedagógicas según el tenor de las finalidades de la Ley de FP, y está diseñada para preparar al estudiantado para los retos emocionales y profesionales del mercado laboral del siglo XXI. Nuestra propuesta metodológica, al margen de otras muchas posibles, consistiría en la implementación en el aula de las siguientes actividades:

### *Role-playing*

El *role-playing* o juego de roles es una técnica eficaz para que los estudiantes practiquen la resolución de conflictos, la toma de decisiones y la comunicación en situaciones de presión. Al ponerse en el lugar de otros, los alumnos y alumnas desarrollan empatía y aprenden a gestionar sus respuestas emocionales en escenarios de interacción laboral, como negociaciones, confrontaciones o situaciones difíciles con compañeros y compañeras o superiores. Esta práctica les ayuda a mejorar su capacidad para manejar sus emociones y tomar decisiones acertadas en un entorno profesional (Martínez García Donas, 2024).

Un ejemplo de juego de roles es el detallado en la tesis de esta autora sobre celebración de juicios simulados adaptados a FP para la comprensión de los despidos en el módulo de FOL, que cuenta con anexos e instrucciones precisas, para el desarrollo del mismo.

### *Dinámicas de grupo*

Por otro lado, las dinámicas de grupo fomentan la cooperación, el trabajo en equipo y el desarrollo de habilidades sociales que son cruciales en cualquier contexto laboral. A través de actividades colaborativas, los estudiantes aprenden a compartir ideas, escuchar a los demás y resolver problemas de manera conjunta, habilidades que son esenciales para el éxito en equipos de trabajo. Las actividades en clase que involucran trabajo en pequeños grupos pueden generar un interés situacional, transformándose en una tarea o meta común entre los miembros del grupo y, de este modo, estableciendo un vínculo social entre ellos (Hakami *et al.*, 2022; Hmelo-Silver *et al.*, 2013; Ryan y Deci, 2018). Si este vínculo es sólido y no se ve afectado por factores externos, contribuye a satisfacer la necesidad de relación. Además, el discente tiende a ser más autónomo cuando disminuye el control del profesor, siempre que puedan expresarse libremente dentro del grupo, y experimentan un aumento en su sentido de competencia al compartir sus ideas o conocimientos con los demás miembros del grupo o con toda la clase (Bulut Durmaz, Tejero López *et al.*, 2024).

Una dinámica de grupo muy utilizada es la denominada dinámica «De fiesta» en la que los alumnos forman un círculo para hablar por turnos, en cada turno un alumno o alumna se presenta en voz alta y dice qué cosas se llevaría a una fiesta, el siguiente compañero o compañera deberá hacer lo mismo y además repetir el nombre del anterior y lo que aquel o aquella dijo que llevaría, es acumulativo hasta completar el círculo (Unir, 2020).

## *Mindfulness*

Se introducirán prácticas de *mindfulness* y técnicas de atención plenas que ayuden al estudiantado a mejorar su autocontrol y reducir el estrés en situaciones laborales. Estas técnicas, aplicadas a través de ejercicios breves de respiración y concentración, fomentan el desarrollo de una conciencia plena de sus emociones y pensamientos. Esto les permite gestionar mejor la presión y los conflictos laborales y potencia su capacidad de enfocarse y responder de manera calmada y efectiva en situaciones de alta demanda emocional. Ello ayuda al discente a mejorar su capacidad de concentración, reducir el estrés y aumentar la conciencia de sus emociones y reacciones.

Practicar *mindfulness* en clase les permite aprender a estar presentes y gestionarse emocionalmente en situaciones de alta presión, lo que les otorga herramientas para mantener el equilibrio y la claridad mental en su futura vida laboral. Estas actividades, además de reforzar el aprendizaje teórico, preparan a los estudiantes para enfrentar los retos emocionales que encontrarán en su carrera profesional. Un simple ejercicio de meditación guiada de unos minutos al día, entre otras actividades, puede aportar grandes beneficios a sus participantes.

Todas estas actividades ayudan a trabajar la inteligencia emocional en el aprendiz. El concepto de inteligencia emocional, fue descrito y utilizado por el psicólogo Peter Salovey de la Universidad de Yale y John Mayer de la Universidad de Harvard, para referir cualidades como la comprensión de los sentimientos propios, de los sentimientos de otras personas y el control de la emoción de manera que engrandezca la vida. Sus elementos básicos son autocontrol, autoconocimiento, automotivación y empatía (Samayoa Miranda y Márquez Munguía, 2012).

Este enfoque metodológico abarca una amplia gama de técnicas activas y reflexivas, en las que el estudiante participa de manera directa en el aprendizaje de competencias emocionales y laborales. Así, esta metodología integral busca desarrollar en los estudiantes de Formación Profesional una base emocional sólida y una mayor adaptabilidad a las demandas del mercado laboral actual. Con el objetivo de adaptar la enseñanza a las competencias digitales y a la realidad del mercado laboral, se incorporarán herramientas digitales que permitan la interacción y el refuerzo de los conocimientos adquiridos en entornos virtuales.

Todo ello irá acompañado de tutorías personalizadas, autoevaluación, técnicas de reflexión y análisis crítico, así como un seguimiento y evaluación por observación por parte del personal docente. En dicha evaluación del estudiante se tratará de determinar si la actividad desarrollada ha logrado los objetivos planteados. De igual forma se evaluará la validez del propio diseño de cada uno de los proyectos, determinando si es eficaz, atractivo, divertido y se logra con ello que el alumnado adquiera los conocimientos previstos (Martínez García Donas, 2024).

## Conclusiones

La educación emocional es clave en la Formación Profesional, especialmente en el módulo de Formación y Orientación Laboral, ya que ayuda al estudiantado a desarrollar habilidades como la empatía, la resiliencia y el autocontrol, esenciales para su desarrollo personal y éxito en el entorno laboral actual.

La capacidad de gestionar las propias emociones y entender las de los demás ha adquirido una relevancia crucial en la empleabilidad. El personal trabajador joven necesita habilidades como la gestión del estrés, la resolución de conflictos y la colaboración para adaptarse a un entorno laboral que es cada vez más competitivo y cambiante.

Los objetivos señalados de la educación emocional en FP estarían en consonancia con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2022 de la FP en España, que destaca la necesidad de promover competencias transversales como el desarrollo emocional, la adaptación al cambio, la autonomía y la toma de decisiones éticas en el ámbito laboral.

La formación en inteligencia emocional permite al personal estudiantil gestionar el estrés y la presión de manera saludable, lo cual es fundamental para su bienestar y rendimiento en un entorno laboral demandante. Esto no solo contribuye a su salud mental, sino también a su efectividad y estabilidad en sus futuros empleos.

Técnicas de aprendizaje como el *role-playing*, las dinámicas de grupo y el *mindfulness* son efectivas para fomentar habilidades emocionales y sociales. Estas metodologías permiten a los estudiantes experimentar situaciones que reflejan retos laborales, promoviendo una mejor adaptación y una respuesta emocional adecuada en situaciones de alta presión.

La capacidad de adaptarse a los cambios y mantener una mentalidad de aprendizaje continuo es esencial en el contexto actual, donde el trabajo temporal y *freelance* es común. El estudiantado debe estar preparados para un mercado laboral caracterizado por la incertidumbre y el cambio constante.

El uso de tutorías, autoevaluación, reflexión crítica y herramientas digitales asegura una formación personalizada que responde tanto a las necesidades emocionales como a las técnicas, proporcionando un aprendizaje holístico y adaptado a la realidad digital y laboral actual. También se evaluará al alumno y a la propia actividad.

La educación emocional en FOL no solo prepara al alumnado para responder a las demandas técnicas de sus futuros empleos, sino que también les capacita para enfrentar los desafíos emocionales del mundo laboral, ayudándolos a construir una identidad profesional sólida y ética, necesaria para prosperar en sus vidas personales y profesionales.

## Agradecimientos

Agradezco profundamente a Adaya Press y a la organización del Congreso Virtual Internacional EdunovaTIC 2024 por la oportunidad de contribuir con este capítulo. Ha sido un honor formar parte de este proyecto editorial, que considero una valiosa plataforma para el intercambio académico. Mi más sincero reconocimiento por la confianza y el apoyo brindado a lo largo de este proceso.

## Referencias

- Barrón, M. (2021). Contextos actuales de desarrollo juvenil: Importancia de la participación protagónica de los jóvenes en su comunidad. *Erasmus: Revista para el diálogo intercultural*, 23(2).
- Bayón Calvo, S., Fernández Mellizo, M. (2024) ¿Escolarización o titulación? Análisis de la inserción laboral del alumnado de educación secundaria. *Papers: revista de sociología*, 109(1).
- Bulut Durmaz, T., Tejero Gómez, A., León Serrano, G.(2024). Influencia de las dinámicas de grupo en la formación superior semipresencial. *Revista de educación*, 404(Abril-Junio), 25-52.
- Concha Toro, M. C., Lagos San Martín, N., Anabalón Anabalón, A. B., López López, C. V., Becerr Aguayo, P. (2023). Competencias emocionales en la formación de profesionales en trabajo social. *Educación: revista de la Universidad de Costa Rica*, 47(2), 1-16.
- Gutiérrez Palacios, R. (2003). La inserción laboral de los jóvenes. *Papeles de la economía española*, (n.º extra 20), 324-335.
- Hakami, E., El Aadmi-Laamech, K., Hakami, L., Santos, P., Hernández-Leo, D., Amarasinghe, I. (2022). Students' Basic Psychological Needs Satisfaction at the Interface Level of a Computer-Supported Collaborative Learning Tool. *International Conference on Collaboration Technologies and Social Computing*, CollabTech pp. 218–230. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-20218-6\\_15](https://doi.org/10.1007/978-3-031-20218-6_15)
- Hmelo-Silver, C. E., Chinn, C. A., Chan, C. K. K., O'Donnell, A. M. (2013). The international handbook of collaborative learning. *International Handbook of Collaborative Learning*. Routledge, Taylor and Francis. <https://doi.org/10.4324/9780203837290>
- Moreno Jiménez, B. (2017). Estrés laboral y burnout. En García Izquierdo, L. (coord.), *ergonomía y psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales* (pp. 515-544). Universidad de Oviedo.
- Martínez García Donas, A. (2024). Proyecto para mejorar la comprensión de los conocimientos sobre despidos del módulo de FOL mediante la implementación de juicios simulados en el aula de 1º del grado medio de técnico auxiliar de enfermería [Trabajo Fin de Máster]. Universidad Católica de Murcia.
- Paja Aguilar, M., Tolentino Quiñones, H. (2021). Educación emocional en la escuela como prevención de riesgos psicosociales. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(Nº. Extra 5-1), 177-190.
- Pulido Acosta, F. (2018). Influencia de los estados emocionales contrapuestos y la inteligencia emocional en el ámbito académico: el contexto educativo pluricultural de Ceuta [Tesis doctoral]. Universidad de Granada.
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Samayoa Miranda, M. L., Márquez Munguía, Y. (2012) ¿Qué es la inteligencia emocional? *Savía: Revista de investigación e intervención social*, 11, 10-15.
- Unir (2020). Dinámicas de grupo para jóvenes de Secundaria. *Revista Unir*. <https://www.unir.net/revista/educacion/dinamicas-grupo-jovenes-secundaria/>

---

**Araceli Martínez García Donas.** Licenciada en Derecho por la UMH, con estancia de estudios en extranjero, Máster en asesoría Fiscal por la UMH, Máster en profesorado por la UCAM, Doctorado con mención *cum laude* por la UM, comenzó su carrera profesional como abogado, decidiendo posteriormente encaminarse a la docencia. Fue profesora en la UMH, donde también dirigió varios TFGs y formó parte del tribunal evaluador, fue profesora titular en la Escuela de Idiomas de San Miguel (GetBrit), fue profesora en la UM, donde era además coordinadora de asignatura en el Máster MUDE. Realizó las prácticas como profesora de FOL en CEI Murcia, donde implementó técnicas como el *role playing*. Ha recibido múltiple formación complementaria y seminarios. Habla 7 idiomas: inglés, italiano, francés, valenciano, japonés, castellano y portugués. Cuenta con numerosas participaciones y/o asistencias a congresos y jornadas, varias publicaciones de artículos/capítulo de libro y una obra literaria registrada en RPI.

---