

Trabajo Fin de Máster

Título del trabajo:

“Aprender Economía: ¿Cómo hacerlo...?”

English tittle:

“Learning Economy: How to do it?”

Autor/a

Belinda Pallás Guiral

Director/a

Francisco Javier Caballer Cebolla

Facultad de Educación

Año 2016

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
1.1 FINALIDAD DEL MASTER.....	3
1.2 ASIGNATURAS CURSADAS EN EL MÁSTER.....	4
1.3 REFLEXIÓN SOBRE LA PROFESIÓN DOCENTE	5
2. ACTIVIDADES.....	8
2.1 JUSTIFICACIÓN DE LA SELECCIÓN DE LAS ACTIVIDADES.....	8
2.2 ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	9
2.3 PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	10
3. REFLEXIÓN CRÍTICA SOBRE LAS ACTIVIDADES PLANTEADAS	25
4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE FUTURO	25
4.1 ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS	27
4.2 CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	29
4.3 PROPUESTAS DE FUTURO	33
5. BIBLIOGRAFIA	34
6. ANEXO.	35

1. INTRODUCCIÓN

Mi trabajo lleva por título “**Aprender Economía: ¿Cómo hacerlo...**”, y responde a una metodología didáctica basada en el principio *learning by doing* (aprender haciendo), que se caracteriza por el diseño de actividades basadas en la experimentación, la investigación en el medio, el estudio de casos, etc., que nos permitan realizar una evaluación activa del aprendizaje de los alumnos.

Las actividades propuestas han sido diseñadas teniendo en cuenta los conocimientos previos de los alumnos sobre la realidad que les rodea, y sus expectativas e intereses. Sabemos que la motivación es esencial para favorecer la asimilación de nuevos conocimientos, así como la adquisición de nuevas capacidades y destrezas dirigidas a promover el conocimiento científico y el emprendimiento. Por ello, el profesor debe explicar los conceptos básicos de la asignatura y proponer actividades prácticas creativas en las que el alumno aprenda haciendo, investigando y trabajando en equipo; es necesario generar recursos con valor para lograr aprendizajes significativos; y esto es lo que aquí se ha intentado plasmar con el diseño de las actividades propuestas, una de ellas es un estudio de caso que enlazaba con la teoría que había sido explicada en clase con anterioridad por el profesor, y la otra actividad es un proyecto de investigación que se llevo al aula después de que yo impartiera la unidad didáctica con la que guardaba relación.

En todo momento, se han integrado las tecnologías de la información y las comunicaciones como herramientas del proceso de enseñanza-aprendizaje (uso de materiales multimedia y herramientas interactivas e Internet). Con el trabajo cooperativo se ha desarrollado la planificación, la innovación, la cohesión, el respeto hacia los diferentes roles dentro de un equipo, al tiempo que se ha favorecido el autoconocimiento del alumno, potenciando las capacidades y el descubrimiento de los rasgos personales y habilidades sociales.

En definitiva, se trata de fomentar en los alumnos la capacidad para tomar decisiones, las habilidades comunicativas, la motivación y el trabajo autónomo; y de lograr un aprendizaje efectivo basado en la acción y lo más posible cercano a su realidad. En un clima adecuado y mediante el trabajo en grupos el alumno adquiere conocimientos de forma más amena. La variedad de materiales y recursos nos permitirá adaptarnos a los diferentes ritmos de aprendizaje del alumnado, es decir, atender a la diversidad del aula.

Antes de comenzar con las actividades propuestas para este trabajo fin de Máster haré una pequeña introducción acerca de cuál es la finalidad del Máster y las competencias que se adquieren con él mismo; seguidamente comentaré las asignaturas que he cursado dentro de las previstas para la especialidad de Economía según la Guía

de la Universidad de Zaragoza; para terminar haciendo una reflexión sobre la profesión docente (funciones del profesor, perfil, características de los alumnos) y los retos a los que se encuentra sometida a raíz de mi experiencia con los Practicum.

1.1 FINALIDAD DEL MASTER

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación; el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales; el Real Decreto 1834/2008, de 8 de noviembre, por el que se definen las condiciones de formación para el ejercicio de la docencia en la educación secundaria obligatoria, el bachillerato, la formación profesional, y las enseñanzas de régimen especial y se establecen las especialidades de los cuerpos docentes de enseñanza secundaria; y en la Orden ECI 3858/2007, de 27 de diciembre, por la que se establecen los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de las profesiones de Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas; se establece como finalidad del Máster:

“proporcionar al profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional, Enseñanzas de Idiomas, Artísticas y Deportivas la formación pedagógica y didáctica obligatorias en nuestra sociedad para el ejercicio de la profesión docente”.

Entre las **competencias** que se adquieren cursando este Máster destacan las siguientes:

- *Saber*: Además de la formación específica como docente en la especialidad de Economía, se requieren de otros conocimientos relacionados con la psicología educativa, el currículo específico de la especialidad, la metodología y didáctica de su especialidad, la evaluación, la atención a la diversidad y la organización de centros, etc.; que se adquieren con el estudio de las distintas asignaturas del Máster.

- *Saber ser/saber estar*: Se refiere a conocer aspectos del ámbito socio-afectivo y los valores. El profesor debe contar con la inteligencia emocional necesaria para resolver todas aquellas situaciones que puedan plantearse de forma constructiva, debiendo ser un modelo de referencia para sus alumnos; también debe tener habilidades sociales necesarias para establecer relaciones con otros sectores de la comunidad educativa (otros docentes, familias, instituciones, etc.), y este Máster puede ayudarnos a conseguirlas.

- *Saber hacer*: Una vez finalizado el Máster el alumno debe haber adquirido las competencias necesarias para su adecuado ejercicio profesional, y que ser capaz de responder a los retos que plantea el proceso educativo aplicando los conocimientos adquiridos y creando nuevas respuestas a nuevas situaciones. La mejor forma de aprender es haciendo de ahí el carácter teórico-práctico de la enseñanza del Máster.

1.2 ASIGNATURAS CURSADAS EN EL MÁSTER

Entre las asignaturas que he cursado en este Máster se encuentran las siguientes:

A) FORMACIÓN GENERAL

MÓDULO 1. CONTEXTO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE. Se han adquirido conocimientos sobre: El contexto social y familiar del proceso educativo; el Centro Educativo: organización, proyectos y actividades.

MÓDULO 2. INTERACCIÓN Y CONVIVENCIA EN EL AULA que comprende conocimientos sobre: Psicología y desarrollo de la personalidad; Tutoría y orientación; e Interacción y comunicación.

MÓDULO 3. EL PROCESO DE APRENDIZAJE que hace referencia a: Fundamentos del proceso de enseñanza-aprendizaje.

ASIGNATURA OPTATIVA: HABILIDADES DEL PENSAMIENTO. Se refiere a conocer los distintos tipos de pensamientos: Convergente, Divergente o Creativo y Metacognitivo.

B) FORMACIÓN ESPECÍFICA

MÓDULO 4. DISEÑO CURRICULAR EN LA ESPECIALIDAD DE ECONOMÍA. Se adquieren conocimientos sobre: Diseño curricular de Economía y Contenidos disciplinares de Economía y Administración de Empresas.

MÓDULO 5. DISEÑO Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE EN LA ESPECIALIDAD DE ECONOMÍA que comprende: Fundamentos de diseño instruccional y metodologías de aprendizaje de la especialidad de Economía y Empresa.; Diseño, organización y desarrollo de actividades para el aprendizaje de Economía y Empresa.

MÓDULO 6. EVALUACIÓN, INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN EN LA ESPECIALIDAD. Se trabajan aspectos como: la Evaluación de la actividad docente, la innovación e investigación educativa en la especialidad; y el Proyecto de innovación e investigación educativa.

ASIGNATURA OPTATIVA: EDUCACIÓN EMOCIONAL EN EL PROFESORADO.

C) **PRACTICUM (I, II y III)** El Practicum I está enfocado al conocimiento de la organización de un centro educativo, sus proyectos y actividades, y a la observación en el aula; en el Practicum II se aprende a planificar, diseñar y desarrollar el programa y las actividades de aprendizaje y evaluación en la especialidad; y en el Practicum III se desarrolla el proyecto de investigación y se reflexiona sobre el proceso de aprendizaje de los alumnos y cómo potenciarlo.

1.3 REFLEXIÓN SOBRE LA PROFESIÓN DOCENTE

El **docente** es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza. La palabra deriva del término latino *docens*, que a su vez procede de *docēre* (traducido al español como “enseñar”). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor.

Entre las funciones que realiza el profesor en el aula, podemos destacar tanto las docentes (de preparación de clases, explicación de la lección, comprobación de los resultados del aprendizaje de los alumnos y evaluación de los mismos); como aquellas otras en las que el profesor asume una función de educador, ayudando a los alumnos a crecer y a madurar intelectualmente.

Las razones que se señalan por las que el profesor debe ser también un educador son debidas: a) La relación que se da en el aula está asociada a la educación, y el profesor es educador por su forma de relacionarse con los alumnos, no basta sólo con explicar bien la materia; b) Entre los objetivos de los centros académicos está el hecho de que los profesores son también educadores (los alumnos deben recibir una educación en actitudes y valores ante la vida). Un centro educativo no puede tener excelencia y calidad si los profesores no asumen su función como educadores; y como la calidad de la enseñanza depende del resultado de los alumnos; y c) El aprender es un proceso cognitivo y emocional, por lo que si los alumnos se sienten motivados aprenderán más y mejor, siendo necesario cuidar la relación con los alumnos integrando la docencia y la educación en una única función.

De todo lo anterior podemos concluir, que el profesor debe ser un educador, y que las tareas docentes y educadoras deben ir siempre unidas en la docencia.

Existen dos *tipos de aprendizaje* por parte del alumno, *el intencionado y el no intencionado*, y dos *tipos de enseñanza* por parte del profesor *la pretendida o formal y la no pretendida o informal*. La dimensión formal de la enseñanza se identifica con el

hecho de ser profesor, y la dimensión informal se identifica con el profesor educador o deseducador.

En definitiva, los profesores pueden ser modelos de identificación para sus alumnos (buenos o malos), y estos modelos están presentes en la enseñanza no intencionada. Hay muchos aprendizajes importantes en la vida que se aprenden a través de los modelos de identificación. Para ser un modelo de identificación se requieren dos condiciones: 1) ser percibidos como buenos profesores por los alumnos, y 2) el profesor debe ser querido por sus alumnos. Por ello, un buen profesor debe ser: motivador, respetuoso, se comunica bien, se preocupa por el aprendizaje de sus alumnos y crea una atmósfera adecuada para aprender; lo que nos lleva a la idea de que el profesor eficaz tiene mucho de educador.

En cuanto al perfil del profesor-educador este debe tener una serie de actitudes y creencias que se manifiestan en su estilo de relación en la clase y que serían las siguientes:

a) Ve su profesión docente como una oportunidad para ayudar y servir a los demás. La tarea del profesor no es enseñar sino ayudar a aprender.

b) Cree en su responsabilidad ética y moral, y es consciente del impacto que los profesores tienen en sus alumnos. Es necesaria la formación permanente del profesorado, y estar abierto a las nuevas tecnologías.

c) Aceptar la responsabilidad de verse a sí mismo como posible modelo de identificación para sus alumnos,

d) Los problemas y las soluciones están dentro de nosotros.

En cuanto a los alumnos diremos que son adolescentes que se encuentran en un proceso de desarrollo psicosocial y afectivo, que están definiendo su personalidad y que se están planteando que quieren en la vida. Y los profesores pueden ser vistos por los alumnos como un modelo de referencia, por lo que a través de sus actitudes y sus conductas pueden transmitir sin querer mensajes de reconocimiento, de aceptación, de motivación y de confianza, o bien todo lo contrario, siendo éstos últimos los efectos a evitar.

Por tanto, el profesor debe ser percibido por los alumnos como un colaborador de su aprendizaje, debiendo su actitud ser motivadora hacia los contenidos de la asignatura, el saber es importante y debe transmitirse como una emoción. La experiencia demuestra que el aprendizaje afectivo potencia y refuerza el aprendizaje convencional de cualquier asignatura. Y como todo profesor debe potenciar el aprendizaje significativo que va más allá de los contenidos de la asignatura que con el tiempo se olvidan.

En relación a esto debemos hablar del *efecto Pigmalión* que se divide a su vez en: *el efecto Galatea* que es cuando las expectativas positivas del profesor llevan al éxito del alumno, y el *efecto Golem* cuando las expectativas negativas del profesor llevan al fracaso del alumno. El primer supuesto es el deseable, en este caso en función de las expectativas el primero que cambia o modifica su conducta es el profesor, y en segundo lugar es el alumno el que cambia. El segundo supuesto es el que todo profesor debe evitar.

De mi corta experiencia como docente diré que el profesor educador debe buscar activamente oportunidades de comunicación en el aula con sus alumnos; para ello utilizará estrategias de motivación y de persistencia en el esfuerzo, usará las fuentes de poder de que dispone para despertar en los alumnos todas sus potencialidades, siendo el aula es el espacio físico para generar esas oportunidades.

Aunque no existe un decálogo del profesor ideal sí que existen una serie de actitudes claves que pueden ayudarnos a los futuros profesores a ejercer una influencia positiva en nuestros alumnos, ayudándoles a conseguir un proceso de enseñanza aprendizaje óptimo.

Hemos visto como los alumnos reaccionan positivamente a la confianza que demos en sus posibilidades, pero esos estímulos deben ser constantes por parte del profesor para que se produzcan mejoras significativas. El profesor educador debe conocer la clase y adaptar los estímulos al grupo y a cada alumno.

La enseñanza debe ser una profesión vocacional. El profesor debe ayudar a sus alumnos a desarrollarse como personas, maduras, con espíritu crítico y debe dotarles de recursos que les permitan desarrollarse de forma satisfactoria para alcanzar sus metas en un futuro. Además, el buen profesor debe evitar los prejuicios y debe atender a la diversidad de su alumnado, porque todos tienen derecho a la educación, todos necesitan orientación y todos pueden ser buenos alumnos si creemos en sus posibilidades. No podemos motivar si no atendemos a la diversidad, al acompañamiento de cada alumno, potenciando en él su motivación y sus conocimientos.

Nos interesa el crecimiento personal del alumno sin olvidar su vertiente más social que le permitirá desarrollar habilidades para relacionarse con los demás e integrarle de forma gradual en el mundo adulto y real. Es decir, debemos motivar hacia el saber y el desarrollo personal teniendo en cuenta el aspecto social.

En conclusión, nuestro objetivo como profesores debe ser el éxito de todos y el fracaso de ninguno. La mejora de cada alumno es la mejora del grupo. Y sabemos cómo debemos enseñar en función del grupo, a través de la observación podemos captar las potencialidades de cada alumno y desarrollarlas. Debemos ayudar a los alumnos a ser mejores y el aula es el espacio de relación que nos permite ejercer nuestra tarea como profesores.

2. ACTIVIDADES

2.1 JUSTIFICACIÓN DE LA SELECCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

De entre todas las actividades desarrolladas en el Máster, algunas de las cuales se han llevado a la práctica con los alumnos, he seleccionado para este trabajo las siguientes:

- Estudio de Caso sobre: **“España: consolidación de la recuperación económica periodo 2015-16”**, a través de esta actividad se pretende que los alumnos adquieran un conocimiento del entorno económico que les rodea mediante el análisis de un caso real. Mi inspiración para plantear esta actividad surge como consecuencia de la asistencia a una Conferencia de un profesor de Economía de la Universidad de Zaragoza que acude a la UNED de Barbastro por segundo año consecutivo para hablarnos de la recuperación económica de nuestro país iniciada ya en el año 2014 y que continúa en la actualidad.

Para plantear la actividad busque un artículo de economía de una revista empresarial que se adaptase a los conocimientos que poseen los alumnos. Me gustan los temas de actualidad y creo que este es uno de ellos, lo que permite que los alumnos estén al día de lo que acontece en España y en el mundo. Al tiempo, que se familiarizan con conceptos de contenido económico que aparecen habitualmente en los medios de prensa oral y escrita.

- Proyecto de Investigación sobre la **“Motivación y el liderazgo en la gestión de los Recursos Humanos”**, la elección de este tema se debe a mi formación (soy *Licenciada en Ciencias del Trabajo y Graduada en Relaciones Laborales y RRHH*), lo que hace que estos temas me resulten apasionantes.

Siempre tuve claro que quería hacer el trabajo sobre los Recursos Humanos en la empresa pero no sabía muy bien sobre que parte puesto que se me planteaban diversas opciones como eran: la planificación de los recursos humanos, el análisis de los puestos de trabajo, el reclutamiento y la selección, la formación y carrera profesional, la evaluación de la actuación de los empleados, la retribución y motivación, la gestión de la salud e higiene en el trabajo, y la gestión estratégica e internacional de recursos humanos.

Finalmente, después de mucho darle vueltas al tema decidí hacerlo sobre *“motivación y liderazgo”*. De todos es sabido, la importancia que tiene la gestión de los recursos humanos como fuente de ventaja competitiva para las empresas, lo cual constituye un valor añadido para salir de la crisis y consolidar el camino de la recuperación económica iniciado recientemente en nuestro país a partir del 2014. Los estudios demuestran como un personal bien formado, eficiente y motivado hace aumentar la competitividad de las empresas y mejora su productividad.

Entre las técnicas que utilizan las empresas para motivar a su personal destacan tanto las retribuciones monetarias como las no monetarias, además del *coaching* y otras

técnicas de alto impacto tan de moda en las grandes empresas, que vienen importadas de América; y que yo hasta hace unos meses desconocía de su existencia hasta que a primeros de año tuve la oportunidad de participar en una jornada de *coaching*. No me pronunciaré sobre si me parecen buenas o malas estas técnicas sólo pretendo que los alumnos conozcan el mundo real y lo que en las empresas llevan a la práctica.

La metodología de trabajo responde al principio de *learning by doing*, en la que el alumno aprende haciendo, investiga y trabaja en equipo. El estudio de casos es un instrumento para motivar y hacer más significativo el estudio de fenómenos complejos; al tiempo que nos permiten realizar una aproximación a los problemas económicos actuales. Y el Proyecto de Investigación nos permite profundizar en temas de interés para los alumnos. En ambas actividades se utilizan especialmente las TIC que actúan como un elemento esencial de la metodología de la materia en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

2.2 ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Atendiendo al currículo de la especialidad de Economía y a los elementos transversales para la E.S.O. y el Bachillerato, se han planteado diversas actividades de enseñanza-aprendizaje para diversos grupos de alumnos (nos referimos a 2º de Bachillerato de las modalidades de Humanidades/CC.SS y de Ciencias/Tecnología, ambos en la asignatura de “Economía de la empresa”; y para 1º de Bachillerato de la modalidad de CC.SS, en la asignatura de “Economía”).

Las metodologías utilizadas están basadas principalmente en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a través de las cuales se pretende mejorar el interés y el esfuerzo de los alumnos por aprender, para lograr un aprendizaje significativo. Entre los elementos transversales que se trabajan con estas actividades destaca la comprensión lectora; la expresión oral y escrita; las actividades grupales, los debates, las exposiciones; la educación cívica y constitucional; etc... Cuando se habla de elementos transversales se refiere a aquellos contenidos actitudinales que ejercen una gran influencia en el comportamiento conductual de nuestro alumnado. Se trata de valores importantes tanto para el desarrollo personal e integral de los alumnos, como para el desarrollo de una sociedad democrática, respetuosa con el medio y tolerante.

En definitiva, se tratará de conseguir una competencia en autonomía e iniciativa personal en cuanto a la adquisición de la conciencia de los problemas económicos del mundo actual en el ámbito internacional, nacional o regional, y la aplicación de un conjunto de valores y actitudes personales interrelacionadas como la responsabilidad ante los problemas económicos y el conocimiento de los mismos.

ESTUDIO DE CASO

Una de las actividades planteadas en el aula con los alumnos de 1º de Bachillerato de CC.SS, en la asignatura de “Economía” fue un **Estudio de caso** que llevaba por título: **“España: consolidación de la recuperación económica periodo 2015-16”**, que se encuadra en el Tema 10 sobre “Las Políticas económicas. Política fiscal”, en relación con otros contenidos vistos en temas anteriores, y que está dentro de la tercera evaluación.

La actividad consistía en la lectura de un texto sobre el que luego habría que dar respuesta de forma grupal a una serie de cuestiones planteadas, buscar información en internet, expresar una opinión acerca del análisis efectuado, y terminar la actividad con la entrega de un portafolio al profesor para su evaluación posterior. (*Ver Anexo*)

El alumno a través del uso de las TICs investiga sobre el tema y consulta otros tipos de materiales impresos de contenido económico. Con el estudio de caso se fomenta entre otros aspectos la autonomía, el trabajo en equipo y el espíritu crítico. A través del Estudio de casos se trabaja el Aprendizaje Interactivo.

Finalmente, se trata de una actividad sobre un tema de actualidad como es el proceso de recuperación económica iniciado por España en el 2014 y que se consolida durante el periodo 2015-16; actividad ésta que guarda relación con el proyecto de investigación debido a la importancia que tienen los recursos humanos en la empresa como un factor más añadido para consolidar la recuperación económica de nuestro país.

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN SOBRE: “LA MOTIVACIÓN Y EL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS”

(“MOTIVATION AND LEADERSHIP IN THE MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES”)

1. INTRODUCCIÓN

La Gestión de los Recursos Humanos en las organizaciones empresariales comprende una serie de funciones que se llevan a cabo por el Departamento que lleva su mismo nombre, como son: la planificación de los RRHH, el análisis de puestos de trabajo, el reclutamiento y la selección de personal, la formación y carrera de los empleados, la evaluación y compensación, la gestión de la salud e higiene en el trabajo, y la gestión estratégica e internacional de los recursos humanos.

Además, existen una serie de condicionantes externos e internos que deben ser tenidos en cuenta por la organización a la hora de planificar una *Gestión Estratégica de los RR.HH.* Entre los factores del entorno interno que influyen sobre las prácticas de recursos humanos destacan los siguientes: el apoyo de la alta gerencia, la estrategia de la organización, la cultura, la tecnología, la estructura y el tamaño. Y entre los factores externos a la organización que influyen en las funciones de los recursos humanos están: la economía, los competidores nacionales e internacionales, la demografía de la población activa, los valores sociales y la legislación.

Uno de los retos de las empresas en este siglo XXI es la flexibilidad en la gestión de los recursos humanos y la articulación de procesos que incrementen la innovación y la capacidad competitiva de las empresas.

En este sentido, **la motivación de los empleados va a jugar un papel clave en este aspecto puesto que el capital humano es fuente de ventaja competitiva para las empresas, y los alumnos deben poseer este conocimiento.**

2. HIPOTÉISIS DE PARTIDA

Transmitir a los alumnos conocimientos relacionados con la motivación y el liderazgo en la Gestión de los Recursos Humanos puede hacer su incorporación al mercado laboral más exitosa en un futuro.

Con esta hipótesis se trata de demostrar la importancia que tiene la motivación de los trabajadores dentro de la empresa para lograr integrar sus intereses individuales con los objetivos generales de la empresa; y que los alumnos conozcan los dos factores de motivación que utilizan las empresas (monetarios y no monetarios); así como de la eficacia del liderazgo en la gestión de los recursos humanos para motivar los equipos de trabajo.

Para lograr una gestión eficiente de los recursos humanos es necesario motivar a los empleados para que éstos adquieran un nivel de compromiso alto con la empresa y se impliquen en ella. Entre los objetivos de la empresa figuran los siguientes: atraer candidatos potencialmente cualificados y capaces de desarrollar las competencias necesarias para la organización; retener a los empleados deseables; y ayudar a los empleados a crecer y desarrollarse dentro de la organización. El logro de estos objetivos afectará positivamente a los resultados de la organización, es decir a la productividad, la competitividad, la adaptabilidad, etc. Y por el contrario, la selección deficiente de empleados o el diseño defectuoso de un programa para mantener la motivación dará lugar al descontento y el rendimiento sufrirá las consecuencias.

También el sistema de retribución de las organizaciones tiene un importante impacto a la hora tanto de su capacidad de atracción de personas como en el de su retención. La retribución del personal se efectúa en función del valor del puesto de trabajo, de sus actitudes personales y de su rendimiento. Si bien las recompensas basadas en el rendimiento pueden aumentar la motivación del empleado por el trabajo, existen otras compensaciones que se ofrecen por formar parte de una organización, y que también son valoradas por el individuo y que afectan a su motivación.

3. JUSTIFICACIÓN

En un mundo globalizado y cada día más competitivo se hace necesario el uso de nuevos planteamientos y nuevas herramientas, una de las cuáles puede ser la gestión estratégica de los recursos humanos; de ahí que la empresa con futuro será aquella que mejor se adapte a los cambios y la que pueda atraer, retener y motivar a los empleados con talento, potenciando el desarrollo de sus capacidades y habilidades. Por tanto, la creciente importancia de los recursos humanos se basa en la necesidad de dar respuesta a los cambios experimentados por la sociedad actual, y el mundo laboral en particular.

Con este proyecto se trata de que los alumnos sean conscientes de la importancia que tienen los recursos humanos en la organización y de su motivación para mejorar los resultados de ésta. Es decir, la empresa funciona de forma eficiente si sus integrantes están motivados, esto es, si consiguen satisfacer sus necesidades mediante su participación en las actividades de la empresa.

En el lugar de trabajo hay determinados síntomas negativos como el estrés, la alienación del trabajador, el aburrimiento y el descontento en el puesto de trabajo, que se asocian con el descenso de la motivación, el aumento de los comportamientos disfuncionales y con mayores exigencias por parte de los trabajadores; para eliminar o paliar estos síntomas, es necesario diseñar programas de recursos humanos en la que los trabajadores participen en mayor medida en las decisiones relativas al trabajo.

En definitiva, el capital humano es uno de los factores determinantes de la competitividad de ahí la necesidad de su análisis estratégico por parte de las empresas. Para ello, la empresa necesita conocer cuáles son las fortalezas y debilidades de su componente humano, para en función de la información obtenida decidir las acciones a realizar.

4. DESARROLLO DEL TEMA:

4.1 OBJETIVOS DIDÁCTICOS

En base a lo previsto en la Ley Orgánica de Educación, y siguiendo la **Orden de 1 de julio de 2008, del Departamento de Educación, Cultura y Deporte**, por la que se aprueba el currículo del Bachillerato y se autoriza su aplicación en los centros docentes de la Comunidad Autónoma de Aragón; se establecen una serie de objetivos específicos que se pretenden alcanzar con las distintas actividades planteadas, en concreto, se trata de que los alumnos adquieran una serie de conocimientos en relación con la motivación y el liderazgo de los trabajadores dentro de la organización, de cara a que les puedan servir esos conocimientos en su futuro profesional, y estos objetivos serían los siguientes:

- Valorar la importancia que tiene para una empresa contar con un buen equipo de personas que, además, estén motivados para alcanzar los objetivos de la empresa.
- Describir los factores de motivación (monetarios y no monetarios) que utilizan las empresas.
- Conocer como motivar a los equipos trabajo para lograr un mayor nivel de eficiencia en el desarrollo laboral.
- Estudiar las diferentes técnicas de motivación existentes, siendo el “*coaching*” como una de las mejores técnicas para motivar a los empleados.
- Comprender la importancia de las técnicas de motivación y relacionarlas con los objetivos de la empresa.
- Destacar la importancia de la comunicación interna u organizacional como estrategia de motivación de los empleados.
- Analizar los distintos estilos de liderazgo que se utilizan en las empresas, identificando las características que debe tener un buen líder.

4.2 COMPETENCIAS CLAVES

En relación con la LOE y siguiendo, la **Orden de 1 de julio de 2008, del Departamento de Educación, Cultura y Deporte**, por la que se aprueba el currículo del Bachillerato y se autoriza su aplicación en los centros docentes de la Comunidad Autónoma de Aragón; el **Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre, del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte**, por el que se establece el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato; y la **Orden ECD/65/2015, de 21 de enero, del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte** por la que se describen las relaciones entre las competencias, los contenidos y los criterios de evaluación de la educación primaria, la educación secundaria obligatoria y el bachillerato; se recogen las competencias claves del sistema educativo español.

En definitiva, para cada una de las actividades planteadas en este proyecto se trabajan las siguientes competencias claves:

- **Competencia sentido de iniciativa y espíritu emprendedor.** Al hacer reflexionar a los alumnos sobre la importancia que tienen los procesos de la motivación en el trabajo y el ejercicio del liderazgo para mejorar los resultados de la organización.
- **Competencia social y cívica.** Implica la capacidad de la persona para utilizar los conocimientos sobre la sociedad de cara a interpretar fenómenos y problemas sociales en contextos cada vez más diversificados.
- **Competencia de aprender a aprender.** Se refiere a la capacidad del alumno para motivarse por aprender, y para conocer y ejercer el control sobre sus propios procesos de aprendizaje. Se evidencian al estudiar y analizar las repercusiones de la actividad empresarial en el entorno; al conocer como liderar a los equipos trabajo para lograr un mayor nivel de eficiencia en el desarrollo laboral; a resolver un estudio de caso sobre la motivación en el trabajo, etc.
- **Comunicación lingüística.** Es el resultado de la acción comunicativa de los individuos que les permite actuar como interlocutores utilizando múltiples modalidades. Esta comunicación se trabaja en las exposiciones orales y debates que se generen en torno a las cuestiones planteadas en las actividades propuestas.
- **Competencia digital.** Se obtiene mediante el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación para alcanzar los objetivos profesionales y personales que permiten ser competente en un entorno digital.

4.3 ACCIONES

Las actividades que se plantean realizar en el aula con los alumnos de 2º de Bachillerato, de las modalidades de Humanidades/Ciencias Sociales y Ciencias/Tecnologías, se refieren a la aplicación de técnicas de motivación y al ejercicio del liderazgo en las organizaciones empresariales.

1) Visionado de varios videos:

Video sobre el “*coaching*” considerado como una de las mejores técnicas para motivar a los empleados: Coaching ¿Qué es?

<https://www.youtube.com/watch?v=UzdNDdOz-Ck>

Video sobre el “glasswalking” (Caminar sobre cristales rotos), Técnicas de Alto Impacto:

<https://www.youtube.com/watch?v=Fy7M15nqQ9M>

Video sobre “firewalking” (Caminar sobre el fuego), Técnicas de Alto Impacto:

<https://www.youtube.com/watch?v=pZ8gUWudj8w>

A la vista de estos videos se pregunta a los alumnos sobre su opinión acerca de estas técnicas.

2) Caso práctico sobre incentivos laborales (Ejercicio 1).

<http://www.mailxmail.com/curso-trabajo-empresa-recursos-humanos/incentivos-satisfaccion-laboral-casos-practicos>

A la vista del supuesto práctico responder a las siguientes preguntas de manera individual:

En tu opinión, ¿cuál de las tres personas estará más motivada para aceptar el ascenso? ¿Por qué? ¿Qué teoría o teorías de la motivación aplicas? Explica tu respuesta.

Puesta en común de las respuestas sobre la importancia de la motivación de los empleados dentro de la empresa.

3) Caso práctico-debate sobre la aplicación de las diversas teorías de motivación que utilizan las empresas (Ejercicio 2).

<http://www.mailxmail.com/curso-trabajo-empresa-recursos-humanos/trabajo-motivacion-teorias>

Se proponen a los alumnos que participen de la discusión que se plantea en el enlace aplicando las teorías de la motivación de Maslow, Herzberg, Vroom y McClelland. Reflexión grupal.

4) Caso práctico sobre “Liderar un equipo de trabajo” (Ejercicio 3).

http://www.cuatrow.com/mostres/demo_liderazgo/descargas/caso.pdf

Lectura del caso y planteamiento de una serie de cuestiones para reflexionar de forma grupal.

1. ¿Qué aspectos positivos resaltarías del estilo de liderazgo de Ricardo? ¿Y de Pepe?
2. ¿Qué aspectos negativos resaltarías del estilo de liderazgo de Ricardo? ¿Y de Pepe?

3. Identifica a partir de los aspectos tanto positivos como negativos de ambos liderazgos las consecuencias que pueden tener en el equipo, y qué recomendaciones darías a cada uno.
4. Si fueras un trabajador de esta empresa, ¿en qué equipo te sentirías más cómodo? ¿Por qué? Ten en cuenta que los aspectos que enumeres se relacionarán con lo que más valoras a la hora de trabajar en equipo.
- 5) Contesta a una encuesta sobre la “Motivación y Liderazgo en los RRHH”, para comprobar tus conocimientos adquiridos sobre el tema.
- 6) Conviértete en un encuestador y realiza la encuesta con tus padres.

4.4 DATOS ESTADÍSTICOS

Antes de comenzar con la actividad se paso a los alumnos un cuestionario para comprobar sus conocimientos previos acerca del tema de la motivación y el liderazgo en la Gestión de los RR.HH. de la empresa. Seguidamente, se realizaron una serie de actividades con los dos grupos de 2º de Bachillerato (Humanidades y CC.SS - Ciencias y Tecnología); y se les paso el mismo cuestionario para conocer los conocimientos adquiridos sobre la materia.

Finalmente, formaron parte de la investigación las familias al convertirse los alumnos en encuestadores, pasándoles a sus padres un cuestionario similar para conocer la satisfacción laboral de aquellos que trabajan. Se compararon los resultados de las encuestas de los alumnos antes y después de la actividad realizada en el aula, y también se estudiaron los resultados de las familias en relación al tema propuesto.

El análisis de los datos obtenidos con las encuestas nos permitirá validar o no la hipótesis de partida con argumentos razonados.

RESULTADOS DE 2º BACHILLERATO DE CC.SS:

Para el cuestionario inicial se tomo una muestra de 22 alumnos, donde 13 eran chicas y 9 chicos; para el cuestionario final la muestra fue de 17 alumnos, 12 chicas y 5 chicos; la diferencia en la toma de la muestra radica en el hecho de que al tratarse de un grupo de 2º de Bachillerato que está sujeto a la presión de la selectividad y encontrarse ya en la tercera evaluación, cuando hay examen algunos alumnos faltan a las clases para repasar los contenidos del mismo.

Los datos de los cuestionarios nos muestran que el porcentaje de aciertos en el cuestionario inicial es de un 74,55% frente al cuestionario final que es de 77,06%, lo que supone un aumento de 2,51 puntos respecto al punto de partida. El porcentaje de

fallos pasa del 20% al 14,71%, lo que supone una disminución de 5,29%; mientras que el “no sabe/no contesta”, pasa de un 5,45% al 8,24%, lo que supone un ligero aumento de 2,79%.

Respecto a la edad de los alumnos esta ronda el tramo comprendido entre los 17-19 años.

Se les hizo a los alumnos una serie de preguntas más concretas referentes al tema objeto de estudio, es decir, cuál consideraban ellos que es el estilo de liderazgo ideal para liderar equipos de trabajo, y éstos destacaron el “Democrático” seguido del “Formativo”. También, se les preguntó por los incentivos que valorarían en la empresa si tuvieran un empleo, y valoraron muy positivamente todos, tanto los económicos como los no económicos como fuente de motivación de los trabajadores en la empresa.

Finalmente, los alumnos debían de responder a dos preguntas que aparecían en el cuestionario final:

- ✓ ¿Te ha gustado la actividad? 12 alumnos/as respondieron que si, 2 que no y 3 no sabe/no contesta.
- ✓ ¿Cuándo te incorpores al mercado laboral crees que pueden servirte los conocimientos aprendidos? 12 alumnos/as respondieron que si, 1 que no y 4 no sabe/no contesta.

Podemos deducir claramente que se ha producido un aprendizaje de conocimientos sobre motivación y liderazgo en la Gestión de los RR.HH que hará que la incorporación al mercado laboral por parte de los alumnos/as sea más exitosa en un futuro. En el gráfico de barras se aprecian estos datos:

CUESTIONARIO INICIAL			
Nº	ACERTADAS	FALLADAS	NS/NC
1	5	4	1
2	7	2	1
3	8	1	1
4	7	1	2
5	8	2	0
6	3	4	3
7	9	1	0
8	10	0	0
9	10	0	0
10	7	3	0
11	8	2	0
12	6	3	1
13	9	1	0
14	4	5	1
15	5	3	2
16	8	2	0
17	8	2	0
18	9	1	0
19	7	3	0
20	8	2	0
21	9	1	0
22	9	1	0
TOTAL	164	44	12

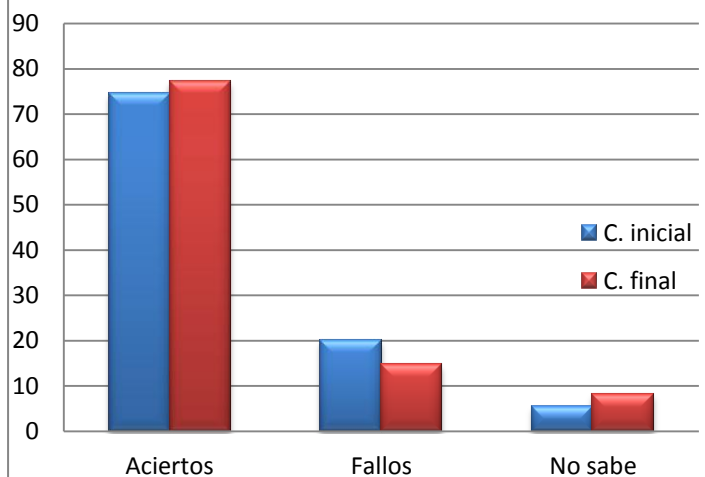
MEDIA	0,75	0,20	0,05
%	74,55	20,00	5,45

CUESTIONARIO FINAL			
Nº	ACERTADAS	FALLADAS	NS/NC
1	9	1	0
2	5	2	3
3	9	1	0
4	6	4	0
5	4	3	3
6	8	2	0
7	4	2	4
8	9	1	0
9	9	1	0
10	8	1	1
11	9	1	0
12	8	1	1
13	10	0	0
14	8	1	1
15	9	1	0
16	9	1	0
17	7	2	1
18	-	-	-
19	-	-	-
20	-	-	-
21	-	-	-
22	-	-	-
TOTAL	131	25	14

MEDIA	0,77	0,15	0,08
%	77,06	14,71	8,24

	C. inicial	C. final
Aciertos	74,55	77,06
Fallos	20,00	14,71
No sabe	5,45	8,24

Cuestionario 2º Bach. CC.SS



RESULTADOS DE 2º BACHILLERATO DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍA

Para el cuestionario inicial se toma una muestra de 16 alumnos, 13 chicas y 3 chicos; y para el cuestionario final la muestra es de 13 alumnos, 10 chicas y 3 chicos; al igual que ocurría con el otro grupo cuando hay exámenes los alumnos suelen faltar a clase debido a la presión de la selectividad lo que hace que las muestras analizadas sean diferentes.

Los datos de los cuestionarios nos muestran que el porcentaje de aciertos en el cuestionario inicial es de un 79,38% frente al cuestionario final que es de 87,69%, lo que supone un aumento de 8,31 puntos respecto al punto de partida. El porcentaje de fallos pasa del 18,13% al 12,31%, lo que supone una disminución de 5,82%; mientras que el “no sabe/no contesta”, pasa de un 2,50% al 0%, lo que supone una disminución de 2,50%.

Respecto a la edad de los alumnos esta ronda el tramo comprendido entre los 17-19 años.

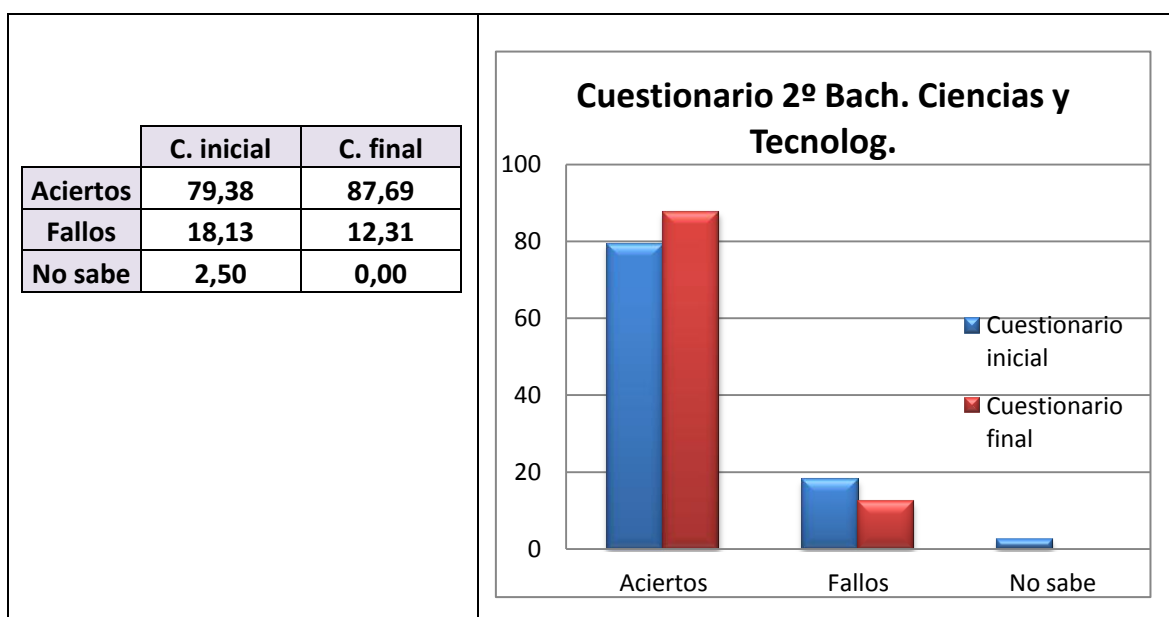
Se les hizo a los alumnos una serie de preguntas más concretas referentes al tema objeto de estudio, es decir, cuál consideran ellos que es el estilo de liderazgo ideal para liderar equipos de trabajo, y éstos destacaron el “Democrático” seguido del “Formativo”. También, se les pregunto por los incentivos que valorarían en la empresa si tuvieran un empleo, y valoraron más los incentivos no económicos que los económicos, y ello es debido a que éstos primeros se echan más en falta en las empresas.

Finalmente, los alumnos debían de responder a dos preguntas que aparecían en el cuestionario final:

- ✓ ¿Te ha gustado la actividad? 12 alumnos/as respondieron que si, 0 que no y 1 no sabe/no contesta.
- ✓ ¿Cuándo te incorpores al mercado laboral crees que pueden servirte los conocimientos aprendidos? 13 alumnos/as respondieron que si, 0 que no y 0 no sabe/no contesta.

Podemos deducir claramente que se ha producido un aprendizaje de conocimientos sobre motivación y liderazgo en la gestión de los RR.HH que hará que la incorporación al mercado laboral por parte de los alumnos/as sea más exitosa en un futuro. En el gráfico de barras se aprecian estos datos:

CUESTIONARIO INICIAL				CUESTIONARIO FINAL			
Nº	ACERTADAS	FALLADAS	NS/NC	Nº	ACERTADAS	FALLADAS	NS/NC
1	8	2	0	1	9	1	0
2	6	3	1	2	9	1	0
3	9	1	0	3	8	2	0
4	9	1	0	4	8	2	0
5	9	1	0	5	9	1	0
6	10	0	0	6	9	1	0
7	9	1	0	7	9	1	0
8	8	2	0	8	9	1	0
9	9	1	0	9	9	1	0
10	8	2	0	10	9	1	0
11	8	1	1	11	9	1	0
12	9	1	0	12	9	1	0
13	8	2	0	13	8	2	0
14	3	5	2				
15	8	2	0				
16	6	4	0				
TOTAL:	127	29	4	TOTAL:	114	16	0
MEDIA	0,79	0,18	0,03	MEDIA	0,88	0,12	0,00
%	79,38	18,13	2,50	%	87,69	12,31	0,00



ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LOS DOS GRUPOS DE 2º DE BACHILLERATO

Del análisis de los datos podemos realizar un estudio comparativo entre los dos grupos de 2º de Bachillerato, uno de ellos de la modalidad de Humanidades y CC.SS, y el otro de la modalidad de Ciencias y Tecnología.

***Hay que aclarar que para interpretar los datos, en el grupo de 2º de Bachillerato de Ciencias y Tecnología para el cuestionario inicial se toma una muestra de 16 alumnos, mientras que para el cuestionario final la muestra es de 13 alumnos, todo ello fue debido a que hubo faltas de asistencia por preparación de exámenes. Lo mismo ocurre con el grupo de 2º de Bachillerato de Humanidades y CC.SS donde para el cuestionario inicial se toma una muestra de 22 alumnos y para el cuestionario final la muestra fue de 17 alumnos, habiendo también faltas de asistencia.**

Si comparamos el número de aciertos en el **cuestionario inicial** de los de Ciencias (79,38%) con los de de Humanidades/CC.SS (74,55%), observamos que el primer grupo tiene un mayor conocimiento de la materia que el segundo, superándolo en 4,83 puntos. En lo que respecta al número de aciertos en el **cuestionario final** si comparamos los de Ciencias (87,69%) con el de Humanidades (77,06%), se observa también que es el primer grupo el que posee un mayor conocimiento en 10,63 puntos.

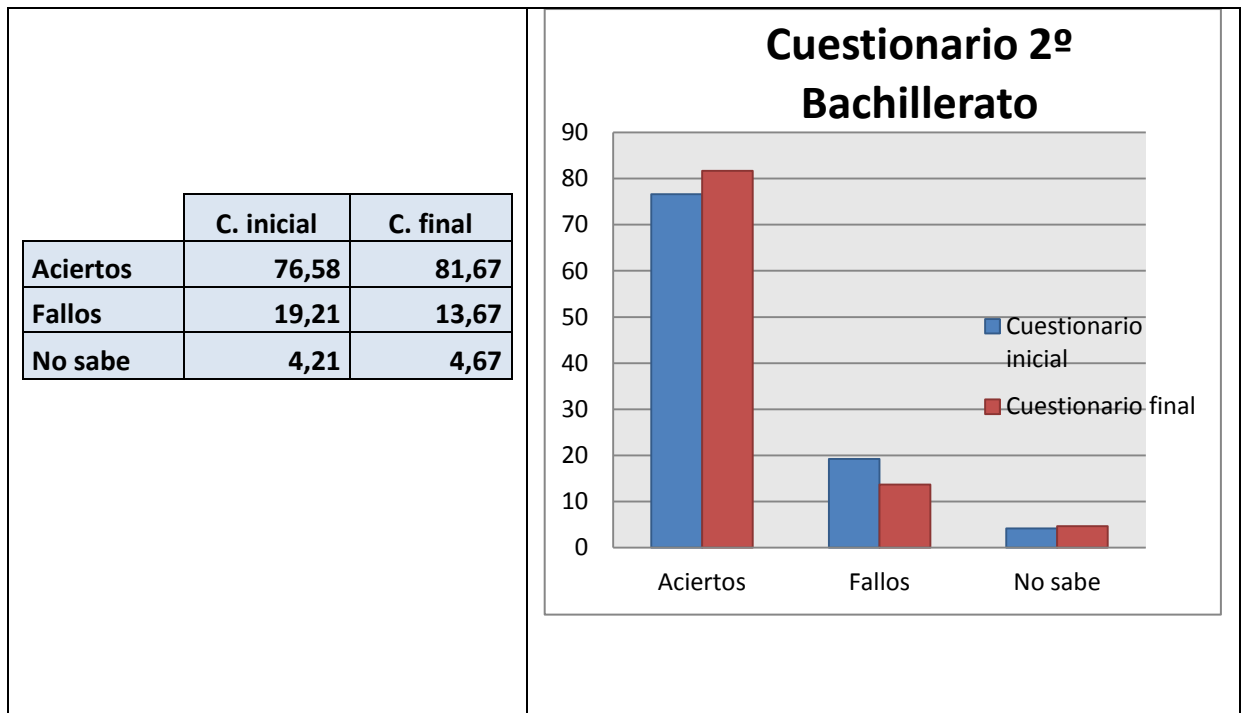
En cuanto al número de fallos en el **cuestionario inicial** comparamos los de Ciencias (18,13%) con los de Humanidades (20%), y observamos que el segundo grupo tiene más fallos, 1,87 puntos por encima del primero. En lo que respecta al **cuestionario final** el porcentaje de fallos es de 12,31% para el grupo de Ciencias y de 14,71% para el de Humanidades, de lo que se deduce que el segundo grupo comete más fallos (2,4 puntos más). Mientras que en el **cuestionario inicial** el “no sabe/no contesta” en el grupo de Ciencias es de 2,50% y en el de Humanidades es de 5,45%, lo que supone un aumento de 2,95 puntos en el segundo grupo. Y en el **cuestionario final** el “no sabe/no contesta” en el grupo de Ciencias es de 0% y en el de Humanidades es de 8,24%, lo que supone que un aumento de 8,24 puntos con respecto al primer grupo, esto puede ser debido a que a mayor conocimiento sobre un tema más dudas nos surgen.

A modo de conclusión diremos que en los alumnos de 2º de Bachillerato de Ciencias, el número de aciertos ha sido mayor que en el grupo de Humanidades/CC.SS. Y también, que las actividades planteadas gustaron más al grupo de Ciencias, y que éstos mismos consideraron que los conocimientos adquiridos podrán servirles más para un futuro profesional que el otro grupo, a pesar de realizar ambos una buena valoración de las actividades propuestas.

Comparando ambos grupos, en lo que respecta al cuestionario inicial el porcentaje de aciertos es de un 76,58% frente al cuestionario final que es de un 81,67%, lo que supone el mayor conocimiento adquirido con la actividad planteada en 5,09 puntos. En cuanto al número de fallos en el cuestionario inicial era de 19,21% y en el final es de 13,67%, por lo que los fallos disminuyen en unos 5,54 puntos. Y en cuanto al “no sabe/no contesta” en el cuestionario inicial era de un 4,21% y en el final es de 4,67%, lo que supone un ligero aumento de unos 0,46 puntos, lo que puede deberse a que a mayor conocimiento de un tema las dudas que se plantean son mayores.

CUESTIONARIO INICIAL				CUESTIONARIO FINAL			
	ACIERTOS	FALLOS	NO SABE		ACIERTOS	FALLOS	NO SABE
2º BACH. CC.SS*	164	44	12		131	25	14
2º BACH. CIENCIAS*	127	29	4		114	16	0
TOTAL	291	73	16		245	41	14
MEDIA	0,77	0,19	0,04		0,82	0,14	0,05
%	76,58	19,21	4,21		81,67	13,67	4,67

*Muestras diferentes (ver explicación)



ESTUDIO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO DE LOS RESULTADOS FAMILIAS DE AMBOS GRUPOS

Para finalizar la actividad se pasaron una serie de encuestas a las familias de ambos grupos de 2º de Bachillerato. El objetivo de esta tarea era que los alumnos se convirtieran en encuestadores por un día, para ello, debían de pasar a sus padres una encuesta similar a la respondida por ellos, a fin de recabar datos sobre los conocimientos que poseen sus familias sobre la motivación y el liderazgo en la Gestión de los Recursos Humanos. Con esta actividad se pretendía favorecer un diálogo entre padres e hijos, destacando la importancia de la formación en estos temas para que la incorporación laboral de los alumnos en un futuro pueda ser más exitosa.

De esta manera, se trata de que los padres compartan experiencias con sus hijos acerca de sus motivaciones en el trabajo, de cómo valoran los incentivos en la empresa, de cuáles son los más demandados, de cómo éstos les influyen a la hora de motivarles en el trabajo, de qué sistemas de liderazgo valoran en la empresa como más eficaces, etc.

Como consecuencia de ello en muchos casos se generó debate y discusión entre padres e hijos, debiendo estos últimos explicar algunos conceptos que los padres no entendían y que los alumnos habían aprendido con las diversas actividades realizadas en el aula.

A las familias se les plantearon una serie de preguntas:

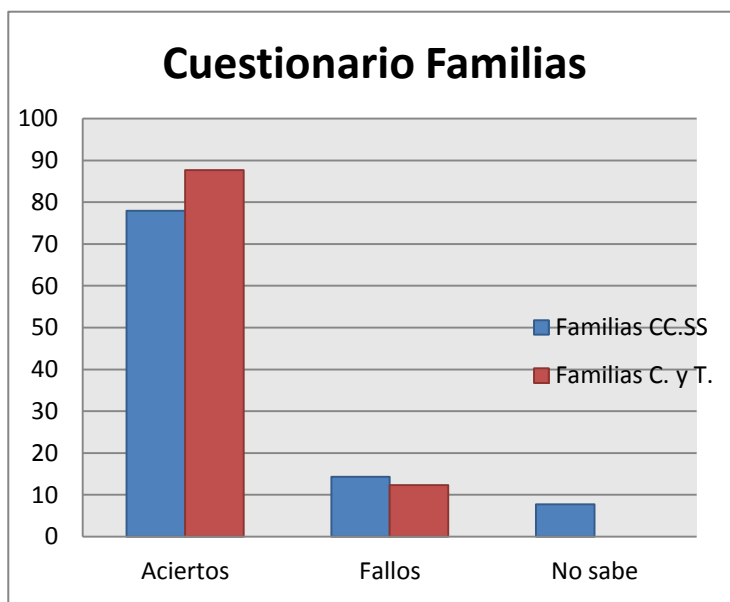
- ✓ ¿Estás motivado en tu trabajo? A lo que respondieron en términos generales que sí
- ✓ A pesar de no existir ningún tipo de incentivo en su empresa en general manifestaron estar motivados con su trabajo.
- ✓ En cuanto al estilo de liderazgo más valorado coinciden con los alumnos de CC.SS en el Democrático seguido del Formativo. Para los alumnos de Ciencias el más valorado sigue siendo el Democrático seguido del Visionario.

En cuanto al nivel de estudios de las familias encuestadas por los alumnos podemos decir que la mayoría tiene formación secundaria seguida de estudios universitarios.

De los datos analizados se deduce que el número de aciertos es mayor en las familias de Ciencias que en la de Humanidades, superándolos en 9,71 puntos. El

número de fallos es también mayor en el grupo de Humanidades en 1,98 puntos. Y en cuanto a “no sabe/no contesta” en el grupo de Ciencias es de 7,74 puntos más frente al de Humanidades que es de cero.

	Familias CC.SS	Familias C. y T.
Aciertos	77,98	87,69
Fallos	14,29	12,31
No sabe	7,74	0



CONCLUSIÓN Y OPINIÓN PERSONAL

Basándonos en el análisis de los datos, en general los alumnos de ambos grupos de 2º de Bachillerato tienen bastantes conocimientos sobre la motivación y el liderazgo en la Gestión de los Recursos Humanos de la Empresa, a ello ha contribuido, además de las actividades realizadas dentro de este proyecto de investigación, las explicaciones realizadas con carácter previo en el Tema 9 sobre la “Organización y Dirección de la empresa”, en el cual se vieron aspectos generales sobre la Gestión de los Recursos Humanos.

Los mejores resultados de las encuestas sobre conocimientos en motivación y liderazgo se observan en el grupo de 2º de Bachillerato de Ciencias y Tecnología. Las actividades realizadas han sido valoradas muy positivamente por ambos grupos, además señalaron que lo aprendido le servirá de cara a un futuro profesional, si bien es cierto que la mejor valoración la realizaron los alumnos de Ciencias.

De la aplicación de una parte del proyecto de investigación en el aula podemos extraer las siguientes conclusiones:

- Se trata de un grupo muy participativo con gran motivación hacia la tarea.

-El tramo de edad de los alumnos (entre 17-19 años) y su formación influye en los conocimientos que estos poseen. Además, se muestran interesados por todos los temas de actualidad que tengan una aplicación práctica.

-A través de este tipo de actividades se consigue un aprendizaje significativo de los alumnos. También se fomenta un diálogo entre las familias sobre los aspectos tratados.

-Se trataron aspectos prácticos de la realidad empresarial y algunos novedosos como las técnicas de alto impacto para motivar a los trabajadores.

-Este tipo de metodologías educativas promueven la autonomía de los alumnos, fomentan su creatividad y el desarrollo de capacidades y habilidades interpersonales para su crecimiento personal y profesional.

En definitiva, hemos podido constatar cómo la adquisición de conocimientos sobre motivación y liderazgo en la gestión de los recursos humanos favorece el desarrollo profesional y las posibilidades futuras de cualquier persona.

Por lo que, se confirma la hipótesis de partida de que transmitir a los alumnos conocimientos relacionados con la motivación y el liderazgo en la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa puede hacer su incorporación al mercado laboral más exitosa en un futuro.

3. REFLEXIÓN CRÍTICA SOBRE LAS RELACIONES EXISTENTES ENTRE LAS ACTIVIDADES PLANTEADAS

En el apartado segundo se comentaban que las dos actividades planteadas en este trabajo eran, por una lado, un estudio de caso sobre **“España: consolidación de la recuperación económica durante el periodo 2015-16”**, y por otro lado, **“La motivación y el liderazgo en la gestión de los RRHH”**; a simple vista puede parecer que no existe mucha relación entre estas dos actividades que van destinadas a cursos y materias diferentes, la primera corresponde a “Economía” de 1º de Bachillerato y la segunda se lleva a cabo con los alumnos de “Economía de la Empresa” de 2º de Bachillerato.

Sin embargo, si pensamos en la importancia de la gestión de los recursos humanos como fuente de ventaja competitiva para las empresas, nos damos cuenta de que esto constituye un valor añadido para salir de la crisis y consolidar el camino de la recuperación económica iniciado en España en el año 2014 y que continúa en la actualidad, a pesar de que la situación de inestabilidad política existente en nuestro país ha hecho que las previsiones no resulten tan buenas como en un principio se creían. Los estudios demuestran como un personal bien formado, eficiente y motivado hace

aumentar la competitividad de las empresas y mejora la productividad, y por ende esto puede ayudarnos a consolidar nuestra recuperación económica como un factor más a tener en cuenta.

En cuanto a la dificultad para plantear la actividad del estudio de caso era encontrar un texto que se adaptará a los conocimientos que los alumnos tienen del tema y con un lenguaje que resultará comprensible para ellos. Al final, después de buscar en internet encontré una revista especializada que podía servirme para plantear la actividad. Y sobre el citado texto diseñe unas preguntas para que los alumnos resolvieran de forma grupal, además, de expresar una opinión personal y buscar información de interés en Internet.

Respecto a las dificultades planteadas para encontrar actividades sobre motivación y liderazgo en la gestión de los recursos humanos, puesto que debían ser casos reales, prácticos y sencillos fácilmente entendible para los alumnos, la red después de mucho indagar me proporciono lo que buscaba. También era difícil encontrar videos sobre técnicas de motivación de alto impacto tan novedosas en nuestro país pero que los americanos utilizan desde hace tiempo y el material que se encontraba no estaba en ocasiones traducido del inglés al castellano; hasta que al final encontré material para visionar por los alumnos.

De las actividades que comprenden el proyecto de investigación diseñe los cuestionarios para pasar a los alumnos antes y después de las actividades propuestas, y lo mismo para las familias, esto me resulto un poco costoso al principio pero finalmente el resultado fue satisfactorio. Se evaluaron los alumnos antes y después de realizar la actividad, y todo esto se llevo a cabo en el aula una vez visto el tema pertinente en el que se trataban los RRHH en la empresa.

En definitiva, podemos decir que existe una posible relación entre estas dos actividades puesto que un personal motivado y bien liderado contribuye a mejorar la competitividad de las empresas y su productividad; y esto puede ser un factor más que puede influir en la recuperación económica de nuestro país. Además, las metodologías utilizadas en ambos casos se basan en el principio de "*learning by doing*", que viene a decir que el alumno aprende haciendo, y todo ello con el apoyo de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

A modo de conclusión, realizaré un análisis profundo sobre las competencias y objetivos establecidos en la guía del Máster por la Universidad de Zaragoza, para comprobar si éstos se han cumplido en su totalidad, en una parte o por el contrario no ha sido posible alcanzarlos. Seguidamente, plantearé una serie de propuestas de mejora tanto en la formación inicial recibida en este Máster como continúa de la práctica docente.

4.1 ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS

En cuanto a la adquisición de competencias específicas se realizará un análisis de cada una de ellas y el grado en que han sido adquiridas:

1. Integrarse en la profesión docente, comprendiendo su marco legal e institucional, su situación y retos en la sociedad actual y los contextos sociales y familiares que rodean y condicionan el desempeño docente, e integrarse y participar en la organización de los centros educativos y contribuir a sus proyectos y actividades.

Esta competencia se ha conseguido con la asignatura de **Contexto de la actividad docente**, que comprende dos grandes bloques de materias relacionadas entre sí, como son:

- a) El centro educativo y la profesión docente, en este primer bloque se analiza la evolución histórica de la profesión del docente y los nuevos retos que plantea la sociedad actual; las características del perfil del profesor; la normativa del sistema educativo español; el modelo organizativo de los centros; los modelos de mejora de la calidad de la enseñanza; la planificación del currículo en un centro docente; la definición del proyecto educativo de centro; y el diseño de actividades que contribuyan a la innovación docente, etc.
- b) El contexto social y familiar del proceso educativo, en este segundo bloque se analiza la evolución histórica de la familia, los distintos tipos y la influencia del contexto familiar en la educación; las relaciones entre la escuela, la familia y la comunidad escolar; la atención a la diversidad, etc.

2. Propiciar una convivencia formativa y estimulante en el aula, contribuir al desarrollo de los estudiantes a todos los niveles y orientarlos académica y profesionalmente, partiendo de sus características psicológicas, sociales y familiares.

Esta competencia se adquiere con la asignatura de **Interacción y Convivencia en el aula**, que comprende conocer las características de los estudiantes, sus contextos

sociales y los factores que influyen en su motivación por aprender; el desarrollo de la personalidad del alumno y sus disfunciones de aprendizaje; la identificación de los procesos de interacción y convivencia en el aula; conocer los métodos efectivos de comunicación con los alumnos; el desarrollo de habilidades sociales y nuevas estrategias metodológicas que favorezcan la participación del alumnado; el desarrollo de estrategias de aprendizaje activo y colaborativo; la prevención y resolución de conflictos; la tutoría y la orientación, etc.

3. Impulsar y tutorizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes, de forma reflexiva, crítica y fundamentada en los principios y teorías más relevantes sobre el proceso de aprendizaje de los estudiantes y cómo potenciarlo.

Esta competencia se ha conseguido con la asignatura de **Procesos de enseñanza-aprendizaje**, que comprende el conocimiento de las diferentes teorías del aprendizaje; el desarrollo de pensamiento creativo en el aula; la atención a la diversidad cognitiva y los distintos estilos de aprendizaje de los alumnos; el impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en los procesos de enseñanza-aprendizaje, etc.

4. Planificar, diseñar, organizar y desarrollar el programa y las actividades de aprendizaje y evaluación en las especialidades y materias de su competencia.

*Esta competencia se adquiere con la asignatura de **Diseño curricular e instruccional y organización y desarrollo de las actividades de aprendizaje**, que comprende tres grandes bloques de subcompetencias:*

- a) Competencias relativas al diseño curricular en Educación Secundaria (estructura y elementos del currículo), que hace referencia a la organización y distribución de los contenidos en las etapas educativas; los valores, procedimientos y contenidos específicos; la evaluación y evaluación diagnóstica; los programas de diversificación curricular y de iniciación profesional; el Programa de Aprendizaje Básico aragonés; el desarrollo de diseños curriculares para las materias y asignaturas de la especialidad desde la perspectiva de la formación en competencias y con adecuación al contexto educativo del centro; el análisis y la evaluación de los contenidos más adecuados de acuerdo con los objetivos, competencias, actividades y principios metodológicos establecidos en el diseño curricular de la asignatura, etc.
- b) Competencias relativas al diseño instruccional, que se refiere al diseño práctico de actividades de aprendizajes y sistemas de evaluación, siguiendo las distintas teorías y metodologías de aprendizaje; valorar el impacto de las TIC's como apoyo a las metodologías activas y colaborativas, etc.

- c) Competencias relativas a la organización y desarrollo de las actividades de aprendizaje utilizando las TIC's, potenciando el trabajo colaborativo, la calidad expositiva y la evaluación formativa.

5. Evaluar, innovar e investigar sobre los propios procesos de enseñanza en el objetivo de la mejora continua de su desempeño docente y de la tarea educativa del centro.

Esta competencia se consigue con la asignatura de **Evaluación, innovación e investigación en la especialidad**, que comprende aplicar propuestas docentes innovadoras en la materia y área curricular de economía, y su evaluación.

A modo de conclusión, señalar que a través de la experiencia vivida en los **Practicums** he conseguido integrarme en la profesión docente, conocer su marco legal, los documentos institucionales del centro educativo, su organización, sus retos de futuro, etc.; al tiempo que me ha permitido desarrollar en el aula actividades de enseñanza-aprendizaje y realizar su posterior evaluación.

4.2 CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

Se realizará un análisis sobre el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje en el Máster a través de las diferentes asignaturas del mismo:

1. Conocer los contenidos curriculares de las materias relativas a la especialización docente correspondiente, así como el cuerpo de conocimientos didácticos en torno a los procesos de enseñanza y aprendizaje respectivos. Para la formación profesional se incluirá el conocimiento de las respectivas profesiones.

Este objetivo se ha cumplido con la asignatura de **Diseño Curricular en Economía**, en la que se han analizado las diferentes formas de orientar el currículo de las asignaturas de ciencias sociales, los elementos del currículo, los distintos niveles de concreción curricular, el diseño de los objetivos, las metodologías de aprendizaje y la evaluación en el diseño curricular.

2. Planificar, desarrollar y evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje potenciando procesos educativos que faciliten la adquisición de las competencias propias de las respectivas enseñanzas, atendiendo al nivel y formación previa de los estudiantes así como la orientación de los mismos, tanto individualmente como en colaboración con otros docentes y profesionales del centro.

Este objetivo se ha conseguido en la asignatura de **Procesos de Enseñanza Aprendizaje** donde he estudiado aspectos como la motivación en los procesos de interacción y comunicación con los alumnos, el clima en el aula, los distintos tipos de evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje, la atención a la diversidad, las teorías de aprendizaje y el uso de las TIC's, que he llevado a la práctica.

3. Buscar, obtener, procesar y comunicar información (oral, impresa, audiovisual, digital o multimedia), transformarla en conocimiento y aplicarla en los procesos de enseñanza y aprendizaje en las materias propias de la especialización cursada.

Este objetivo se ha trabajado en la asignatura de **Fundamentos de diseño instruccional y metodologías de aprendizaje en la especialidad de Economía y Empresa**, y también en el **Practicum III** con las diferentes actividades prácticas llevadas a cabo en el aula con los alumnos.

4. Concretar el currículo que se vaya a implantar en un centro docente participando en la planificación colectiva del mismo; desarrollar y aplicar metodologías didácticas tanto grupales como personalizadas, adaptadas a la diversidad de los estudiantes.

Este objetivo se ha visto de forma teórica en la asignatura de **Diseño Curricular en Economía**. Y algunas de estas metodologías didácticas individuales y grupales se han desarrollado en el **Practicum II** con los alumnos de 1º y 2º de Bachillerato, teniendo en cuenta en todo momento la atención a la diversidad.

5. Diseñar y desarrollar espacios de aprendizaje con especial atención a la equidad, la educación emocional y en valores, la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, la formación ciudadana y el respeto de los derechos humanos que faciliten la vida en sociedad, la toma de decisiones y la construcción de un futuro sostenible.

Este objetivo se ha trabajado en la asignatura de **Contenidos disciplinares de Economía y Administración de Empresas**, en la que se diseñe diferentes unidades didácticas de ambas materias (con objetivos didácticos, contenidos, desarrollo de competencias, metodologías, temporalización, actividades prácticas, evaluación y bibliografía). En algunas de las actividades que se diseñaron en el **Practicum II** (ejemplo: el análisis de un video publicitario) se tuvieron en cuenta de manera transversal los valores y la ética en los negocios.

6. Adquirir estrategias para estimular el esfuerzo del estudiante y promover su capacidad para aprender por sí mismo y con otros, y desarrollar habilidades de pensamiento y de decisión que faciliten la autonomía, la confianza e iniciativa personales.

Este objetivo se ha conseguido con la asignatura de **Habilidades del Pensamiento**, en la que se han diseñado actividades de implementación en el aula para el desarrollo de habilidades del pensamiento en el proceso de enseñanza aprendizaje (convergente, divergente y las habilidades metacognitivas) en los alumnos. En definitiva, se pretende que el estudiante “Aprenda a pensar” y a “Enseñar a pensar” de forma que no sólo se transmita conocimientos sino que también le ayude al desarrollo de las habilidades del pensamiento de los estudiantes consiguiendo una mayor competencia en dicha materia. También se ha cumplido con este objetivo en la asignatura de **Educación emocional del profesorado**, como proceso educativo que tienen por objeto potenciar el desarrollo de las competencias emocionales como elemento esencial del desarrollo integral de la persona con objeto de capacitarle para la vida.

7. Conocer los procesos de interacción y comunicación en el aula, dominar destrezas y habilidades sociales necesarias para fomentar el aprendizaje y la convivencia en el aula, y abordar problemas de disciplina y resolución de conflictos.

Este objetivo se ha cumplido en la asignatura de **Interacción y Convivencia en el aula**, en la que se han obtenido aprendizajes relacionados con las principales características de la personalidad de los alumnos, el diseño de estrategias motivacionales básicas relacionadas con el aprendizaje y el entorno escolar a través de la observación y el conocimiento de los comportamientos manifestados por los alumnos en clase, y también, de participación social que favorezcan la convivencia y la cooperación grupal; y el diseño de técnicas de resolución de conflictos y estrategias que favorecen la equidad, la educación emocional y en valores, etc. En el **Practicum II** se realizó la observación y el análisis de la aplicación práctica de los contenidos abordados en las diferentes materias.

8. Diseñar y realizar actividades formales y no formales que contribuyan a hacer del centro un lugar de participación y cultura en el entorno donde esté ubicado; desarrollar las funciones de tutoría y de orientación de los estudiantes de manera colaborativa y coordinada; participar en la evaluación, investigación y la innovación de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Este objetivo se ha cumplido con las asignaturas de **Diseño, organización y desarrollo de actividades para el aprendizaje de la Economía y la Empresa** y de **Evaluación e innovación docente e investigación educativa en Economía y la**

Empresa, en lo referente al diseño de las actividades de aprendizaje, elaboración de una Programación Didáctica para la materia de Economía, en el diseño de un Proyecto de investigación, y la evaluación de la programación y de la práctica docente. Algunas de estas actividades se materializaron en el **Practicum II y III**. Por el contrario, las funciones de tutoría y de orientación con los estudiantes no se han podido cumplir por lo limitado del tiempo del Practicum.

9. Conocer la normativa y organización institucional del sistema educativo y modelos de mejora de la calidad con aplicación a los centros de enseñanza.

Este objetivo se ha conseguido en la asignatura de **Contexto de la Actividad Docente** en la parte referente al Centro Educativo, donde se ha profundizado sobre la evolución legislativa del sistema educativo español, la estructura organizativa de los centros escolares, así como una aproximación a los documentos institucionales de los centros (el Proyecto Educativo de Centro, el Reglamento de Régimen Interno, las Programaciones didácticas, el Manual de Calidad, ...). Y también en el **Practicum I** donde se hizo un análisis en profundidad de algunos de los documentos institucionales existentes en el centro, en mi caso fueron el PEC y el Plan de Acción Tutorial, además de estudiar los cauces de participación y relación existentes en el centro en el que se realizaron dichas prácticas.

10. Conocer y analizar las características históricas de la profesión docente, su situación actual, perspectivas e interrelación con la realidad social de cada época.

Este objetivo se ha cumplido en la asignatura de **Contexto de la Actividad Docente** en la primera parte referente al contexto social y familiar del proceso educativo. En esta materia se analizan entre otras cuestiones, las relaciones entre la sociedad y la educación a lo largo de la historia, así como las funciones sociales de la educación como: adaptación del individuo a las exigencias del grupo social, de asegurar una continuidad social, de introducir un cambio social, de capacitación profesional de los individuos, de función económica y política, de control social, de selección social y de promover el progreso humano de la sociedad.

11. Informar y asesorar a las familias acerca del proceso de enseñanza y aprendizaje y sobre la orientación personal, académica y profesional de sus hijos.

En la asignatura de **Interacción y Convivencia en el aula** se ha estudiado los fundamentos de la tutoría y orientación, adquiriendo competencias para diseñar estrategias dirigidas al alumnado y sus familias que mejoren su desarrollo personal, académico y profesional. Sin embargo, este objetivo no ha podido llevarse a la práctica, si bien en el **Practicum III** alguna alumna busco en mi orientación profesional dada mi experiencia práctica en la Administración Pública.

4.3 PROPUESTAS DE FUTURO

Entre las propuestas de mejora que señalaría con respecto a la formación inicial de los alumnos del máster sería trabajar más tiempo con metodologías innovadoras basadas en el uso de las TIC's (pizarra digital interactiva en el aula -PDI- en el aula, uso de blogs para compartir el trabajo del aula, adquirir herramientas para trabajar con los alumnos en la creación de contenidos multimedia, web 3.0, etc.), puesto que son recursos que nos faltan.

También considero que hay muchas asignaturas que están muy condensadas en un curso y con contenidos que se repiten en varias de ellas. La formación teórica me ha servido para aprender a diseñar unidades didácticas con actividades prácticas y metodologías para el aprendizaje de los alumnos; si bien lo más destacado para mí ha sido el Practicum, puesto que me ha permitido tener un primer contacto con un centro educativo, los alumnos y las clases; ya que mi experiencia laboral siempre ha estado relacionada con las Administraciones Públicas y otras Entidades sin ánimo de lucro.

En lo que respecta a la práctica docente los dos meses que duran los Practicum I, II y III, no son suficientes siendo necesario más tiempo para poder conocer más en profundidad la organización y el funcionamiento de un centro educativo, y coger más experiencia a la hora de dar clases y poder llevar al aula las actividades diseñadas y planificadas a lo largo del Máster.

También es importante señalar la importancia que tienen la formación permanente del profesorado así como los idiomas, y la necesidad de destinar fondos públicos para que el docente pueda formarse a lo largo de toda su vida profesional.

5. BIBLIOGRAFIA

DOCUMENTOS DEL CENTRO:

Guía docente de la Universidad de Zaragoza para el Máster de Profesorado

Programación Didáctica de Economía y Economía de la Empresa del IES Hermanos Argensola

Proyecto Educativo de Centro (PEC)

NORMATIVA:

Orden de 1 de julio de 2008, del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, por la que se aprueba el currículo del Bachillerato y se autoriza su aplicación en los centros docentes de la Comunidad Autónoma de Aragón.

OTRA DOCUMENTACIÓN:

Manuales de Economía (SM, McGraw Hill, ...)

Morales Vallejo, P. (2010). El profesor educador. *Universidad Pontificia Comillas*, Madrid.

Ros, R., Morandi, T., Cozzetti, E. Lewintal, C., Cornellá, J., & Suris, J.C. (2001). La adolescencia: consideraciones biológicas, psicológicas y sociales. En C., Buil, I., Lete, R., Ros & J.L. De Pablo: *Manual de salud reproductiva en la adolescencia* (pp. 27-83). Zaragoza: Sociedad Española de Contracepción & Wyeth-Lederle.

WEB.:

http://ieshabar.educa.aragon.es/public_html/index.php

<http://titulaciones.unizar.es>

6. ANEXOS

1. ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE:

TÍTULO	Estudio de caso “España: consolidación de la recuperación económica periodo 2015-16”.
---------------	---

UNIDAD DIDÁCTICA	CURSO	Nº ALUMNOS/GRUPO
TEMA 10. LAS POLITICAS ECONÓMICAS. LA POLÍTICA FISCAL., en relación con otros contenidos del tema 7 como “Los indicadores económicos. La producción”, donde se trabajan los fallos del mercado, la inestabilidad de los ciclos económicos y la intervención del Estado; y el tema 8 “Los indicadores económicos: empleo y precios”	1º BACH. CC.SS.	34
OBJETIVOS UD	MATERIA	TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Describir las políticas económicas que desarrolla el sector público para intervenir sobre la economía. • Identificar los objetivos de la política económica (crecimiento económico, estabilidad de precios y pleno empleo). • Conocer los principales fallos del mercado que justifican la intervención del Estado en la economía. • Identificar las fases del ciclo económico: depresión o fondo, expansión o recuperación, auge o cima y recesión. • Conocer las aportaciones de las teorías keynesianas y monetaristas o neoliberales en lo que respecta a la intervención del Estado en la economía. • Destacar la importancia del PIB como indicador económico que mide el crecimiento económico de los países y empresas; y las limitaciones que presenta a la hora de interpretar sus datos económicos. • Estudiar otros indicadores económicos como el IPC y la tasa de empleo. 	ECONOMÍA	3º EVALUACIÓN (1 sesión de 50 minutos)

OBJETIVOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Conocer las fases de un ciclo económico. • Analizar el proceso de recuperación económica iniciado en España en el año 2013 y que continúa durante el periodo 2014-2015. • Investigar sobre las medidas adoptadas por España y la UE para impulsar el crecimiento económico y salir reforzados de la crisis. • Relacionar el informe con los contenidos vistos en otros temas como el PIB (indicador económico que rige el crecimiento de un país), el IPC y la tasa de empleo. • Desarrollar una actitud crítica ante la situación económica actual y los retos a los que nos enfrentamos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entender los ciclos económicos mediante el análisis de un caso real, distinguiendo los distintos momentos de auge, recesión, depresión y recuperación. • Realizar un análisis crítico de un estudio de caso planteado sobre la recuperación económica después de una crisis. • Conocer las diferentes medidas económicas adoptadas por nuestro gobierno para salir de la crisis, y las actuaciones de la UE para impulsar el crecimiento, crear empleo y evitar futuras crisis. • A partir de informes interpretar datos relativos a las magnitudes macroeconómicas básicas. • Adoptar una actitud crítica ante la intervención del Estado en la economía.
RECURSOS DIDÁCTICOS	MATERIALES NECESARIOS
<p style="text-align: center;">Uso de TICS:</p> <p style="text-align: center;"> http://www.crones.es/pdf/KPMG_Perspectivas_Espana2016.pdf KPMG. Perspectivas España 2016 (pág/s. 9-11) http://ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm (Estrategia Europa 2020) </p> <p>Manuales de Economía (McGraw Hill, SM, Santillana, Vicens Vives,...)</p>	<p style="text-align: center;">Un ordenador con acceso a internet, un pen, un cañón.</p> <p style="text-align: center;">Folios para tomar notas y un bolígrafo</p>

TAREAS Y PROCESOS A REALIZAR POR EL ALUMNO

- Lectura del texto.
- Formación de grupos de 2 o 3 alumnos/as.
- Se plantea a los alumnos una serie de cuestiones a resolver de forma grupal sobre el contenido del texto:
 - 1) ¿Por qué crees que España ha tenido un mejor comportamiento dentro de la U.E. durante el año 2015? ¿Qué datos avalan esta afirmación?
 - 2) A pesar de que el año 2015 fue un año de recuperación de los principales indicadores económicos, se han producido algunos desequilibrios macroeconómicos significativos, ¿cuáles han sido éstos?
 - 3) Analiza las previsiones económicas para el 2016 en nuestro país.
 - 4) ¿Qué opinión te merece el contenido del informe de KPMG?
 - 5) Buscar información en internet sobre: “Estrategia Europa 2020 hacia un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”, y explica brevemente en qué consiste.
- Trabajo en grupo sobre las cuestiones planteadas, intentando en todo momento consensuar opiniones.
- El profesor resolverá las dudas que planteen los alumnos sobre el texto y la resolución de las preguntas.
- Entrega de un portafolio al profesor para su evaluación.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

(*)Descripción de la actividad:

- Preparación de la actividad (individual, grupos, nº alumnos por grupo).
- Reglas para su ejecución.
- Roles de los participantes

La actividad se desarrolla de forma grupal (nº de alumnos: 34).

Se forman grupos de trabajo (2 o 3 alumnos/as).

Dentro de cada grupo los alumnos proceden a la lectura de los textos y tratan de dar respuesta a una serie de cuestiones planteadas por el profesor, para ello se facilitarán los enlaces a internet.

- Procedimientos para la conclusión.
- Seguimiento de la actividad.
- Análisis de los resultados y cumplimiento de los objetivos propuestos.

El profesor resolverá las dudas planteadas por los alumnos respecto al texto analizado.

Concluida la actividad por los alumnos se comentará en clase las respuestas; al tiempo que se refuerzan los conocimientos teóricos del texto sobre indicadores económicos.

Elaboración de un portafolio que será entregado al profesor.

Para analizar los resultados nos basamos en la observación del profesor y se plantea una rúbrica para evaluar el cumplimiento de los objetivos propuestos.

OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES

Es un tema de actualidad muy cercano a la realidad del estudiante puesto que los medios de comunicación se hacen eco del periodo de recuperación económica iniciado en nuestro país en el año 2013 y que continúa hasta la fecha.

Es una actividad en la que se fomenta la autonomía, el trabajo en equipo y el espíritu crítico, fomentando en definitiva un aprendizaje significativo.

El alumno realiza un trabajo de investigación sobre el tema navegando en internet y consultando otro tipo de materiales impresos (prensa, revistas especializadas, textos económicos, ...)

A través del Estudio de casos se trabaja el APRENDIZAJE INTERACTIVO.

EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE:

Como **instrumento de evaluación** se utilizará:

- **Portafolio** (sobre las cinco cuestiones planteadas), y se tendrá en cuenta la presentación del trabajo y los contenidos adecuados, así como la calidad del análisis de los datos y conclusiones (hasta un máximo de 8 puntos).
- **Observación del trabajo en el aula** y la actitud mostrada ante el profesor y el resto de los compañeros (hasta un máximo de 2 puntos).
Se valorará en todo momento la claridad expositiva de ideas razonadas y argumentadas, y el esfuerzo que se aprecie en la realización por parte del alumnado.

EVALUACIÓN ESTUDIO DE CASO

PORTAFOLIO					OBSERV. TRABAJO EN AULA	TOTAL:
NOMBRE Y APELLIDOS	PRESENTACIÓN	CONTENIDOS ADECUADOS	CALIDAD ANÁLISIS DATOS	CONCLUSIONES		
G.P.						
N. V.	0,5	0,7	0,5	0,5	2	4,2
PORTAFOLIO					OBSERV. TRABAJO EN AULA	TOTAL:
NOMBRE Y APELLIDOS	PRESENTACIÓN	CONTENIDOS ADECUADOS	CALIDAD ANÁLISIS DATOS	CONCLUSIONES		
A.C.						
I.C.	1,5	1,6	1,5	1,5	2	8,1
PORTAFOLIO					OBSERV. TRABAJO EN AULA	TOTAL:
NOMBRE Y APELLIDOS	PRESENTACIÓN	CONTENIDOS ADECUADOS	CALIDAD ANÁLISIS DATOS	CONCLUSIONES		
J.D.						
J.E.	1,5	1,6	1,5	1,5	2	8,1

PORTAFOLIO					OBSERV. TRABAJO EN AULA	TOTAL:
NOMBRE Y APELLIDOS	PRESENTACIÓN	CONTENIDOS ADECUADOS	CALIDAD ANÁLISIS DATOS	CONCLUSIONES		
M.C.						
J.C.	2	2	2	2	2	10
PORTAFOLIO					OBSERV. TRABAJO EN AULA	TOTAL:
NOMBRE Y APELLIDOS	PRESENTACIÓN	CONTENIDOS ADECUADOS	CALIDAD ANÁLISIS DATOS	CONCLUSIONES		
I. C.						
M.A.	0,5	0,5	0,5	0,5	2	4

PORTAFOLIO					OBSERV. TRABAJO EN AULA	TOTAL:
NOMBRE Y APELLIDOS	PRESENTACIÓN	CONTENIDOS ADECUADOS	CALIDAD ANÁLISIS DATOS	CONCLUSIONES		
P.J.						
M.S.	2	1,5	1,5	1	2	8
PORTAFOLIO					OBSERV. TRABAJO EN AULA	TOTAL:
NOMBRE Y APELLIDOS	PRESENTACIÓN	CONTENIDOS ADECUADOS	CALIDAD ANÁLISIS DATOS	CONCLUSIONES		
D.K.						
A.B.	0,5	0,5	0,5	0,5	2	4
PORTAFOLIO					OBSERV. TRABAJO EN AULA	TOTAL:
NOMBRE Y APELLIDOS	PRESENTACIÓN	CONTENIDOS ADECUADOS	CALIDAD ANÁLISIS DATOS	CONCLUSIONES		
A.S.						
A.R.	0,5	0,6	1	1	2	5,1
PORTAFOLIO					OBSERV. TRABAJO EN AULA	TOTAL:
NOMBRE Y APELLIDOS	PRESENTACIÓN	CONTENIDOS ADECUADOS	CALIDAD ANÁLISIS DATOS	CONCLUSIONES		
N.G.						
L.B.	1,5	1,8	1,75	1,5	2	8,55

PORTAFOLIO					OBSERV. TRABAJO EN AULA	TOTAL:
NOMBRE Y APELLIDOS	PRESENTACIÓN	CONTENIDOS ADECUADOS	CALIDAD ANÁLISIS DATOS	CONCLUSIONES		
A.S.						
I.V.	1,5	1,5	1,5	1,5	2	8
PORTAFOLIO					OBSERV. TRABAJO EN AULA	TOTAL:
NOMBRE Y APELLIDOS	PRESENTACIÓN	CONTENIDOS ADECUADOS	CALIDAD ANÁLISIS DATOS	CONCLUSIONES		
E.S.						
M.T.	1,5	1	1,5	1,5	2	7,5

PORTAFOLIO					OBSERV. TRABAJO EN AULA	TOTAL:
NOMBRE Y APELLIDOS	PRESENTACIÓN	CONTENIDOS ADECUADOS	CALIDAD ANÁLISIS DATOS	CONCLUSIONES		
A.L.						
P.B.	1,5	0,75	1	1	2	6,25

ESTUDIO DE CASO:

http://www.crones.es/pdf/KPMG_Perspectivas_Espana2016.pdf

KPMG. Perspectivas España 2016 (pág/s. 9-11)



Escenario económico

La economía española cerró 2015 con un crecimiento económico del 3,2%, según los datos del INE. Este registro sitúa a nuestro país entre los que tuvieron un mejor comportamiento económico dentro de la Unión Europea durante el pasado ejercicio.

La economía española cerró 2015 con un crecimiento económico del 3,2%, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). Este registro sitúa a nuestro país entre los que tuvieron un mejor comportamiento económico dentro de la Unión Europea durante el pasado ejercicio, que ha certificado la consolidación de la recuperación económica tras un período prolongado de crecimiento negativo y un 2014 con un aumento del PIB de solo el 1,4%.

Esta recuperación ha venido apoyada por un mejor comportamiento de la demanda interna, fruto del aumento del consumo de los hogares y las administraciones públicas. La aportación de la demanda exterior ha venido reduciéndose en los últimos trimestres, aunque las exportaciones de bienes y servicios mantienen aún un crecimiento por encima del 5% y el Turismo continúa siendo una de las palancas de mayor actividad de la economía.

El PIB registró en 2015 una composición más acorde a lo que ha sido la estructura tradicional del

crecimiento de la economía española. El mayor volumen de importaciones aumentó el déficit comercial de España hasta los 22.379 millones de euros hasta noviembre, si bien el peso aún significativamente elevado de las exportaciones –que han registrado un nuevo máximo histórico– y la caída de los costes energéticos ha conseguido amortiguar dicho desequilibrio.

Los datos de empleo registraron durante el pasado año una paulatina mejoría. Al cierre del cuarto trimestre de 2015 la tasa de paro se situaba en el 20,90%, con un descenso de 2,81 puntos en los últimos 12 meses. Según la Encuesta de Población Activa (EPA), en términos interanuales el número de desempleados descendió en 678.200 personas, hasta los 4,78 millones. Por ramas de actividad, todos los sectores han creado empleo en el último año. El sector Servicios registró el mejor comportamiento, con 421.500 ocupados más, seguidos de la Agricultura (50.800), la Construcción (28.100) y la Industria (24.600).

La evolución de la economía durante el pasado año y los primeros meses de 2016 ha tenido su reflejo en los índices de opinión. El Índice de Confianza del Consumidor (ICC) que elabora el CIS alcanzó en diciembre un nuevo máximo de su serie histórica (107,4 puntos). Sin embargo, las señales de incertidumbre a nivel global y la inestabilidad política (algo que, como se verá en este informe, es una cuestión que preocupa especialmente a los empresarios y directivos españoles), ha provocado una caída de este indicador hasta los 95,2 puntos en el mes de febrero. Por su parte, el Índice de Confianza Empresarial Armonizado (ICEA) que elabora el INE también ha registrado un descenso del 1,3% en su primera entrega de 2016.

La evolución de los precios ha contribuido a la mejora del consumo interno en España durante el año 2015. El IPC se estancó el pasado ejercicio en

términos interanuales (0%), mientras que la inflación subyacente se situó en el 0,9%. Transporte y Vivienda han sido los dos componentes de la cesta que han registrado una mayor caída interanual de precios durante el último mes analizado, mientras que el descenso de las materias primas ha acumulado una caída del 25% a lo largo del pasado año, según la medición del *Bloomberg Commodity Index*.

En lo que respecta a la deuda pública, en 2015 el volumen de endeudamiento de las Administraciones Públicas se situó en el 99,3% del PIB, equivalente a 1,062 billones de euros, según los datos de la oficina estadística de la UE (Eurostat). Con este registro, España es ya el séptimo país de la Unión Europea con mayor deuda pública, si bien continúa muy alejado de los datos de Grecia (171% del PIB), Italia (134%) y Portugal (130%).



Todas estas cifras ponen de manifiesto que, en términos generales, 2015 fue un año de recuperación de los principales indicadores, si bien algunos desequilibrios macroeconómicos continúan siendo significativos.

Un año marcado por la incertidumbre

De cara a este ejercicio, las previsiones oficiales de distintos organismos apuntan a que España continuará siendo uno de los países de su entorno con mayor crecimiento, aunque difícilmente se llegarán a alcanzar las tasas del año anterior. Así, el Fondo Monetario Internacional (FMI) pronostica un crecimiento de la economía española del 2,7%, dos décimas más de lo que estimaba en su anterior proyección. Sin embargo, para el conjunto de la economía mundial el organismo que dirige Christine

Lagarde ha revisado a la baja sus proyecciones, situándolas en el 3,4%, dos décimas inferiores a su anterior pronóstico.

La incertidumbre económica internacional, el peor comportamiento de los países emergentes, la divergencia de políticas monetarias en distintas zonas del planeta y el brusco descenso del precio de las materias primas son algunas de las razones que han llevado al FMI, así como a la Comisión Europea, a mostrarse más cautos respecto al comportamiento económico global durante el presente ejercicio. En sus últimas previsiones, el Ejecutivo comunitario rebajó las estimaciones de crecimiento de la Eurozona y la UE al 1,7% y el 1,9%, respectivamente, para 2016. En el caso de España, sus previsiones se sitúan en el 2,8%.

| **Tabla 1.**

Previsiones económicas para 2016

	PIB	Tasa de paro	Déficit	Inflación	Deuda pública
Gobierno	3%	19,7%	-2,8%	1,1%	98,2%
Comisión Europea	2,8%	20,4%	-3,8%	0,1%	100,2%
FMI	2,7%	20,1%*	-3%*	1%*	99%*

*Artículo IV del FMI, publicado en agosto de 2015 (actualizado con los últimos datos)

Las previsiones oficiales de distintos organismos apuntan a que España continuará siendo uno de los países de su entorno con mayor crecimiento

ACTIVIDADES PROPUESTAS AL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Ejercicio 1

La dirección de RRHH de una compañía necesita cubrir un puesto de jefe de equipo. Esta categoría, según el convenio de la entidad, es la más baja entre las de jefatura y constituye un primer paso para progresar en la escala de mandos.

La retribución del puesto supone un aumento salarial de 110 euros brutos al mes respecto al sueldo de la anterior categoría (oficial de 1.a), perteneciente al grupo de administrativos. La jefatura de equipo supone bastante responsabilidad y mucha mayor carga de trabajo que el puesto de oficial de 1.a. En la práctica los jefes no tienen hora fija de salida, aunque no perciben horas extras si prolongan la jornada; por el contrario, los administrativos respetan escrupulosamente el horario y, si permanecen más tiempo, cobran horas extra. El ascenso también conlleva determinados símbolos de estatus: gran mesa, separado por mamparas, con cartel que indica nombre y categoría; tarjeta de visita; teléfono directo; participar e influir en los comités de departamento.

Todos los empleados de la compañía pueden obtener en concepto de retribución variable una cantidad de hasta un 10 % de su sueldo en concepto de retribución variable. La percepción de este complemento depende de dos factores: consecución de objetivos y evaluación de los superiores. La dirección de RRHH debe elegir entre tres candidatos para el puesto, que presentan los siguientes perfiles:

a) Pedro Pérez lleva quince años en la empresa, posee estudios de bachillerato y gana 1.080,26 euros netos al mes. El señor Pérez tiene tres hijos pequeños y se encarga de atenderles. Su mujer es dueña de un negocio al que dedica más de 60 horas semanales y que le reporta unos beneficios medios de 60.000 euros al año. Pedro aprecia el tiempo libre y no le gusta complicarse la vida.

b) Marta Melich lleva dos años en la empresa; tiene estudios superiores y su salario mensual es 940,20 euros netos. Marta aceptó este trabajo como un primer paso en su carrera profesional. Muchos de sus compañeros y compañeras de facultad ocupan ya puestos de responsabilidad.

c) Laura García lleva ocho años en la compañía; tiene estudios de formación profesional y su salario es de 1.040 euros netos al mes. La señora García está casada con un médico que obtiene unos ingresos netos al mes de 2.700 euros y tienen un hijo de cuatro años. En su expediente figura una petición de traslado, aceptada por la empresa, debido a que, según ella, su anterior jefe no reconocía sus esfuerzos en el trabajo.

Podemos apreciar que los tres candidatos para el ascenso tienen circunstancias sociales y personales muy diferentes. Sin duda, su reacción ante la oferta de la empresa será distinta.

En tu opinión, ¿cuál de las tres personas estará más motivada para aceptar un ascenso? ¿Por qué? ¿Qué teoría o teorías de la motivación aplicas? Explica tu respuesta.

Ejercicio 2

Un grupo de compañeros discute sobre la importancia que tiene la estabilidad en el empleo para aceptar un puesto de trabajo. En esta discusión se mantienen dos posiciones contrapuestas:

- Unos opinan que, en la actualidad, el trabajo fijo para toda la vida está desapareciendo, y les parece lógico, ya que sólo contribuye a que la gente se acomode en sus puestos y se haga vaga e ineficaz. Para los que defienden esta posición, lo verdaderamente motivador, lo que impulsa a la acción y a la creatividad, es la consecución de metas y la valoración por parte de las empresas.

- Otros interlocutores no lo tienen tan claro; piensan que las expectativas de un trabajo estable aportan la tranquilidad necesaria para centrar los esfuerzos en conseguir objetivos y en hacer bien las cosas. De hecho los que defienden esta posición afirman que algunas empresas con cultura de trabajo estable (ciertas entidades de crédito, compañías eléctricas, etc.) y la función pública retienen gente valiosa, que rechaza la posibilidad de trabajos mejor remunerados, debido a la estabilidad en el empleo; además afirman que estos puestos son muy deseados.

Participad en esta discusión aplicando las teorías de la motivación de Maslow, Herzberg, Vroom y McClelland.

Tened en cuenta que no todas las motivaciones humanas y problemas empresariales están derivados de la necesidad de lograr objetivos; también hay que mantener un mercado, no perder a las personas valiosas, etcétera.

Ejercicio 3.

Caso práctico: Liderar un equipo de trabajo

La finalidad de este caso es valorar cuáles deberían ser los aspectos a resaltar del líder dentro del grupo. Por ello se presenta el caso de dos personas de una misma empresa que reflejan dos maneras distintas de liderar a sus colaboradores. De la actividad se desprenden los siguientes objetivos a trabajar tanto en grupo como individualmente:

1. Analizar la situación problemática, aplicando los conocimientos asimilados y las reflexiones que han podido realizar después de haber trabajado las lecciones correspondientes.
2. Contrastar los propios criterios con los de los otros participantes del grupo.
3. Potenciar la capacidad de decisión ante una situación problemática en función de la información de que se dispone.
4. Encontrar una solución común ante la situación problemática que sea fruto del entendimiento entre posibles puntos de vista divergentes.
5. Practicar una dinámica de grupo, que puede ser un instrumento útil para resolver problemas, tomar decisiones, experimentar, diagnosticar o generar mejoras en un ámbito de trabajo real.

Planteamiento del caso, Dos maneras distintas de liderar:

Pepe y Ricardo trabajan en una empresa de cosméticos dedicada a la fabricación de productos para la higiene infantil.

Ricardo tiene 33 años. Es licenciado en Química y en Biología y posee un máster en Gestión de Empresas. Hace cinco años que trabaja en esta empresa y desde hace cuatro lidera el equipo de investigación. Es un individuo muy seguro de sí mismo y de sus propias capacidades; le cuesta muchísimo aceptar opiniones distintas a las suyas, por los miembros de su equipo se limitan a realizar su trabajo, sin intentar aportar nuevas ideas o innovaciones. Es incapaz de delegar, excepto pequeñas tareas

rutinarias. Dentro del trabajo se muestra distante y un tanto frío. Sin embargo, siempre parece estar disponible. Cuando piensa que alguien no está cumpliendo correctamente su función, no duda en amonestarlo, a veces públicamente, sin intentar analizar posibles causas. Opina que la base de un equipo es la organización y que si cada cual conoce qué debe hacer con claridad, no tienen por qué surgir problemas de ningún tipo. Por tanto, no admite que alguien no rinda lo esperado. Todas las decisiones que se toman en el equipo deben contar con su aprobación. Cuando está en ambientes informales, es una persona cordial y con gran sentido del humor. Se le valora por su profesionalidad dentro de la empresa, y fuera de ella por su capacidad para animar las reuniones y por el valor que le otorga a la amistad.

Pepe tiene 28 años. Es licenciado en Farmacia, posee un máster en Marketing y se incorporó a la empresa hace tan sólo un año. Lidera el equipo de marketing. Es una persona entusiasta, extrovertida y tiene una gran habilidad para relacionarse con los demás. Demuestra dominio de la empatía: es flexible a la diversidad de alternativas, escucha a los demás y es capaz de analizar los problemas desde posiciones distintas a las suyas. Opina que su equipo está formado por profesionales muy cualificados y que cada cual debe responsabilizarse de su tarea. Su función en el equipo sería la de coordinar todas las decisiones que, sin excepción, deben tomarse por consenso grupal. Piensa que la base de un equipo es que sus miembros se mantengan cohesionados y opina que el trato equitativo entre todos ellos, incluido el mismo, facilita esa cohesión. Se define a sí mismo como “uno más del equipo”.

Pepe y Ricardo mantienen una buena relación al margen de sus diferencias profesionales. Hoy, se han encontrado en la cafetería de la empresa y han tenido la siguiente conversación:

Pepe: “Estoy un tanto desconcertado. Empecé este trabajo poniendo toda mi ilusión y empeño, dando todo lo mejor de mí y esperando que los demás hicieran lo mismo. Los dos primeros meses parecía que funcionaba, íbamos todos a una. Sin embargo, desde hace cosa de un mes la situación está enrarecida, el proyecto no sale adelante y la última reunión fue mal elaborada y que no podríamos cumplir plazos ni objetivos”. “Como puedes imaginarte, me sentí directamente atacado y no supe qué contestar. Les recordé que éramos un equipo de profesionales y que todos debíamos poner algo de nuestra parte para tirar hacia delante el proyecto. A veces pienso que Juan está haciendo méritos para ocupar mi lugar...”.

Ricardo: “Lo que necesita tu equipo es una brújula que lo guíe de forma adecuada. Pepe, siento decírtelo, pero así no vas a llegar a buen puerto. Necesitas coger los mandos de una forma autoritaria, déjate estar de ‘tanto consenso’ y de intentar satisfacer a todos, porque es imposible. Sitúa a cada cual en su lugar y ponte tú en el tuyo. No confundas las relaciones dentro del equipo con la amistad. Y vigila con Juan, parece que él lo tiene más claro que tú...”.

CUESTIONES PARA REFLEXIONAR EN GRUPO:

1. ¿Qué aspectos positivos resaltarías del estilo de liderazgo de Ricardo? ¿Y de Pepe?
2. ¿Qué aspectos negativos resaltarías del estilo de liderazgo de Ricardo? ¿Y de Pepe?
3. Identifica a partir de los aspectos tanto positivos como negativos de ambos liderazgos las consecuencias que pueden tener en el equipo, y qué recomendaciones darías a cada uno.
4. Si fueras un trabajador de esta empresa, ¿en qué equipo te sentirías más cómodo? ¿Por qué? Ten en cuenta que los aspectos que enumeres se relacionarán con lo que más valoras a la hora de trabajar en equipo.

ESTILOS DE LIDERAZGO

"Haz lo que te digo"



Coercitivo: Exige cumplimiento inmediato de las tareas

"Ven conmigo"



Orientativo: Moviliza a las personas hacia un objetivo claro

"Las personas son lo primero"



Afiliativo: Crea armonía y construye lazos emocionales entre las personas

"¿Qué piensas tú?"



Democrático: Crea acuerdos mediante la participación

"Haz como yo, ahora"



Ejemplar: Espera excelencia y autonomía en el desempeño

"Intenta esto"



Formativo: Desarrolla a las personas para el futuro

Fuente: "Leadership That Gets Results", Daniel Goleman, Harvard Business Review

TEORIA PARA RESOLVER EL EJERCICIO 3:

Otras teorías sobre la motivación

Entre las teorías de los distintos pensadores que abordan el fenómeno de la motivación, además de las de Maslow y Herzberg, haremos referencia a aquellas que nos parecen más relevantes.

Victor H. Vroom formula la llamada teoría de las expectativas; para este autor el **impulso motivacional** depende esencialmente de dos factores: el valor que se otorgue a una meta y las expectativas que se tengan de conseguirla. Las expectativas, a su vez, guardan relación con la convicción que tiene la persona sobre la eficacia de su trabajo y la esperanza de que sus esfuerzos serán apreciados. Por ejemplo, estaremos motivados para conseguir un ascenso, si es una meta que deseamos, estamos convencidos de que nuestra dedicación y esfuerzo sirven para conseguirla y estamos convencidos de que quienes tienen que decidir sobre nuestra promoción aprecian dicha dedicación y esfuerzo (véase la Figura 1.10).



Fig. 1.10. *La motivación según Vroom.*

Para David C. McClelland las necesidades que originan la motivación se pueden agrupar en las tres categorías siguientes:

- **Necesidad de poder.** Algunas personas desean influir en la conducta de los demás, controlar sus acciones y ser un punto de referencia para ellos.
- **Necesidad de logro.** Para otros individuos resulta fundamental luchar por sobresalir, por tener éxito; a estas personas les gusta asumir retos, responsabilidades y no les satisfacen las cosas que se obtienen sin esfuerzo.
- **Necesidad de afiliación.** Algunos individuos desean, sobre todo, ser aceptados por los demás, ser apreciados, y se encuentran bien cuando están perfectamente integrados dentro de un grupo

CUESTIONARIO INICIAL SOBRE MOTIVACIÓN Y LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS PARA ALUMNOS DE 2º BACHILLERATO



1.- Una buena gestión de los Recursos Humanos (RRHH) en las organizaciones empresariales tienen efectos positivos sobre los costes de las empresas porque:

- a) Mejora la eficiencia de la organización y sus niveles de productividad.
- b) El componente humano es un factor determinante de la competitividad de las empresas.
- c) Las respuestas a) y b) son correctas.
- d) Se aplica una contención/moderación de los costes salariales como única medida efectiva.

2.- Para aumentar la motivación de los empleados se pueden utilizar diversas técnicas:

- a) Aumento de sueldo, las pagas extras y los incentivos económicos.
- b) Todo tipo de incentivos tanto monetarios como no salariales (premios, viajes, ...)
- c) Creando un clima laboral estimulante para los empleados, promoviendo la comunicación interna dentro de la empresa, facilitando el aprendizaje, la flexibilidad de horarios para la conciliación de la vida laboral y familiar, creando expectativas de futuro, fomentando la sociabilidad entre los integrantes de la empresa y reconociendo los logros del trabajador.
- d) No sabe/no contesta.

3.- ¿Consideras que es conveniente incentivar a los empleados en el trabajo?

- a) Si para motivarlos.
- b) No es necesario.
- c) Solo cuando existan síntomas negativos en el lugar de trabajo (estrés, aburrimiento, descontento en el trabajo, ...)
- d) No sabe/no contesta

4.- ¿Es el *coaching* una técnica de motivación de los empleados que usan las empresas?

- a) Si, es una técnica que ayuda a vencer miedos y potencian la fortaleza interior promoviendo un cambio de actitud que permite afrontar cualquier dificultad.
- b) No sirve para motivar equipos de trabajo.
- c) Sólo se utiliza en el ámbito social.
- d) No sabe/no contesta

5.- ¿Crees que la satisfacción en el trabajo tiene una notable influencia en el buen funcionamiento de las organizaciones?

- a) Si, influye positivamente en el buen funcionamiento y en los resultados de la empresa.
- b) No, porque a pesar de que exista insatisfacción en el trabajo cada trabajador es responsable y termina haciendo bien su trabajo.
- c) La satisfacción en el trabajo depende más bien de que exista una buena comunicación con los superiores jerárquicos.
- d) No sabe/no contesta.

6.- ¿Qué opinas sobre la idea de que la utilización de incentivos debe adaptarse, en la medida de lo posible, a las necesidades, inquietudes y expectativas de quienes trabajan en la empresa?

- a) Cualquier tipo de incentivo será bien valorado por la persona y aceptado, y por tanto, será fuente de motivación.
- b) La motivación debe estar dentro de la persona, el incentivo no le influye.
- c) La finalidad de un incentivo es siempre producir motivación, pero ésta depende de las circunstancias sociales, emotividad y modo de percibir las cosas de cada persona. No todas las personas responden por igual ante un mismo incentivo.
- d) No sabe/no contesta.

7.- ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es cierta?

- a) Debe usarse para cada caso el incentivo adecuado, es necesario aplicarlo en el momento oportuno y dirigirlo al objetivo pretendido.
- b) La mejor forma de incentivar a los trabajadores es pagarles más.
- c) Las expectativas profesionales no son un factor esencial en la motivación.
- d) Tratar con equidad a la gente no es tampoco una fuente de motivación.

8.- Tradicionalmente, se clasificaba los estilos de dirección en: autoritario, democrático y liberal o "laissez faire". Daniel Goleman habla de seis estilos de liderazgo, ¿cuál es para ti el mejor estilo para liderar equipos de trabajo?

- a) Coercitivo
- b) Afiliativo
- c) Ejemplar
- d) Visionario u orientativo
- e) Democrático o participativo
- f) Formativo o coach



9.- Consideras que los líderes más efectivos son aquellos que ...

- a) Se conforman con seguir cualquiera de los estilos de liderazgo anteriores.
- b) Siguen un estilo de dirección democrático.
- c) Todos los estilos de liderazgo son necesarios y es tarea del líder escoger en cada momento el que más se ajuste a las circunstancias (tarea, ocasión o situación de la compañía).
- d) No sabe/no contesta.

10.- Imagina que tienes un empleo, ¿qué incentivo valorarías más de todos los existentes? ¿Y por qué?

DATOS PERSONALES DEL ENCUESTADO:

GRUPO: _____	EDAD: _____	SEXO: Chico <input type="checkbox"/> Chica <input type="checkbox"/>
--------------	-------------	---

OBSERVACIONES DEL PROFESOR: (Acerca de los conocimientos de los alumnos sobre Motivación y Liderazgo en la Gestión de los RRHH)

OBSERVACIONES DEL PROFESOR: (Valoraciones sobre el interés mostrado por los alumnos con la actividad, su motivación, el desarrollo del proceso de aprendizaje, el tiempo establecido, los objetivos, los recursos utilizados, ... en general evaluación de la actividad)

CUESTIONARIO FINAL SOBRE MOTIVACIÓN Y LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS PARA ALUMNOS DE 2º BACHILLERATO



1.- Una buena gestión de los Recursos Humanos (RRHH) en las organizaciones empresariales tienen efectos positivos sobre los costes de las empresas porque:

- e) Mejora la eficiencia de la organización y sus niveles de productividad.
- f) El componente humano es un factor determinante de la competitividad de las empresas.
- g) Las respuestas a) y b) son correctas.
- h) Se aplica una contención/moderación de los costes salariales como única medida efectiva.

2.- Para aumentar la motivación de los empleados se pueden utilizar diversas técnicas:

- e) Aumento de sueldo, las pagas extras y los incentivos económicos.
- f) Todo tipo de incentivos tanto monetarios como no salariales (premios, viajes, ...)
- g) Creando un clima laboral estimulante para los empleados, promoviendo la comunicación interna dentro de la empresa, facilitando el aprendizaje, la flexibilidad de horarios para la conciliación de la vida laboral y familiar, creando expectativas de futuro, fomentando la sociabilidad entre los integrantes de la empresa y reconociendo los logros del trabajador.
- h) No sabe/no contesta.

3.- ¿Consideras que es conveniente incentivar a los empleados en el trabajo?

- e) Si para motivarlos.
- f) No es necesario.
- g) Solo cuando existan síntomas negativos en el lugar de trabajo (estrés, aburrimiento, descontento en el trabajo, ...)
- h) No sabe/no contesta

4.- ¿Es el *coaching* una técnica de motivación de los empleados que usan las empresas?

- e) Si, es una técnica que ayuda a vencer miedos y potencian la fortaleza interior promoviendo un cambio de actitud que permite afrontar cualquier dificultad.
- f) No sirve para motivar equipos de trabajo.
- g) Sólo se utiliza en el ámbito social.
- h) No sabe/no contesta

5.- ¿Crees que la satisfacción en el trabajo tiene una notable influencia en el buen funcionamiento de las organizaciones?

- e) Si, influye positivamente en el buen funcionamiento y en los resultados de la empresa.
- f) No, porque a pesar de que exista insatisfacción en el trabajo cada trabajador es responsable y termina haciendo bien su trabajo.
- g) La satisfacción en el trabajo depende más bien de que exista una buena comunicación con los superiores jerárquicos.
- h) No sabe/no contesta.

6.- ¿Qué opinas sobre la idea de que la utilización de incentivos debe adaptarse, en la medida de lo posible, a las necesidades, inquietudes y expectativas de quienes trabajan en la empresa?

- e) Cualquier tipo de incentivo será bien valorado por la persona y aceptado, y por tanto, será fuente de motivación.
- f) La motivación debe estar dentro de la persona, el incentivo no le influye.
- g) La finalidad de un incentivo es siempre producir motivación, pero ésta depende de las circunstancias sociales, emotividad y modo de percibir las cosas de cada persona. No todas las personas responden por igual ante un mismo incentivo.
- h) No sabe/no contesta.

7.- ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es cierta?

- e) Debe usarse para cada caso el incentivo adecuado, es necesario aplicarlo en el momento oportuno y dirigirlo al objetivo pretendido.
- f) La mejor forma de incentivar a los trabajadores es pagarles más.
- g) Las expectativas profesionales no son un factor esencial en la motivación.
- h) Tratar con equidad a la gente no es tampoco una fuente de motivación.

8.- Tradicionalmente, se clasificaba los estilos de dirección en: autoritario, democrático y liberal o "laissez faire". Daniel Goleman habla de seis estilos de liderazgo, ¿cuál es para ti el mejor estilo para liderar equipos de trabajo?

- a) Coercitivo
- b) Afiliativo
- c) Ejemplar
- d) Visionario u orientativo
- e) Democrático o participativo
- f) Formativo o coach



9.- Consideras que los líderes más efectivos son aquellos que ...

- e) Se conforman con seguir cualquiera de los estilos de liderazgo anteriores.
- f) Siguen un estilo de dirección democrático.
- g) Todos los estilos de liderazgo son necesarios y es tarea del líder escoger en cada momento el que más se ajuste a las circunstancias (tarea, ocasión o situación de la compañía).
- h) No sabe/no contesta.

10.- Imagina que tienes un empleo, ¿qué incentivo valorarías más de todos los existentes? ¿Y por qué?

DATOS PERSONALES DEL ENCUESTADO:

GRUPO: _____ EDAD: _____ SEXO: **Chico** **Chica**

¿Te han gustado las actividades planteadas sobre motivación y liderazgo?

Si **No** **No sé/ No contesta**

¿Cuándo te incorpores al mercado laboral crees que pueden servirte los conocimientos aprendidos sobre motivación y liderazgo en la Gestión de los RRHH?

Si **No** **No sé/ No contesta**

OBSERVACIONES DEL PROFESOR: (Acercas de los conocimientos de los alumnos sobre Motivación y Liderazgo en la Gestión de los RRHH.

OBSERVACIONES DEL PROFESOR: (Valoraciones sobre el interés mostrado por los alumnos con la actividad, su motivación, el desarrollo del proceso de aprendizaje, el tiempo establecido, los objetivos, los recursos utilizados, ... en general evaluación de la actividad)

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN Y LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS PARA FAMILIAS



1.- Una buena gestión de los Recursos Humanos (RRHH) en las organizaciones empresariales tienen efectos positivos sobre los costes de las empresas porque:

- a) Mejora la eficiencia de la organización y sus niveles de productividad.
- b) El componente humano es un factor determinante de la competitividad de las empresas.
- c) Las respuestas a) y b) son correctas.
- d) Se aplica una contención de los costes salariales como única medida efectiva.

2.- Para aumentar la motivación de los empleados se pueden utilizar diversas técnicas:

- a) Aumentos de sueldos, las pagas extras y los incentivos económicos.
- b) Todo tipo de incentivos tanto monetarios como no salariales (premios, viajes, ..)
- c) Creando un clima laboral estimulante para los empleados, promoviendo la comunicación interna dentro de la empresa, facilitando el aprendizaje, la flexibilidad de horarios para la conciliación de la vida laboral y familiar, creando expectativas de futuro, fomentando la sociabilidad entre los integrantes de la empresa y reconociendo los logros del trabajador.
- d) No sabe/no contesta.

3.- ¿Consideras que es conveniente incentivar a los empleados en el trabajo?

- a) Si para motivarlos.
- b) No es necesario.
- c) Solo cuando existan síntomas negativos en el lugar de trabajo (estrés, aburrimiento, descontento en el trabajo, ...)
- d) No sabe/no contesta

4.- ¿Es el *coaching* una técnica de motivación de los empleados que usan las empresas?

- a) Si, es una técnica que ayuda a vencer miedos y potencian la fortaleza interior promoviendo un cambio de actitud que permite afrontar cualquier dificultad.
- b) No sirve para motivar equipos de trabajo.
- c) Sólo se utiliza en el ámbito social.
- d) No sabe/no contesta

5.- ¿Estás motivado en tu trabajo? Y en caso de que la respuesta sea afirmativa, es debido a que se usan algunas técnicas de motivación por parte de tu empresa.

- a) No estoy motivado en absoluto.
- b) Estoy motivado a pesar de que en mi empresa no exista ningún tipo de incentivos para los empleados.
- c) Estoy motivado porque en mi empresa se dan incentivos.
- d) No sabe/no contesta

6.- ¿Crees que la satisfacción en el trabajo tiene una notable influencia en el buen funcionamiento de las organizaciones?

- a) Si, influye positivamente en el buen funcionamiento y en los resultados de la empresa.
- b) No, porque a pesar de que exista insatisfacción en el trabajo cada trabajador es responsable y en última instancia el trabajo termina saliendo.
- c) La satisfacción en el trabajo depende más bien de que exista una buena comunicación con los superiores jerárquicos.
- d) No sabe/no contesta.

7.- ¿Qué opinas sobre la idea de que la utilización de incentivos debe adaptarse, en la medida de lo posible, a las necesidades, inquietudes y expectativas de quienes trabajan en la empresa?

- a) Cualquier tipo de incentivo será bien valorado por la persona y aceptado, y por tanto será fuente de motivación.
- b) La motivación debe estar dentro de la persona, el incentivo no le influye.
- c) La finalidad de un incentivo es siempre producir motivación, pero ésta depende de las circunstancias sociales, emotividad y modo de percibir las cosas de cada persona. No todas las personas responden por igual ante un mismo incentivo.
- d) No sabe/no contesta.

8.- ¿Cuál de estas afirmaciones es cierta?

- a) Debe usarse para cada caso el incentivo adecuado, es necesario aplicarlo en el momento oportuno y dirigirlo al objetivo pretendido.
- b) La mejor forma de incentivar a los trabajadores es pagarles más.
- c) Las expectativas profesionales no son un factor esencial en la motivación.
- d) Tratar con equidad a la gente no es tampoco una fuente de motivación.

9.- Tradicionalmente, se clasificaba los estilos de dirección en: autoritario, democrático y liberal o "laissez faire". Daniel Goleman habla de seis estilos de liderazgo, ¿cuál es para ti el mejor estilo para liderar equipos de trabajo?

- a) Coercitivo
- b) Afiliativo
- c) Ejemplar
- d) Visionario u orientativo
- e) Democrático o participativo
- f) Formativo o coach



10.- Consideras que los líderes más efectivos son aquellos que ...

- a) Se conforman con seguir cualquiera de los estilos de liderazgo anteriores.
- b) Siguen un estilo de dirección democrático.
- c) Todos los estilos de liderazgo son necesarios y es tarea del líder escoger en cada momento el que más se ajuste a las circunstancias (tarea, ocasión o situación de la compañía).
- d) No sabe/no contesta

11.- ¿Las tareas que realizas en tu trabajo te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?

- a) Sí.
- b) No
- c) No sabe/no contesta

FAMILIAS - TRAMOS DE EDAD: **26-40 años** **41-65 años** **Más de 65 años**

SEXO: **Hombre** **Mujer**

ESTUDIOS DEL PADRE: **Primarios** **Bachiller/COU, F.P.** **Estudios Universitarios**

ESTUDIOS DE LA MADRE: **Primarios** **Bachiller, COU, F. P.** **Estudios universitarios**

OBSERVACIONES DEL PROFESOR: