



---

**Universidad de Valladolid**

**Facultad de Ciencias Económicas y  
Empresariales**

**Trabajo de Fin de Máster**

*Máster en Profesor de Educación Secundaria Obligatoria  
y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de  
Idiomas*

**Construyendo la marca personal  
desde el aula de economía.  
Aplicación a la Unidad Didáctica:  
La intervención del sector público.**

Presentado por:

***Celia Valles Prado***

Tutelado por:

***Josefa Vega Crespo***

*Valladolid, 13 de julio de 2020*

## INDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	5
<b>2. LA IMPORTANCIA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES. LOS PROCESOS DE SELECCIÓN EN EL MERCADO LABORAL</b> .....	7
<b>2.1. El mercado de trabajo en España: Un futuro incierto</b> .....	7
<b>2.2. El papel de los jóvenes en el mercado de trabajo. La mejora estratégica de la educación</b> .....	13
<b>2.3. La gestión por competencias en los procesos de selección</b> .....	16
<b>3. MÉTODOS Y ACTIVIDADES DOCENTES PARA EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES EN EL AULA</b> .....	24
<b>4. TRABAJANDO LA MARCA PERSONAL EN LA ASIGNATURA DE ECONOMÍA. APLICACIÓN A LA UNIDAD DIDÁCTICA: LA INTERVENCIÓN DEL ESTADO EN LA ECONOMÍA.</b> .....	40
<b>4.1. Contexto</b> .....	40
4.1.1. Marco Legal.....	40
4.1.2. Contexto curricular de la asignatura.....	41
4.1.3. Contexto educativo del centro.....	47
<b>4.2. Justificación</b> .....	52
<b>4.3. Competencias clave</b> .....	53
<b>4.4. Objetivos</b> .....	53
<b>4.5. Contenidos</b> .....	54
<b>4.6. Metodología, actividades y recursos didácticos para trabajar la marca personal</b> .....	54
4.6.1. Modalidades y métodos de enseñanza-aprendizaje .....	55
4.6.2. Actividades didácticas .....	61
4.6.3. Recursos didácticos.....	79
<b>4.7. Sistema de Evaluación</b> .....	80
4.7.1. Características de la evaluación .....	80

4.7.2.	Criterios de evaluación y estándares de aprendizaje evaluables .....	81
4.7.3	Procedimientos e instrumentos de evaluación .....	82
4.7.4	Criterios de calificación .....	87
<b>4.8.</b>	<b>Medidas de atención a la diversidad</b> .....	<b>88</b>
<b>4.9.</b>	<b>Elementos transversales e interdisciplinariedad</b> .....	<b>89</b>
<b>4.10.</b>	<b>Actividades complementarias y extraescolares</b> .....	<b>92</b>
<b>4.11.</b>	<b>Plan de fomento a la lectura</b> .....	<b>95</b>
<b>5.</b>	<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>97</b>
<b>6.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>98</b>
<b>7.</b>	<b>ANEXOS</b> .....	<b>103</b>
	Anexo 1. Ficha resumen de las dinámicas de grupo: .....	103
	Anexo 2. Ficha resumen de posibles preguntas en una entrevista de selección y sus fases desde la óptica del entrevistador.....	105
	Anexo 3. Ficha resumen de consejos para realizar una buena entrevista de selección y sus fases desde la óptica del entrevistado. ....	108
	Anexo 4: Enunciado para el desarrollo de la dinámica grupal. Los fallos del mercado. 110	
	Anexo 5: Listado de vídeos utilizados durante las sesiones. ....	111
	Anexo 6: Fichas de los diferentes roles de la actividad “El complejo turístico de Parqueluna”.....	113
	Anexo 7: Noticia de El Blog Salmón para el seminario. ....	116
	Anexo 8: Consejos para la realización del vídeo de presentación. ....	119
	Anexo 9: Enunciado para la actividad del crucigrama.....	121
	Anexo 10: Cuestionario Kahoot! .....	123

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Tasa de temporalidad total, por sexos y en menores de 25 años, España y UE-27 en el periodo 2008-2018 (%).....	11
<b>Tabla 2:</b> Preguntas del método STAR .....	19
<b>Tabla 3:</b> Contenidos Economía 1º de Bachillerato .....	44
<b>Tabla 4:</b> Información de identificación del IES Zorrilla. ....	47
<b>Tabla 5:</b> Equipo Directivo del IES Zorrilla .....	49
<b>Tabla 6:</b> Esquema de contenidos de la unidad. ....	54
<b>Tabla 7:</b> Las modalidades organizativas de la enseñanza.....	56
<b>Tabla 8:</b> Los métodos de enseñanza.....	58
<b>Tabla 9:</b> Secuenciación temporal de los contenidos. ....	62
<b>Tabla 10:</b> Tipos de bienes .....	70
<b>Tabla 11:</b> Esquema resumen de los fallos del mercado.....	75
<b>Tabla 12:</b> Ejercicio de repaso sobre impuestos .....	78
<b>Tabla 13:</b> Rúbrica de participación, comportamiento y actitud. ....	83
<b>Tabla 14:</b> Rúbrica evaluativa para tareas escritas. ....	84
<b>Tabla 15:</b> Rúbrica de evaluación entre pares. ....	85

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo de Fin de Máster constituye el broche final al *Máster en Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas*, y una oportunidad para el desarrollo de los aprendizajes y las competencias adquiridas a lo largo del curso.

El proceso de enseñanza aprendizaje no es más que un medio para llegar a un fin; una acción humana encaminada a lograr que los individuos adquieran una serie de conocimientos y desarrollen habilidades que les permitan vivir con dignidad y formarse como seres independientes.

Debido a la universalización de la enseñanza y al aumento de las facilidades en el acceso a estudios superiores, las titulaciones académicas y profesionales están perdiendo peso en relación a las competencias intrínsecas de cada individuo. En la actualidad, saber trabajar en grupo, tener un comportamiento social apto, la iniciativa, el emprendimiento y la capacidad de asumir riesgos son algunas de las aptitudes que las empresas buscan en sus trabajadores.

El mercado de trabajo ha evolucionado y la educación ha de hacerlo también. Cada vez es más complicado diferenciarse del resto de candidatos en los procesos de selección. Por ello, será necesario trabajar esas competencias desde el aula para construir personalidades plenamente preparadas para el futuro laboral que les aguarda.

Con esta idea, en las páginas que siguen se va a realizar un análisis del mercado de trabajo español y de las nuevas formas y modelos de selección de personal para descubrir cuáles son las habilidades y aptitudes que en el momento actual más valoran las empresas, y elaborar una unidad didáctica donde se trabajen esas competencias profesionales con los alumnos. El fin último es contribuir a formar personas más preparadas y con una marca personal más sólida.

Concretamente, el trabajo se centra en la unidad didáctica “La intervención del sector público”, dentro de la asignatura *Economía* de 1º de Bachillerato. Así pues, atendiendo al contexto educativo y curricular donde se va a desarrollar, los contenidos se van a secuenciar de la siguiente manera: en primer lugar se detalla la lista de objetivos que se persiguen en la unidad y los contenidos en los que se concretan. Seguidamente se

analiza la metodología docente que se va a utilizar, distinguiendo entre modalidades y métodos, y destacando aquellos que se consideran más adecuados para trabajar esas competencias profesionales en el aula, a la vez que se imparten los contenidos objeto de estudio. A continuación se hará una presentación detallada de las sesiones haciendo referencia a las actividades que se van a poner en práctica en cada una de ellas. Como cierre metodológico se determinará el sistema de evaluación que se ha de aplicar, concretado en los criterios de evaluación, los estándares de aprendizaje evaluables, los instrumentos de evaluación y los criterios de calificación que se van a implantar. Por último, se hará referencia a las medidas de atención a la diversidad, los elementos transversales, la actividad extraescolar propuesta para dicha unidad y el plan de fomento a la lectura.

El trabajo se cierra con un apartado de conclusiones y se completa con un banco de recursos anexos donde se recopila la información adicional requerida para el desarrollo de las sesiones.

## **2. LA IMPORTANCIA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES. LOS PROCESOS DE SELECCIÓN EN EL MERCADO LABORAL**

La futura inserción en el mercado laboral de los estudiantes y su contribución al sistema económico es uno de los principales fines del sistema educativo de un país. Se genera así, el famoso binomio Educación-Empleo, que viene determinado por la *Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE)*, en su Artículo 2. En su apartado k) se establece que uno de los fines de la educación será: *“La preparación para el ejercicio de la ciudadanía y para la participación activa en la vida económica, social y cultural, con actitud crítica y responsable y con capacidad de adaptación a las situaciones cambiantes de la sociedad del conocimiento”*.

Para conocer el escenario al que se van a enfrentar los jóvenes al terminar sus respectivas carreras académicas, a continuación se realiza un pequeño análisis del mercado de trabajo español y el papel que ocupa el sector joven en el mismo, además de, repasar los diferentes procesos de selección y las tendencias que están siguiendo en la actualidad.

### **2.1. El mercado de trabajo en España: Un futuro incierto**

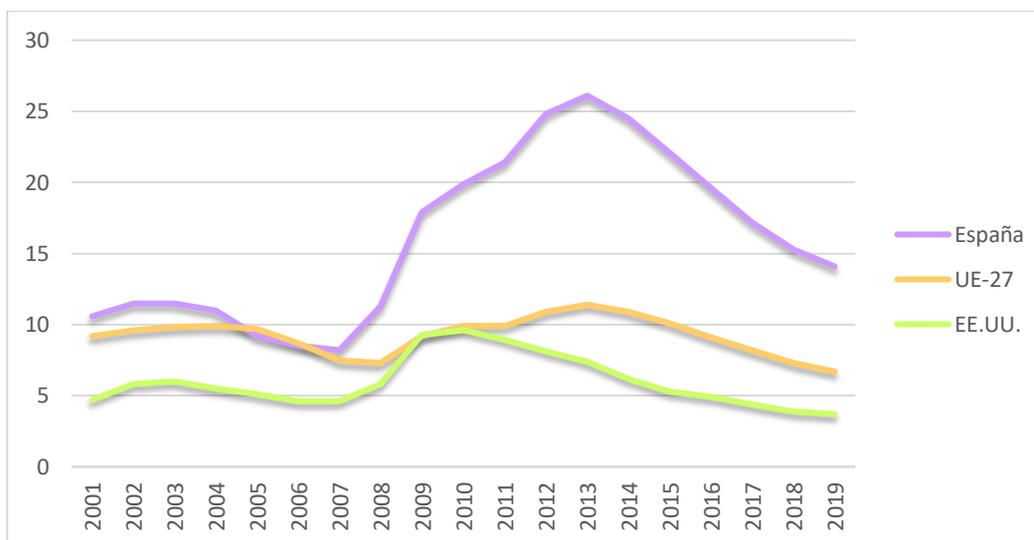
El interés por la relación existente entre formación y empleo, un aspecto fundamental para la futura inserción laboral de nuestros estudiantes, y siempre difícil de abordar, se ha visto reforzado en los últimos años. Por ello, antes de establecer cómo ha de conformarse el sistema educativo, se deberá realizar un análisis del mercado de trabajo que determine sus fortalezas, debilidades, las nuevas tendencias laborales y las oportunidades existentes.

El análisis del mercado de trabajo español se va a realizar desde un punto de vista comparativo, destacando sus rasgos y particularidades respecto al conjunto de la Unión Europea (UE-27) y tratando de diferenciar entre los problemas coyunturales e internos del país y los que responden a dificultades económicas a nivel mundial.

La quiebra de *Lehman Borthers* en 2008 envolvió a todos los países en una recesión económica, que afectó de manera dispar a los involucrados. Aunque en aquel momento España registraba una tasa de paro similar a la media de la Unión Europea y

sólo ligeramente por encima de la de Estados Unidos (Gráfico 1), históricamente ha presentado tasas de desempleo mucho mayores, viéndose más afectada por los *shocks* económicos negativos debido a los problemas estructurales que presenta su mercado laboral.

**Gráfico 1: Tasa de Paro en España, Unión Europea y Estados Unidos, 2001-2019 (%)**



Fuente: Eurostat.

La alta oscilación del empleo español y las elevadas tasas de desempleo, ligadas al estallido de la burbuja inmobiliaria que siguió a la quiebra de *Lehman Borthers*, convirtieron al país en uno de los más castigados por la crisis. La tasa de paro pasó de un 7,5% en 2007 a un 24,6% en tan solo un lustro, alcanzando su pico en 2013, año en que se abrió la puerta a una paulatina recuperación económica y laboral.

Para entender mejor esa escalada de la tasa de paro hay que tener en cuenta que ésta viene explicada por el comportamiento de dos variables. Por un lado, la población activa, es decir, aquella parte de la población que, teniendo la edad mínima laboral (en España 16 años), trabaja de manera remunerada o realiza una búsqueda activa de empleo, valor que constituye la oferta de trabajo. Y, por otro, la población ocupada, integrada por todos aquellos que realizan una actividad económica remunerada, es decir, la demanda de trabajo por parte del mercado laboral.

Hasta 2008 la curva de oferta de trabajo tenía un comportamiento procíclico, es decir, en periodos de expansión económica aumentaba, mientras que en los de recesión retrocedía. Sin embargo, la tasa de actividad rompió desde entonces esa tendencia, incrementándose el porcentaje de personas dispuestas a trabajar en plena crisis

(Gráfico 2). El efecto desánimo no caló esta vez en la población, lo que, ligado a la recepción de inmigrantes, mantuvo al alza la población activa. No fue hasta casi el final de la crisis, en 2012, cuando empezó a decaer, aunque levemente, para volver a recuperarse desde 2018. En definitiva, una tendencia casi continuamente ascendente, que deja la población activa en algo más de 23 millones de personas al finalizar 2019.

Por otro lado, la Gran Recesión, destruyó casi 4 millones de empleos en nuestro país, generando una caída histórica de la ocupación. El número de ocupados pasó de alrededor de 20 millones al inicio de la crisis a algo más de 17 millones en 2013.

Como resultado de todo ello, la repercusión de la crisis económica en el mercado laboral fue especialmente importante en España.

**Gráfico 2: Población activa y ocupada en España, 2001-2019 (millones)**



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (EPA)

A partir del año 2014 comienza a una etapa de recuperación económica que llega hasta la nueva crisis en la que la pandemia del Covid-19 ha sumido a la economía mundial, en general, y a la española en particular. En ese nuevo contexto la población activa comenzó a aumentar de manera muy débil, hasta alcanzar un total de 23 millones de personas activas en 2019. Por su parte, la demanda de trabajo creció a un ritmo muy rápido, pasando de 17 millones de puestos de trabajo en 2013 a casi 20 millones en 2019. Un aumento de más de 2 millones y medio, que consigue posicionar la cifra en niveles previos a la crisis económica.

Sin embargo, el carácter de esos nuevos empleos creados es uno de los puntos preocupantes del mercado laboral español. Lola Santillana, secretaria confederal de

Empleo y Cualificación profesional de Comisiones Obreras (CC.OO, 2019), denunció que ese aumento de puestos de trabajo se basó en el incremento de la precariedad laboral, la temporalidad y parcialidad, bajos salarios y una elevada rotación del empleo.

Ambos problemas, la temporalidad y el desempleo, han acabado, después de varias décadas, normalizándose en la sociedad española. Sin embargo, este deterioro de las condiciones de trabajo no ha sido fruto de un acto fortuito, sino de un largo proceso de evolución normativa. Entonces, ¿Cómo se ha llegado a esta precaria situación laboral que parece no tener solución?

Desde la óptica de Castel (2010) las relaciones entre capital y trabajo han sufrido una *Gran Transformación*, basada principalmente en el desempleo masivo y en la flexibilización de la normativa laboral. En el caso español, esta transformación comenzó con la *Ley 32/1984, de 2 de agosto*, por la que se modificaba por primera vez el Estatuto de los Trabajadores establecido en la *Ley 8/1980*. En un contexto de crisis económica, el principal objetivo de la reforma era rebajar una tasa de paro, histórica hasta entonces, del 21,1%. Para ello, se valió de la creación de nuevos tipos de contratos que fomentaban el empleo temporal, en lugar de impulsar la inversión empresarial en capital humano y modificar el núcleo central del mercado de trabajo. El más importante fue el contrato temporal de fomento del empleo, pero también aparecieron el contrato en prácticas y el contrato para la formación. Todo ello supuso una desregulación parcial flexibilizadora del mercado laboral focalizada en los modos de contratación que contribuyó al aumento de la inestabilidad en el empleo.

Por otro lado, se debe tener en cuenta el papel del propio modelo productivo español, que se encuentra centrado en el sector servicios, sobre todo, en los de carácter más estacional. Y también, el generalizado comportamiento empresarial regresivo de gestión de la fuerza de trabajo, basado en la flexibilidad numérica y en el ajuste cuantitativo de la mano de obra cuando lo requieren los intereses de la empresa (Pitxer *et al*, 2014).

Como consecuencia de estos tres factores España siempre ha tenido tasas de temporalidad muy superiores a la media de la UE-27, llegando a ser, en algunos momentos (primeros noventa o mediados de la década de 2000), casi el doble.

Analizando el comportamiento de la temporalidad durante los últimos años, se ha comprobado que la destrucción de empleo provocada por la crisis económica hizo que

la tasa se redujera en 6 puntos porcentuales, llegando en 2013 a la cifra más baja en tres décadas, con un 23,2 % (Tabla 1). Una caída que se explica debido a que, en momentos de recesión, los trabajadores temporales son el primer segmento del mercado de trabajo que se ve afectado en materia de despidos, bien porque se despide al trabajador, o bien por la no renovación de su contrato.

Por otro lado, se contemplan diferencias entre sexos. El colectivo femenino es el que presenta una temporalidad más elevada y, por tanto, el más propenso a la precariedad laboral. Un problema que se agrava en el caso español, donde las diferencias pueden alcanzar hasta 3,5 puntos porcentuales entre hombres y mujeres. Aunque durante la crisis económica se consiguió reducir la brecha, desde 2015 la temporalidad femenina vuelve a superar a la masculina.

**Tabla 1: Tasa de temporalidad total, por sexos y en menores de 25 años, España y UE-27 en el periodo 2008-2018 (%).**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>UE-27</b>	15,5	14,8	15,2	15,3	14,9	14,8	15,2	15,4	15,6	15,7	15,5
Hombres	14,6	13,9	14,5	14,7	14,3	14,3	14,8	15,1	15,1	15,2	15,0
Mujeres	16,6	15,9	16,0	15,9	15,5	15,4	15,6	15,8	16,0	16,3	16,2
Menores de 25 años	46,5	46,8	48,8	49,2	48,9	49,4	50,6	51,0	51,4	51,7	50,7
<b>España</b>	29,2	25,3	24,8	25,2	23,4	23,2	24,0	25,2	26,1	26,8	26,9
Hombres	27,5	23,6	23,6	24,0	22,1	22,2	23,6	25,1	25,8	26,0	26,0
Mujeres	31,2	27,2	26,1	26,5	25,0	24,2	24,6	25,3	26,5	27,6	27,8
Menores de 25 años	59,2	55,7	58,4	61,2	62,2	64,7	69,1	70,4	72,9	73,3	71,2

Fuente: Eurostat.

El dato más reseñable y relevante para el presente trabajo, son las altísimas tasas de temporalidad que sufren los más jóvenes y que, serán por tanto, uno de los problemas en el futuro laboral de nuestros estudiantes. A pesar de que durante la crisis la media se redujo, la tasa de temporalidad de los menores de 25 años ha seguido aumentando, llegando a cifras históricas en 2018 con 50,7 % en la UE-27 y 71,2 % en España (Tabla 1). Es decir, en España 7 de cada 10 jóvenes tienen un contrato de

carácter temporal; un futuro un tanto desalentador para los alumnos que se están formando y quieren conseguir abrirse un hueco en el mercado laboral.

La temporalidad laboral se ha convertido en uno de los problemas crónicos de la sociedad española, una respuesta al diseño institucional del mercado laboral, que viene haciendo mella en el país desde los años ochenta. Se ha consolidado el empleo precario y la degradación de las condiciones de trabajo, afectando principalmente a jóvenes, mujeres e inmigrantes.

Se ha implantado la cultura de la precariedad, y los intentos por corregir dicha línea normativa han sido insuficientes y disfuncionales, erosionando aún más la creación de empleo estable y frenando el avance de la productividad. La excesiva rotación de los puestos de trabajo reduce los incentivos a invertir en formación específica para el puesto de trabajo y, además, hace que se pierda la experiencia acumulada por el trabajador sustituido.

En la actualidad, el escenario económico mundial se presenta incierto debido a la irrupción de la pandemia generada por el coronavirus (COVID-19), que ha desatado la segunda crisis de los últimos 15 años. Aunque esta vez la causa no es de carácter económico, sino sanitario, la economía española se ha visto paralizada desde el pasado 16 de Marzo de 2020, cuando el presidente del gobierno decretaba el Estado de Alarma y el confinamiento obligatorio reducía la actividad económica a los sectores considerados como esenciales.

Según el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), solo en el mes de marzo se contabilizaron 833.979 afiliados menos a la Seguridad Social, el peor dato de la historia y que además duplica el peor registro mensual hasta la fecha, diciembre de 2008, en plena crisis económica, con una cifra de 353.994 bajas. Por otro lado, el número de parados registrados en mayo ha aumentado en 611.729 personas con respecto a febrero, cifra extraordinariamente elevada, a pesar de que no recoge los trabajadores acogidos a Expedientes de Regulación de Empleo Temporal (ERTE).

La incertidumbre que se plantea de cara al futuro deja múltiples incógnitas en relación a los efectos económicos y sociales de la actual crisis. No está claro cuáles van a ser las medidas que a adoptar y tampoco, el plan de recuperación económica; lo que sí se sabe es que a corto plazo la vida, tal y como la conocíamos, sólo permanecerá en nuestra memoria.

Por ello, más que nunca, será primordial preparar a los discentes para su inserción en un mundo laboral que, en el corto plazo, se presenta muy problemático.

## **2.2. El papel de los jóvenes en el mercado de trabajo. La mejora estratégica de la educación**

Como se ha explicado en el apartado anterior, los jóvenes son los principales perjudicados por la precariedad laboral, conformando uno de los colectivos con mayor tasa de paro y temporalidad. Y esto, a su vez, se ha convertido en una de las grandes disfuncionalidades del mercado de trabajo.

La problemática de la inserción laboral del colectivo joven se deriva a su vez de la debilidad del sistema educativo del país. El informe *Mind the Gap de Network of Experts in Social Sciences of Education* (NESSE) corrobora la existencia de una relación directa entre el grado de desarrollo de un país y la calidad de su sistema educativo. En el mismo se demuestra que los países que más gastan en educación son los menos afectados por las crisis, pero además se encuentran mejor posicionados a la hora de superarlas (Ballas *et al*, 2012).

Por tanto, las condiciones de trabajo de la población dependen en gran medida de la eficacia del sistema educativo. Sin embargo, en el caso español, el sistema educativo padece un grave problema estructural derivado de la carencia de una base sólida que otorgue estabilidad al entorno regulatorio. La normativa ha tenido, por el contrario, una preocupante provisionalidad en su diseño que ha derivado en más de 7 leyes orgánicas en los últimos 40 años.

Este vaivén de cambios responde principalmente a intereses políticos y programas electorales que han convertido a la educación en uno de los temas más controvertidos de los debates. La estructura de la Educación Secundaria Obligatoria, la impartición de Religión como asignatura y la convivencia entre la educación pública y la privada son algunos de los temas que se encuentran en el punto de mira.

Un problema que se suma a la larga lista a la que los alumnos deberán enfrentar, y que hace que la educación no se ajuste adecuadamente a las exigencias de la nueva sociedad moderna. Uno de los indicios de esta falta de adaptación son las carencias

en materia de enseñanzas prácticas en las aulas que doten al alumnado de una formación más acorde con lo que luego se le exigirá en el mundo laboral.

Aunque las empresas demandan principalmente personal con experiencia, no es hasta el último curso de las carreras universitarias, o de las titulaciones de FP, cuando se pone a disposición de los discentes la oportunidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos en puestos de trabajo reales. Una problemática que se encuentra unida al alto coste que suponen los estudios universitarios y al desprestigio social de la FP, que hacen que parte de los jóvenes se desvinculen de su proceso formativo tempranamente.

Pese a ser conscientes de estas disfuncionalidades del sistema educativo, actualmente, el nivel de estudios alcanzado por una persona sigue siendo determinante en la búsqueda de un empleo de calidad y en el desempeño de una buena carrera profesional con un adecuado nivel salarial. Es por ello que no sorprende que el nivel medio de formación de la población ocupada española no haya dejado de aumentar en las últimas décadas.

Según los datos proporcionados por el Ministerio de Educación, el porcentaje de población entre 25 y 65 años que contaba con un título de educación superior era, en 2008, del 29,5 %, consiguiendo en 2019 alcanzar el 38,5 %. Además, este sector de la población cuenta con una tasa de ocupación mucho mayor que la de los trabajadores con un nivel de formación inferior. Así, en el año 2019 la tasa de ocupación de la población con estudios terciarios era de un 81,9 %, una cifra que casi dobla la de aquellos que no acabaron la Educación Secundaria Obligatoria (41,9 %).

Esas nuevas competencias y conocimientos adquiridos por los trabajadores han elevado, a su vez, el *stock* de capital humano y la capacidad productiva del país. Pero también han hecho que los requerimientos de mano de obra cualificada por parte de las empresas sean cada vez mayores, aumentando la competencia entre los trabajadores y las dificultades de acceso al mercado laboral de los jóvenes.

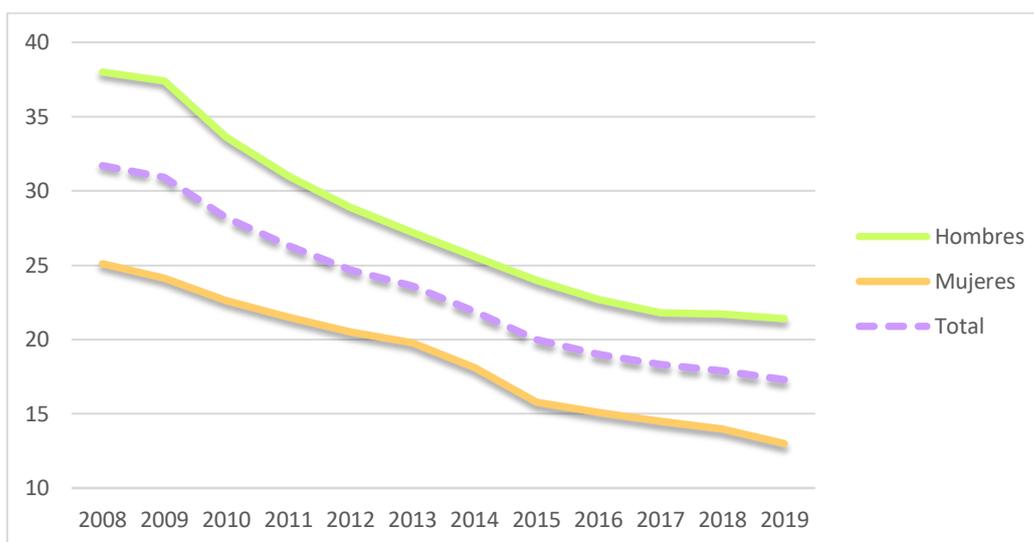
Además, este aumento de cualificaciones está generando, en ocasiones, un desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo por nivel educativo, o dicho de otro modo, entre el trabajador y el puesto de trabajo ya que se ha producido un claro sesgo hacia la educación universitaria, (García, 2011). Dicho desajuste se traduce en que se desempeñan tareas que se encuentran por debajo del nivel formativo, desembocando en una sobre cualificación de los trabajadores jóvenes que, a su vez, genera en ellos

un efecto desánimo al no obtener los resultados deseados en términos de productividad.

En último término, ese nivel de la calidad y de competitividad exigido en el empleo, que no se ajusta al grado de cualificación de los trabajadores, puede afectar a la decisión de completar los estudios, lo que nos conduce a otro de los retos que en el momento actual tiene el sistema educativo: el abandono escolar.

El abandono y fracaso escolar siguen siendo un tema recurrente entre los estudiantes españoles. Aunque la tendencia de los últimos años es favorable y se ha conseguido reducir la tasa en más de 10 puntos durante la última década (desde el 30,6 % en 2009 al 17,3 % en 2019) (Gráfico 3), esta cifra sigue estando muy alejada del objetivo europeo para 2020 (del 10%) y ha otorgado a España el título del país con la tasa de abandono escolar más alta de toda la Unión.

**Gráfico 3: Tasa de abandono temprano de la educación-formación<sup>1</sup>, 2008-2019.**



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD)

Cabe señalar que este problema no afecta de igual manera a ambos sexos, siendo mucho mayor el abandono escolar temprano en hombres (21,4 %) que en el sexo femenino (13 %), ni tampoco a las distintas comunidades autónomas. País Vasco con un 6,7 % sería la única que cumpliría el objetivo para 2020, seguida, de lejos, por Madrid (11,9 %) y Asturias (12,4 %). A la cola se sitúan: Baleares (24,2 %), Ceuta (24,7 %), Melilla (24,1 %) y Murcia (22,6 %).

<sup>1</sup> La tasa de abandono escolar temprano se calcula como el porcentaje de la población de 18 a 24 años que no ha completado el nivel de Educación Secundaria de segundo ciclo y no sigue ningún tipo de educación-formación.

Por tanto, las causas del paro juvenil en España se deben, tanto a deficiencias en el mercado de trabajo, como en el sistema educativo. Las altas tasas de abandono escolar temprano, la sobre cualificación y la temporalidad, unidos a la ineficacia de las políticas activas de empleo, han hecho que la participación de los jóvenes en el mercado laboral sea escasa y precaria. Además, las dificultades para su inserción y el nivel de exigencia para discriminar entre currículums son cada vez mayores, lo que ha supuesto una revalorización de las competencias relacionadas con las actitudes, en detrimento de las cualificaciones basadas en los saberes en sentido estricto.

### **2.3. La gestión por competencias en los procesos de selección**

Es indiscutible que el mercado de trabajo ha sufrido una evolución que ha estado marcada por el progreso técnico donde “las máquinas se han vuelto cada vez más inteligentes y el trabajo se ha desmaterializado” (Delors, J. 2013). El avance en el conocimiento científico se ha incorporado como un *input* en el proceso productivo, con notables consecuencias en términos de productividad, y ha provocado importantes cambios, tanto organizativos, como metodológicos, afectando de manera decisiva a las necesidades formativas.

Se ha generado una reestructuración de los empleos y de las cualificaciones requeridas, en especial respecto de aquellos jóvenes que pretenden abrirse un hueco en el mercado laboral, lo que ha obligado a las empresas a cambiar sus estrategias de selección de personal.

Se plantea así un nuevo reto para la orientación laboral que afecta directamente al proceso de transición profesional de los jóvenes hacia nuevos puestos de trabajo y con el cual deberá lidiar también el sistema educativo, que se verá obligado a una nueva ordenación del modelo de enseñanza-aprendizaje, con un enfoque encaminado al desarrollo de competencias profesionales.

En la literatura existe una amplia variedad de definiciones para el término competencia pero en el presente trabajo nos vamos a centrar en la perspectiva laboral. Así, el término competencia hace referencia a “el elemento operativo que vincula la capacidad personal y de equipos para agregar valor, con los procesos de trabajo” (Delgado *et al*, 2000). Es decir, es un conjunto de comportamientos que le permiten al empleado llevar a cabo su trabajo de forma eficaz, obteniendo los resultados

esperados, al poder prever los cambios y adaptarse a los mismos. De esta manera, las competencias se basan en el conocimiento experto de un ámbito específico por parte del trabajador que hace aumentar las probabilidades de lograr el resultado esperado.

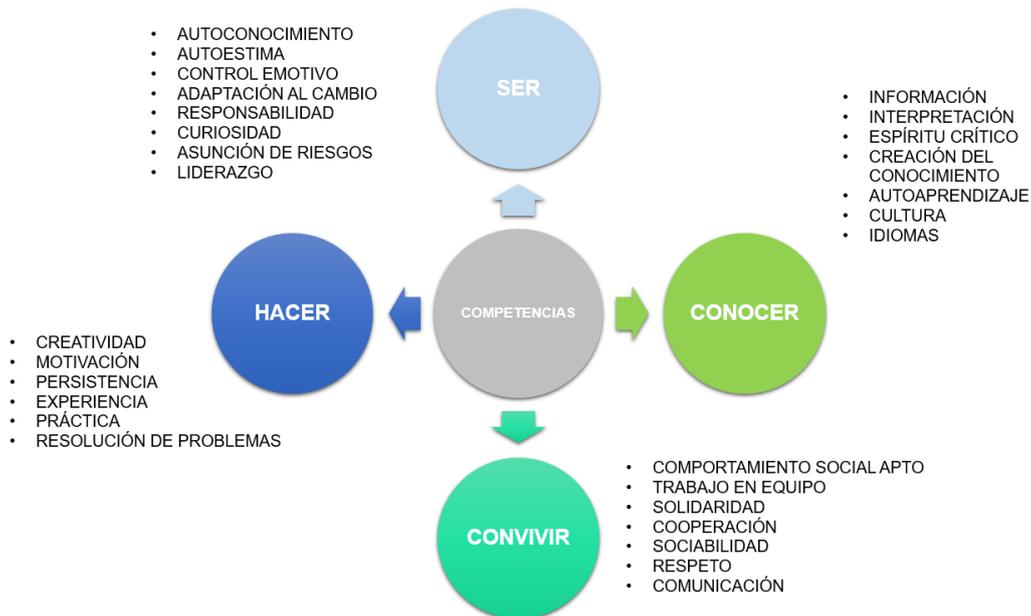
Siguiendo la clasificación de Lazzati (2010) las competencias que deben desarrollarse para un correcto desempeño laboral son las siguientes:

- Competencias funcionales: Abarcan los conocimientos esenciales para el desempeño de una especialidad de trabajo. Aquí se enmarcarían todos los conocimientos teóricos que se imparten en el aula sobre una materia específica.
- Competencias compartidas o conductuales: Hacen referencia a los aspectos del comportamiento y de interrelación con las distintas unidades de trabajo. No se encuentran en los libros de texto, ni se aprenden de manera directa, se deben trabajar paulatinamente para que esas habilidades pasen a formar parte del individuo.

Teniendo en cuenta esto, actualmente, los empleadores demandan un conjunto de competencias, que combinen la formación stricto sensu (funcionales) con una serie de aptitudes, más amplias e imprecisas, que también habrá que trabajar en el aula (conductuales). Ya no solo interesan los conocimientos y destrezas, sino que las actitudes y valores han de ser coprotagonistas del proceso. Un comportamiento social apto, la capacidad de trabajo en equipo y de iniciativa, la asunción de riesgos y la capacidad de adaptación a los cambios, son algunos de los aspectos esenciales para una sociedad moderna que solicita perfiles cada vez más amplios y flexibles.

Toda esta serie de competencias que serán objeto de evaluación en los posteriores procesos de selección a los que los estudiantes deberán enfrentarse, se pueden dividir en 4 grupos diferentes que conformarán, según Delors (2013), los pilares de la educación: Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser. A continuación se destaca una selección de las principales competencias que se requieren, agrupadas en los referidos cuatro pilares (Ilustración 1)

### Ilustración 1: Las competencias laborales.



Fuente: Elaboración propia

Este modelo de reclutamiento, centrado en el factor humano como valor fundamental para la empresa y como uno de los activos intangibles más importantes, ha conseguido hacerse eco en el entorno empresarial, defendiendo la idea de que los recursos humanos son los que realmente aportan a la empresa una ventaja competitiva sostenible en el largo plazo.

Existen multitud de técnicas de selección de personal que sirven para valorar el conjunto de competencias que posee una persona. Sin embargo, en el presente trabajo se van a destacar algunas de las que consideramos más completas dentro del ámbito laboral:

- ***Behavioral interview:*** La principal técnica que se sigue dentro de esta tipología de reclutamiento son las llamadas entrevistas por competencias o *behavioral interview*, muy útiles para conseguir información clave de la persona y por ende, tomar las mejores decisiones de contratación.

En ellas se hace uso del método STAR (Situación, Tarea, Acciones y Resultados), se trata de un modelo de preguntas utilizado para obtener ejemplos de comportamiento completos del postulante. Algunas de las preguntas que se incluyen son las siguientes:

**Tabla 2: Preguntas del método STAR**

SITUACIÓN	TAREA
¿Qué pasó? ¿Dónde? ¿Cómo? ¿Cuándo? ¿Con quién?	¿Cuál era su papel? ¿Qué debería hacer? ¿Para qué? ¿Qué esperaba de usted?
ACCIÓN	RESULTADO
¿Qué hizo? ¿Cómo? ¿Qué pasó? ¿Por qué? ¿Qué hicieron los otros?	¿Cuál fue el efecto? ¿Qué indicadores vio? ¿Cómo lo supo? ¿Qué pasó después?

*Fuente: Reclutamiento y Selección por Competencias, Corral (2007).*

El objetivo es conocer la forma en que el sujeto puede reaccionar ante situaciones complicadas para comprobar si cumple con las competencias adecuadas. Para ello se hace uso de experiencias vividas en el pasado, indagando sobre las acciones que llevó a cabo para resolver el problema y el resultado que obtuvo.

- Simulaciones conductuales: Se trata de diferentes ejercicios que hacen que el candidato se enfrente a una situación parecida a la que se deberá enfrentar en el puesto de trabajo real, por ejemplo: una llamada comercial, un problema con un subordinado, una explicación técnica a un cliente...

Con ello se busca que el postulante demuestre de manera práctica sus conocimientos y habilidades. Este tipo de técnicas son idóneas sobre todo para personas con poca experiencia, como puede ser el caso del colectivo joven en el que se encuentran nuestros alumnos. La simulación ofrecerá al estudiante la oportunidad de demostrar sus múltiples cualidades más allá de su currículum.

- Dinámicas de grupo: Son pruebas realizadas en grupo, normalmente de entre siete y quince personas, donde, con la participación activa de los integrantes, se debe llegar a una solución consensuada de un caso previamente expuesto. Se plantea el enunciado del caso, el objetivo a perseguir y el tiempo del que van a disponer para llegar a un acuerdo.

Normalmente, el tema desarrollado en el ejercicio suele estar fuera del ámbito laboral, por ejemplo: planear la huida de una cárcel o elegir quien se salva en una situación de catástrofe, no existiendo en la mayoría de los casos una única solución.

Con ellas, los entrevistadores son capaces de evaluar múltiples competencias como pueden ser: trabajo en equipo, capacidad de escucha y oratoria, liderazgo, creatividad, motivación, resolución de problemas o sociabilidad, entre muchas otras.

- Assessment centres: Es una técnica multi-participante y multi-observador y evaluador que combina diferentes situaciones de evaluación de personal. Se pueden realizar desde dinámicas grupales y entrevistas hasta ejercicios de *role-playing*, estudio de casos prácticos, juegos de empresa, simuladores virtuales... mezclando dichas técnicas con una rigurosa planificación.

Al incluir diferentes tipos de ejercicios permite observar y valorar interdisciplinariamente las diferentes competencias de los postulantes, de manera mucho más completa y exhaustiva. Se abarcan cuestiones tanto psicológicas como profesionales, determinando de este modo sus posibilidades para el correcto desarrollo de un puesto concreto y también, su potencial carrera profesional dentro de la empresa.

Son múltiples las ventajas que la selección por competencias aporta al funcionamiento de una empresa, pero el principal punto positivo es que permite definir concretamente las necesidades de cada puesto de trabajo relacionándolas directamente con los requisitos que ha de cumplir el trabajador que vaya a desarrollar dichas tareas. De esta manera, se aumenta la probabilidad de éxito y se reduce la inversión en personal que no se ajuste al puesto, además de que la contratación se sistematiza y se incluye en el proceso de planificación estratégica empresarial.

Siguiendo lo estipulado por Delgado *et al*, (2000) a continuación se describe una lista de las ventajas principales de esta técnica:

- Alineación de los recursos humanos con el plan estratégico de negocio.
- Administración eficiente de los trabajadores.

- Resolución eficaz de sustituciones urgentes según las descripciones del puesto de trabajo.
- Precisa evaluación del desempeño por parte del empleado.
- Retribuciones salariales justas y acordes con el valor agregado aportado.

Esta vía de reclutamiento se aleja de la convencional e improductiva idea de que es el mercado de trabajo el que determina los requisitos que un trabajador debe reunir para un puesto concreto. Por ello, su implantación en la gestión interna de la empresa ha cobrado una gran importancia. Se deben definir, identificar y establecer los perfiles competenciales requeridos, además de diseñar políticas empresariales que alimenten el nivel de compromiso de sus empleados (Chávez, 2012).

Simultáneamente a esa implantación en la empresa, la gestión por competencias debe cobrar importancia a en el ámbito educativo debido a la dualidad Educación-Empleo. De esta manera, trabajar las competencias en los discentes supone, a su vez, un proceso de desarrollo personal que abarca múltiples aspectos: los conocimientos, las habilidades específicas, los valores, las creencias, la vocación, las condiciones físicas, la personalidad y la inteligencia cognitiva y emocional. Es necesario desarrollar en el aula actividades educativas que ayuden a relacionar lo teórico y lo práctico y que trabajen el comportamiento personal y la inteligencia emocional del alumno.

Estrechamente ligado al desarrollo por competencias, aparece el concepto de marca profesional personal, que se ha convertido en una de las nuevas tendencias en materia de recursos humanos. A partir de la célebre cita de Jeff Bezos (2012), director ejecutivo de Amazon, podemos definir la marca personal como: “lo que dicen de ti cuando no estás delante” (Otero *et al*, 2015). “Una combinación de atributos que, siendo transmitidos a través de un nombre, son capaces de influenciar el pensamiento de un público determinado y crean valor para su propietario” (Pérez, 2012; citado en Climent *et al*, 2016), generando unas expectativas sobre esa persona.

Se trata de una idea que ha trasladado los conceptos de “marca” y “posicionamiento”, ligados normalmente al terreno del marketing corporativo, al ámbito personal y laboral. Debemos convertir a los alumnos en los directores comerciales de su propia empresa, denominada “YO S.A.” (Temple, 2016). A través de ella se pretende que el trabajador posea un valor añadido específico que le diferencie y destaque del resto de postulantes, suponiendo una ventaja competitiva y mejorando la posición negociadora del mismo.

Construir una adecuada marca personal requiere, según Ferré (2003): “concretar los valores personales, fijar las metas a perseguir, conocer y estudiar al público objetivo/target, al sector y a la competencia, diseñar la estrategia de marketing individual a seguir y posicionarse en el mercado”. Se trata, en definitiva, de un proceso similar al que ofrecen los modelos de negocio empresariales.

Gran parte de la marca personal se desarrolla vía Internet pues aporta al trabajador una mayor visibilidad y reputación, además de permitirle realizar un estudio exhaustivo del entorno laboral. Pero sobre todo este hecho es debido a que el ámbito de orientación laboral está evolucionando con una clara tendencia a informatizar parte del proceso y a desarrollarlo *online*, naciendo términos como el *e-recruiting*, *job boards* (bolsas de trabajo *online*), *resume builders* (currículum *online*), *video-interviewing* (video-entrevistas) o *headhunters* (caza talentos).

Es por ello que un correcto manejo de las tecnologías de la información y comunicación es primordial para conseguir el puesto de trabajo deseado y lo es también para llegar a la mayoría de las oportunidades laborales. En este sentido, las redes sociales han cobrado gran importancia para las carreras profesionales ya que abren una nueva puerta al mundo laboral, multiplicando las oportunidades del trabajador. Es la denominada *e-reputation*.

Pese a que Internet aporta un gran abanico de posibilidades, una mala gestión de los perfiles sociales puede suponer un hándicap que derive en el efecto contrario. Por ello, es importante concienciar a los alumnos de la necesidad de realizar una buena gestión de sus redes sociales, haciendo hincapié en los términos y condiciones de privacidad y en las consecuencias que pueden llegar a acarrear ciertas actuaciones.

Según el informe anual elaborado por la plataforma de empleo *Infojobs*: “El 50% de las empresas españolas afirma consultar las redes sociales de los candidatos antes de tomar la decisión de contratarlos”. Las plataformas más consultadas son, por este orden, *Facebook* (84 %), *Linkedin* (79 %), *Instagram* (49 %) y *Twitter* (36 %).

Dicho informe también determina que la principal causa de rechazo a un postulante es la incoherencia entre lo publicado en sus redes sociales y lo que ha expuesto en la entrevista. La publicación de fotos inadecuadas, las faltas de ortografía, las opiniones radicales o las faltas de respeto a otros usuarios, son algunas de las muchas razones que pueden llevar a las empresas a descartar un perfil.

Aun así, este hecho va mucho más allá, tratándose a su vez de un proceso interno que implica el desarrollo del autoconocimiento y la autorreflexión. En este sentido, cobra especial importancia la psicología positiva la cual persigue destacar los logros en contraposición con los déficits personales, promoviendo el valor de cada individuo. Por todo ello, se debe preparar al alumnado para las nuevas tendencias de reclutamiento de manera que aprenda a hacer frente a estas, trabajando todas las competencias requeridas en el mundo laboral y tratando de potenciar las destrezas innatas de cada uno de ellos.

### **3. MÉTODOS Y ACTIVIDADES DOCENTES PARA EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES EN EL AULA**

Los jóvenes son, en definitiva, el grupo poblacional más afectado por las deficiencias del mercado de trabajo. La temporalidad y estacionalidad de los empleos que se les ofrecen hace que la precariedad de los escasos puestos de trabajo a los que pueden optar aumente. Este hecho, ligado a la modernización que están sufriendo los procesos de selección de personal, hace necesaria una renovación de las metodologías docentes que consiga reforzar esas competencias y habilidades requeridas en los alumnos, que serán los trabajadores del futuro.

En este apartado, se pretende desarrollar diferentes formas de trabajo y actividades para su implementación en el aula que favorezcan el desarrollo de esas nuevas competencias que se exigen en el mercado laboral, a la vez que se consiga transmitir y enseñar los contenidos de la asignatura establecidos en el currículo.

El fin perseguido es: generar una conciencia de trabajo orientada a la gestión por competencias y elaborar un pequeño banco de recursos que sirva de apoyo a los docentes y contribuya a encauzar el futuro profesional de los discentes.

A continuación se exponen una batería de actividades y técnicas docentes que se podrán poner en práctica en las diferentes asignaturas de carácter económico, adaptándolas al nivel educativo y la etapa en la que se encuentren los discentes.

#### ➤ **Análisis DAFO Personal:**

Un DAFO es una herramienta que permite analizar, por sus siglas, las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de una empresa o proyecto, es decir, evalúa la situación real de la misma, tanto interna como externamente, diferenciando entre los aspectos positivos y negativos. La información recogida facilitará la toma de decisiones para el futuro empresarial.

Generalmente el análisis DAFO se aplica en el ámbito económico, pero también puede resultar muy útil para el proceso de búsqueda de empleo, pues supone una herramienta sencilla y eficaz para la evaluación introspectiva de cada individuo. El análisis DAFO personal es, en definitiva, un proceso de autoconocimiento que va a permitir al postulante conocerse mejor a sí mismo y tomar conciencia de:

- Sus fortalezas: Aspectos, destrezas y habilidades adquiridas que hacen sobresalir al candidato del resto, al ser potenciales ventajas competitivas. Existen infinidad de fortalezas que se pueden destacar en este apartado: Responsabilidad, puntualidad, titulaciones, idiomas, disponibilidad... En el caso los jóvenes que están en busca de su primer empleo, se puede hablar de la gran motivación que sienten por incorporarse al mercado de trabajo.

Plantearse una serie de preguntas a las que dar respuesta puede ayudar a indagar sobre las aptitudes de uno mismo. *¿Cuál es mi mayor virtud? ¿Cuáles son mis aficiones? ¿Qué es aquello en lo que destaco? ¿Cuáles son las cosas que me apasiona hacer? ¿Qué tipo de persona me considero? ¿Cuál es aquello en lo que el resto me pide ayuda?...*

- Sus debilidades: Refleja aquellos puntos que la persona debe centrarse en mejorar, pues suponen una desventaja frente al resto de competidores. Debemos ser conscientes de que todos poseemos algún punto débil ya que estos pueden ser muchos y muy variados: Nerviosismo, falta de confianza, sin carnet de conducir, pocos conocimientos técnicos, red de contactos limitada... El sector joven, que ha tenido pocas oportunidades, deberían reflejar su falta de experiencia laboral.

Para conocer nuestras debilidades debemos plantearnos preguntas como las siguientes: *¿Qué debería mejorar? ¿Cuáles son mis miedos? ¿Cuáles son las asignaturas que menos me han gustado? ¿Cuál sería el trabajo más aburrido para mí? ¿Qué es lo que no soporto?...*

Estos dos primeros apartados del análisis DAFO corresponden a la parte interna de la persona y son aspectos que se pueden controlar y sobre los que se puede influir, al contrario que las oportunidades y amenazas que se exponen a continuación y corresponden al ámbito externo.

- Las oportunidades: Son factores del entorno que pueden beneficiar al individuo en el proceso por lo que será importante saber identificarlas y aprovecharlas. Una competencia débil, un sector en pleno crecimiento, una regulación normativa favorable o la apertura de una nueva empresa en la ciudad pueden ser alguna de estas oportunidades.

Es muy importante conocer bien el entorno y los cambios que se producen en él (tecnológicos, legales, sociales...) para poder determinar esos aspectos que pueden favorecer la situación profesional del candidato. Cabe preguntarse, al respecto, *¿Con qué recursos cuento para lograr mi objetivo profesional? ¿Qué contactos poseo que me puedan ser de ayuda? ¿Qué cambios se están produciendo en el entorno? ¿Qué ventajas tiene poseer tu titulación en la zona donde resides?*

- Las amenazas: Son factores externos que pueden afectar negativamente a la búsqueda de empleo. Por ejemplo, la crisis sanitaria asociada a la reciente pandemia global ha supuesto una causa de despidos masivos y la paralización del mercado de trabajo en aquellas empresas no consideradas de carácter esencial, generando una gran inestabilidad laboral.

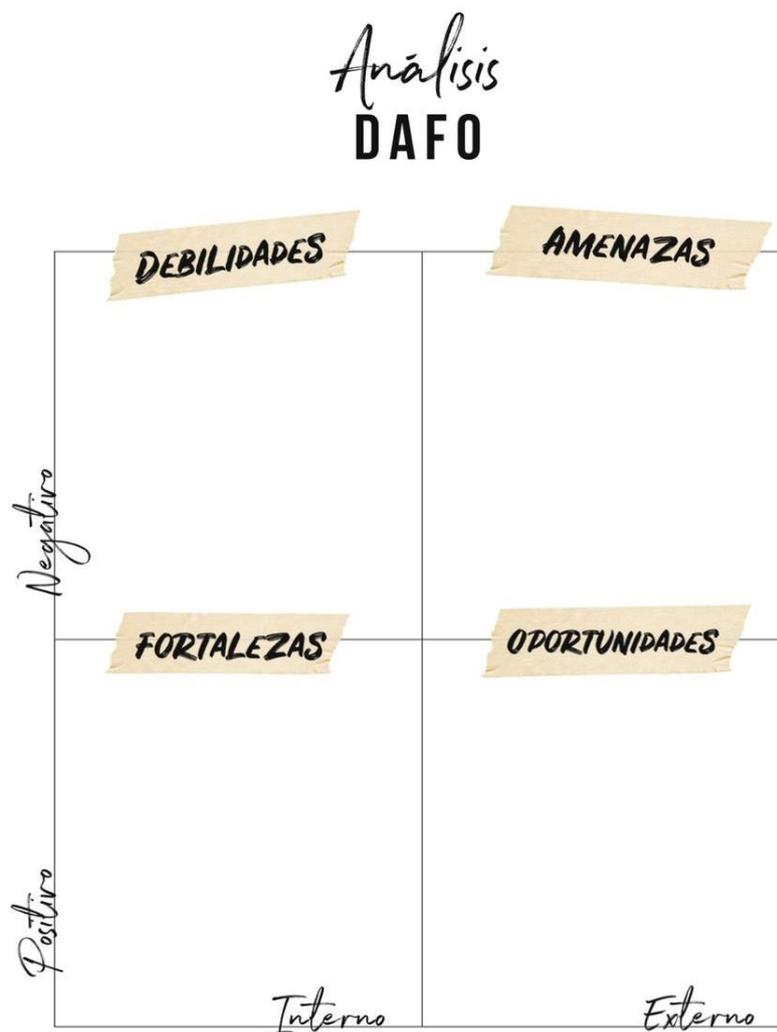
Algunas de las preguntas podrían ser: *¿Qué aspectos me dificultan alcanzar los objetivos establecidos? ¿Existe una alta competencia en mi sector? ¿Qué circunstancias o hechos del entorno me imposibilitan encontrar un puesto de trabajo? ¿Mi profesión va a sufrir cambios en el futuro?*

A partir de toda esta información se elabora la matriz DAFO que ayudará al estudiante a seleccionar la mejor de las estrategias a seguir y determinará, en definitiva, las competencias que posee a cualquier nivel (formación, intereses, motivación, aptitudes...).

Esta actividad, es una buena oportunidad para que los alumnos empiecen a reflexionar sobre sí mismos y sobre el futuro laboral que pretenden conseguir. Además, les ayudará a despejar dudas y a replantear objetivos y metas.

El contexto idóneo para llevarla a cabo es en 2º de Bachillerato en la asignatura "Economía de la empresa" pues dentro de la misma se imparte el Marketing Estratégico, un tema que abarca el análisis DAFO empresarial. Simultáneamente a la explicación de los contenidos teóricos se les hará entrega una plantilla en blanco (Ilustración 2) para que, fuera del aula, la completen con la imagen que tienen de sí mismos y partiendo del planteamiento de la empresa "YO S.A."

**Ilustración 2: Plantilla para la elaboración de un DAFO Personal**



*Fuente: Elaboración propia.*

➤ **Dinámicas de grupo:**

Como se ha mencionado anteriormente, las dinámicas de grupo son frecuentes en los procesos de selección de personal, ya que permiten evaluar una amplia variedad de competencias y habilidades sociales de los individuos.

Su implementación en el ámbito educativo es sencilla, al englobar actividades flexibles y moldeables que se pueden adaptar a multitud de temáticas y relacionarlas fácilmente con el temario a impartir.

En el presente trabajo se van a presentar un ejemplo inspirado en las que se llevan a cabo en el ámbito laboral. Una actividad que consiga desarrollar en los alumnos

diferentes competencias como: trabajo en grupo, motivación, cooperación, respeto, comportamiento social apto y el espíritu crítico, entre muchas otras.

### ***Dinámica de grupo: “Economía y escasez”***

Se trata de una dinámica de grupo de carácter colaborativo que consiste en que los alumnos, divididos en grupos de 5-7 personas, analicen las necesidades de consumo del mundo actual e interioricen los conceptos de escasez y de necesidad.

Para su desarrollo solo se necesitará un papel y un bolígrafo. El profesor entregará a cada grupo el siguiente listado de bienes y servicios:

- Atención médica.
- Aire para respirar.
- Lugares públicos para estar con los amigos/as y practicar deporte.
- Un móvil.
- Una casa.
- Protección contra la discriminación.
- Una tele.
- Dinero.
- Viajes de vacaciones.
- La práctica de tu religión.
- La oportunidad de expresar tu opinión y ser escuchado.
- Agua potable.
- Protección contra el abuso y el abandono.
- Ropa de moda.
- Dormitorio propio.
- Dulces varios.
- Educación.
- Comida nutritiva.
- Un portátil.
- Una bicicleta.
- Acceso a internet.

Los alumnos deben imaginar que son ciudadanos de una pequeña urbe y que poseen la totalidad de los bienes y servicios que aparecen en la lista. Cada grupo deberá ordenar, de mayor a menor importancia, todos los conceptos según la relevancia que tengan para ellos llegando a un consenso grupal. Para ello dispondrán de 10 minutos.

Cuando hayan realizado su clasificación deberán imaginar que ha llegado una profunda crisis medioambiental y económica y que sólo podrán hacer uso de 8 ítems de la lista. Deberán debatir de nuevo y llegar a un acuerdo grupal para seleccionar los 8 bienes y servicios elegidos y ordenarlos de nuevo de mayor a menor importancia. Tendrán de nuevo 10 minutos.

Una vez que el tiempo finalice, cada grupo expondrá su elección, argumentando los motivos que le han llevado a la conclusión final. Se podrá abrir un pequeño debate entre los grupos, tratando más detenidamente los ítems en los que se ha podido estar más en desacuerdo. Al igual que la mayoría de dinámicas de grupo laborales, esta actividad no tiene una solución única.

El profesor deberá realizar también una serie de preguntas que consigan relacionar la actividad desarrollada con los contenidos impartidos, como, por ejemplo: *¿Cuál es la diferencia entre deseo y necesidad? ¿Puede diferir el concepto de necesidad y deseo de una persona a otra? ¿Os ha costado poneros de acuerdo para llegar a un consenso? ¿Por qué? ¿Qué diríais que es la escasez? ¿Qué habéis sentido cuando se han restringido el número de ítems a elegir? ¿Qué ocurre cuando se produce una crisis? ¿Sois conscientes de que gran parte de la población mundial no puede satisfacer sus necesidades básicas?...*

Por último, el profesor, que ha actuado como observador durante el proceso, deberá explicar el fin último de la actividad: trabajar con ellos las dinámicas de grupo a las que deberán hacer frente cuando postulen a los diferentes puestos de trabajo en el futuro. Se explicará en qué consisten este tipo de pruebas y como deberán abordarlas de la mejor manera posible, dándoles consejos de mejora y un *feedback* de cómo han actuado ellos durante la actividad, puntuando algunos aspectos de comportamiento que se han de corregir.

Se deberá dejar claro a los alumnos la importancia de ser uno mismo, de defender la postura desde el respeto y la lógica, de ser empático pero asertivo, de controlar los tiempos de la prueba, preguntar al resto del grupo, saber escuchar...

Además, se les hará entrega de una ficha resumen que abarque la definición de las dinámicas y algunos consejos que podrán seguir cuando tengan que enfrentarse a una en el mercado laboral (Anexo 1). De esta manera, los alumnos podrán comprender los diferentes conceptos del temario aplicándolo a una situación real y trabajando a su vez la gestión por competencias.

Como se ha mencionado anteriormente, existen muchos tipos de dinámicas y cada una se puede adaptar perfectamente a las necesidades del aula y de los contenidos a trabajar. Esta actividad en concreto está pensada para su desarrollo en la asignatura “Economía” de 1º de Bachillerato, que es donde se imparten los conceptos de “escasez económica” y “necesidad económica” y su desarrollo se llevaría a cabo en una sesión de 50 minutos.

➤ **Role-playing o juegos de rol:**

El juego de rol es otra de las técnicas que se pueden llevar a cabo en los procesos de selección, dentro del ámbito de las simulaciones conductuales. A través de ellos, se representa un escenario de la vida cotidiana (normalmente relacionado con el puesto al que se aspira) donde existe un problema a resolver por los candidatos.

Se evalúa la capacidad de adaptación del individuo y se examina su comportamiento en relación a la resolución de problemas, detectando los rasgos más intrínsecos del carácter y haciendo un contraste con el currículum presentado.

Por otro lado, los ejercicios de *role-playing* en el aula pueden facilitar la relación de los conocimientos teóricos con la práctica, generando un aprendizaje significativo y desarrollando en el alumno habilidades que le permitan adaptarse a un entorno en permanente cambio. Es una herramienta didáctica muy útil para trabajar la memoria, el cálculo mental y la comprensión lectora. Favorecerá, a su vez, el desarrollo de la empatía y la paciencia en un contexto de sociabilización entre iguales, ya que consigue la total implicación de los participantes incluso en grupos amplios.

Se trata de una simulación en la que cada alumno deberá interpretar un papel. Son ejercicios en los que no existe un guion cerrado, sino que son los propios participantes los que deciden cómo actuar en base a lo que su personaje haría en esa situación. Experimentarán en primera persona los sentimientos del personaje al que representan, comprendiendo más profundamente los verdaderos motivos del problema. Las actividades de *role-playing* permiten tratar cualquier tema en el aula, involucrando por completo al alumno en la tarea.

Es necesario que exista un moderador imparcial o director, que sirva como guía del juego, figura que normalmente suele representar el profesor. El objetivo final de este tipo de actividades es que al finalizar se genere un debate en el aula en relación al problema planteado.

Aunque la economía puede resultar a veces una ciencia complicada para los alumnos, con esta técnica tomarán conciencia de que no es más que nuestro día a día. Según el escritor y periodista español, Arturo Pérez Reverte (1994):

“Los juegos de rol bien planteados y dirigidos estimulan, educan y permiten ejercitar facultades que en la vida real quedan coartadas u oprimidas por el entorno y las circunstancias. La práctica de los juegos de rol proporciona a menudo aprendizaje, destreza, y una legítima evasión muy parecida a la felicidad”.

En este apartado se desarrolla una propuesta de actuación que trabaja simultáneamente dos técnicas de reclutamiento: el *role-playing* y las entrevistas personales, para que sirva de ejemplo de cómo se ha de llevar a cabo en el aula una actividad de esta índole.

***Juego de roles:  
¡A trabajar!***

Es octubre y la campaña navideña está a punto de empezar. En vista de este hecho, Primark, una de las empresas textiles más grandes de Valladolid ha decidido ampliar su plantilla para hacer frente a todas las compras que se avecinan. Actualmente, solo queda por cubrir un puesto como *Retail Assistant* en el departamento de mujer. La persona seleccionada se encargará de múltiples tareas como: reponer, ocuparse de la caja y asesorar a los clientes. El objetivo de esta actividad será encontrar a la persona que mejor se adapte al tipo de puesto a cubrir.

La actividad se desarrollará por grupos de 5 alumnos, donde cada integrante va a representar un personaje o rol diferente. Es importante que los grupos sean heterogéneos en cuanto a capacidades y actitudes y que los papeles se repartan de manera aleatoria.

- Jefe de departamento.
- Responsable de recursos humanos.
- Candidato 1.
- Candidato 2.
- Observador.

En su desarrollo, el jefe del departamento de mujer y el responsable de recursos humanos de Primark, se reunirán durante 10 minutos para determinar la estructura de la entrevista, las competencias y habilidades que debe reunir el candidato, el salario,

las características específicas del puesto, la jornada laboral, etc. Para ello se les facilitará una ficha titulada: 25 Posibles preguntas en una entrevista de selección (Anexo 2), para que les sirva de guía y de inspiración para cuando se lleve a cabo.

Mientras tanto, los dos candidatos que han sido preseleccionados para cubrir el puesto, podrán perfilar su currículum de cara a la entrevista. A estos alumnos se les entregará una ficha titulada: Ficha resumen de consejos para realizar una buena entrevista de selección (Anexo 3), donde contarán con una serie de consejos para realizar una satisfactoria entrevista. Las cualidades de cada individuo serán:

- Candidato 1: Mujer de 50 años. Cuenta con una gran trayectoria empresarial en el sector. Cuenta con estudios básicos y nivel de inglés A2.
- Candidato 2: Hombre de 22 años. No tiene experiencia en el sector pero acaba de terminar su grado en Administración y Dirección de Empresas. Recientemente ha aprobado el B2 de inglés.

Por otro lado, se indicará a los observadores qué aspectos son a los que tienen que prestar más atención y cómo deben actuar. El profesor en este caso, desarrollará también el rol de observador, aunque de manera transversal en todos los grupos.

Posteriormente, se llevarán a cabo las entrevistas (se pueden hacer de manera individual o grupal, según se haya decidido). Los candidatos deberán responder a las preguntas que previamente se han elegido, interactuar con el jefe de departamento y con el de recursos humanos e intentar aumentar las posibilidades de ser escogidos.

Para ello, el desarrollo de la entrevista seguirá la siguiente estructura que se habrá explicado previamente a toda la clase y desarrollado detenidamente en las 2 fichas que se han repartido a los estudiantes:

- 1) Recepción y Saludo.
- 2) Comentario introductorio.
- 3) Desarrollo de la entrevista.
- 4) Preguntas y consultas del candidato.
- 5) Despedida.

Finalmente, entre el jefe y el responsable de recursos se tomará una decisión consensuada para ver quién desarrollará el puesto de trabajo, dependiendo de cómo hayan desempeñado su rol frente a los reclutadores.

El profesor, que durante toda la actividad, ha ejercido de observador, realizará algunas indicaciones sobre qué mejorar de cara a sus futuras candidaturas y cuáles son los puntos que se han completado exitosamente, obteniendo a su vez un *feed-back* de los alumnos sobre lo que les ha parecido la actividad y cómo se han sentido. Se repartirán a todos los estudiantes las dos fichas para que puedan trabajar con ellas en casa y consultar los consejos cuando se vayan a postular a un puesto de trabajo.

Este juego está pensado para su desarrollo en un aula de 1º de Bachillerato en la asignatura “Economía”. Con él se pretende trabajar diferentes contenidos del mercado de trabajo, enmarcado en el Bloque 4, que se dedica a la macroeconomía. Además, va a permitir a los alumnos ser protagonistas de cómo puede desarrollarse cualquier entrevista a la que acudan y tener una visión más amplia de lo que es el mercado laboral al que pronto van a acceder.

➤ **Videocurrículum-branding:**

El *videocurrículum-branding* ha sido otro de los resultados, en materia laboral, de la evolución de la sociedad digital. Esta técnica de captación de empleados se basa en la grabación de un vídeo, por parte del postulante, donde desarrolle su carrera profesional y sus logros académicos. No pretende sustituir al tradicional formato en papel sino que su finalidad es complementarlo.

Aunque no siempre es necesaria, su realización es recomendable para cualquier tipo de puesto ya que va a aportar una mayor visibilidad del candidato. Permite mostrar otros factores de carácter cualitativo que en el currículum tradicional es difícil reflejar, lo que supone un aspecto muy interesante para aquellos jóvenes que no cuenten aún con una amplia carrera profesional.

Además, la realización de los *videocurrículums* plantea un proceso de personalización muy ligado a los objetivos, las fortalezas y debilidades del individuo. Es decir, su realización será mucho más sencilla si previamente se ha llevado a cabo un análisis DAFO personal, como el que se planteaba anteriormente.

Los alumnos, que se han desarrollado en un contexto digital, son pequeños expertos tecnológicos, capaces de manejar con toda agilidad las redes sociales, las

audiovisuales, las plataformas de edición...; lo que supone una característica que se debe potenciar para convertirla en una ventaja competitiva frente a los aspirantes con una mayor experiencia, pero menos desempeño en materia de TIC.

En este apartado no se propone una actividad en concreto, sino una manera de presentar proyectos o investigaciones por parte de los alumnos que se oriente a trabajar las competencias necesarias para que, en el futuro, realicen un correcto *videocurrículum* y donde se fomente una adecuada marca personal.

En este sentido, lo que se pretende es que algunos de los trabajos que los alumnos deban llevar a cabo a lo largo del curso lo presenten en formato de vídeo corto, al estilo del concurso “tu tesis en 3 minutos” del que la UVa es partícipe.

El concurso fue desarrollado por primera vez por la Universidad de Queensland (Australia) en 2008. En él los candidatos deben conseguir transmitir a un público la importancia de su investigación o proyecto y lo que este aporta a la sociedad. Se espera que los estudiantes consigan de esta manera explicar los aspectos clave del trabajo con rigor científico, pero con un lenguaje sencillo y comprensible, en un periodo muy reducido de tiempo (máximo 3 minutos).

De esta manera, se mezclará la estructura del concurso “tu tesis en 3 minutos” con las reglas o consejos que se han de seguir para conseguir grabar un vídeo de calidad y específicamente, un *videocurrículum* apto para presentar a las empresas. Todo ello con el objetivo de que el alumno tome conciencia de la imagen que proyecta al resto y se analice la expresión corporal y verbal, determinando un plan de mejora para los aspectos más negativos.

Para la elaboración de los trabajos audiovisuales, daremos a los alumnos una serie de consejos<sup>2</sup> y estableceremos unos requisitos que deberán cumplir para conseguir un resultado óptimo.

---

<sup>2</sup> Los consejos expuestos están extraídos de la videoconferencia que Alicia Ro, Comunicadora 2.0, y especialista en técnicas para hablar en público y la marca personal, ofreció para la plataforma InfoJobs (Ro, 2016).

- La idea del trabajo: ha de ser interesante y relevante para la sociedad y estar relacionada con los contenidos de la materia.
- La estructura: el vídeo que presente el trabajo debe contener una presentación del tema, su desarrollo y una despedida o conclusión. Se recomienda que antes de comenzar a grabar se realice una estructuración.
- La duración: debe ser un vídeo corto de máximo 3 minutos.
- El lenguaje verbal: Se debe utilizar un vocabulario sencillo que no abuse de tecnicismos, con frases cortas y positivas. Escribir previamente lo que se va a contar puede ayudar a tener claras las ideas y el orden, pero no se debe estudiar de memoria.
- El lenguaje corporal y paraverbal: mantener una sonrisa y una actitud positiva ayuda a generar confianza en el receptor. También se aconseja: mantener la mirada fija en la cámara, grabar de pie, utilizar la cara, los brazos y las manos para acompañar al mensaje y no esconder las manos en los bolsillos o detrás de la espalda, ni cruzar los brazos.
- El nivel de energía: hay que estar motivado y animado durante toda la grabación. Para ello se puede escuchar antes música, calentar la voz o hacer ensayos mirando a un punto fijo.
- La localización: el fondo que se escoge es muy importante porque también cuenta cosas sobre ti. Se puede escoger un fondo liso o un rincón bonito, pero nunca deben existir objetos entre el comunicador y la cámara.
- Los planos: el plano estándar es el plano medio, de cintura para arriba, pero se pueden elegir localizaciones diferentes e ir cambiando para conseguir destacar sobre el resto. Aquí es importante cuidar la iluminación y la calidad del audio.
- El vestuario: la apariencia también dice mucho de uno mismo por lo que también es importante cuidarla. Es mejor utilizar colores lisos en contraposición a los estampados, eligiendo aquellos que contrasten con el fondo. La sencillez y elegancia priman sobre los estilos recargados ya que estos últimos centrarías toda la atención del oyente. Este aspecto depende del contexto y el tema a desarrollar, por ejemplo, si se va a tratar un tema de tendencias en el sector textil habría que incorporarlas al vestuario.

Los audiovisuales como metodología docente desarrollada en el aula, va a permitir que el alumno aprenda a dirigir la atención de los oyentes hacia las partes más importantes del proyecto, trabajando en sus exposiciones, tanto del lenguaje verbal, como el corporal.

Un programa de entrenamiento que deberá conseguir que el alumnado transmita una imagen de marca personal adecuada y trabaje diferentes competencias que le serán útiles en su futuro profesional: la oratoria, el autoaprendizaje, la comunicación o el manejo de las TICs.

➤ **Lenguaje de motivación y de logro: la reformulación positiva:**

Con esta técnica se pretende hacer hincapié en la importancia de trabajar el lenguaje de logro y de motivación y la reformulación positiva, ya no solo para facilitar el acceso del estudiante al mercado laboral, sino también como herramienta para mejorar su convivencia y su desempeño en el aula. Son técnicas enmarcadas en la psicología positiva.

No se trata de una actividad en sí, sino de una forma de expresión encaminada a destacar los puntos positivos de la persona, pudiéndose trabajar desde cualquier aula educativa. A continuación se explica en qué consiste cada técnica y se exponen algunos ejemplos de cómo llevarla a la práctica en el ámbito laboral.

El lenguaje de logro y motivación, en las entrevistas de selección es esencial hacer buenos comentarios y destacar los aspectos positivos de experiencias laborales anteriores, éxitos, aficiones, motivaciones... Para ello, se deben utilizar expresiones que denoten confianza en uno mismo, motivación y entusiasmo. A continuación se enumeran ciertas frases que caracterizan este tipo de lenguaje:

Lenguaje de logro:

- He tenido la oportunidad de...
- Me he dedicado intensamente a...
- He conseguido mejorar en...
- Poseo una gran experiencia en...
- He comenzado a formarme en el área de...

- Tengo un verdadero interés por...
- Gracias a aquella experiencia he conseguido...

#### Lenguaje de motivación:

- Estoy muy interesado en...
- Significaría mucho para mí trabajar en una empresa como esta...
- Para mí es muy importante un trabajo donde...
- Me emociona mucho la posibilidad de...
- Resulta muy motivador que...
- Resolveré esos problemas...

Otra de las técnicas de comunicación a trabajar es la reformulación positiva, trata de exponer hechos y opiniones de manera positiva pese a que en el fondo no lo sean tanto. En este sentido, se consigue transformar los puntos débiles de un individuo en ventajas competitivas al examinarlos desde otro punto de vista.

Algunos de los ejemplos más frecuentes en los jóvenes son:

- No tener experiencia en el puesto: Este hecho puede implicar que la persona tenga una mayor capacidad de adaptación, asimile más rápidamente las tareas y se encuentre más motivado por aprender. Además, se puede compensar con poseer una formación idónea para el puesto a desarrollar y un gran potencial.
- Fracaso en los estudios: Se puede ligar a la falta de madurez propia de los adolescentes o enfocarlo desde otra perspectiva, alegando que no fue un fracaso ya que continuó formándose, pero en el ámbito laboral.
- Nerviosismo: Puede significar que el puesto de trabajo es muy importante para la carrera profesional, que el individuo es una persona transparente al expresar sus sentimientos o que es una meta muy deseada para la que realmente se está preparado, lo que le genera un cierto grado de inquietud.

Aunque estas reformulaciones positivas están enfocadas al ámbito laboral, trabajar este tipo de técnicas en el aula va a ayudar a los alumnos a transmitir seguridad profesional, pero también personal. Además, consiguen mejorar la fluidez verbal dejando de lado las verbalizaciones negativas y aumentando la confianza en uno mismo.

➤ **Taller sobre redes sociales y portales de empleo:**

Las redes sociales, uno de los medios de comunicación que más utiliza la población joven para relacionarse, han ganado gran importancia para las empresas y sus procesos de selección. Por otro lado, la sociedad digital ha conllevado la proliferación de nuevas plataformas y aplicaciones dedicadas a la búsqueda de empleo y donde confluyen, tanto demandantes, como oferentes de trabajo, convirtiéndose en uno de los intermediarios más significativos del proceso.

Estos dos hechos se podrían trabajar desde el aula a través de una charla de concienciación que haga comprender a los alumnos la importancia de un buen uso de las redes sociales, y también de las grandes oportunidades que se les presentan a través de las plataformas de empleo.

El taller deberá proporcionar a los estudiantes las herramientas para conseguir una gestión eficaz de las redes sociales y que estas no se conviertan en un hándicap a la hora de conseguir un puesto de trabajo. En él, se tratarán temas como la identidad digital, la huella digital, se mencionarán las ventajas y los riesgos que pueden tener y se darán consejos sobre un uso apropiado, como por ejemplo:

- Clasificar en diferentes niveles las redes sociales, según el fin que se persiga: profesional, personal o mixta. Ya que el contenido será diferente para cada una de ellas.
- Tener en cuenta el nivel de privacidad de las cuentas, determinando qué personas pueden acceder al perfil y qué contenido será visible para ellos.
- No mentir, ni utilizar información falsa, sobre todo en relación a estudios y experiencia profesional. En la actualidad existe una gran facilidad para verificar toda información, por lo que encontrar contradicciones puede suponer el descarte en el proceso de selección.
- Cuidar el vocabulario y el lenguaje. Las faltas de ortografía y de respeto, los insultos o un mal léxico suponen que el reclutador acabe teniendo una mala imagen del candidato.
- Atender al contenido videográfico. Se debe prestar especial atención a las fotos e imágenes que se cuelgan en estas plataformas, evitando todas aquellas que fomenten una mala imagen personal y cuidando los detalles de la foto de perfil escogida.

- En relación a la huella digital, es conveniente que se revisen también las publicaciones antiguas y se elimine aquel contenido que ya no representa una imagen fiel de nosotros mismos o que consideramos que nos puede perjudicar.

Finalmente, se debe hacer alusión a las múltiples opciones que se presentan en la actualidad en relación a la búsqueda de empleo. Una gran parte del proceso de selección se desarrolla online y es por ello que ha surgido una proliferación de aplicaciones que se dedican a este tema. Plataformas como *InfoJobs*, *Linkedin*, *Indeed*, *Infoempleo* y muchas otras, deben empezar a resonar en la cabeza de los alumnos para que, cuando lo necesiten, tengan un banco de recursos al que recurrir.

Se desarrolla, de esta manera, una de las competencias que se establecen en el currículo, la competencia digital, que se deberá trabajar, tanto en las asignaturas, como en la acción tutorial, aunque este proceso debe comenzar por la formación de los educadores en dicha materia.

#### **4. TRABAJANDO LA MARCA PERSONAL EN LA ASIGNATURA DE ECONOMÍA. APLICACIÓN A LA UNIDAD DIDÁCTICA: LA INTERVENCIÓN DEL ESTADO EN LA ECONOMÍA.**

##### **4.1. Contexto**

Antes de pasar al desarrollo de la unidad didáctica es preciso determinar el contexto educativo y curricular, en el que la misma se enmarca. Por tanto, a continuación se describe tanto la normativa que regula la materia de Economía de 1º de Bachillerato y su contexto curricular, como las características del centro educativo, su entorno y los rasgos del alumnado.

##### **4.1.1. Marco Legal**

La normativa a la que está sujeta la asignatura Economía de 1º de Bachillerato, es la siguiente:

- Orden EDU/363/2015 del 4 de mayo, por la que se establece el currículo y se regula la implantación, evaluación y desarrollo del bachillerato en la Comunidad de Castilla y León. Boletín Oficial de la Comunidad de Castilla y León. 8 de mayo de 2015, núm. 86, pp. 32051-32480.
- Orden ECD/65/2015, de 21 de enero, por la que se describen las relaciones entre las competencias, los contenidos y los criterios de evaluación de la Educación Primaria, Secundaria y el Bachillerato. Boletín Oficial del Estado. Jueves, 29 de enero de 2015, núm. 25, pp. 6986- 7003.
- Real Decreto 1105/2014 del 26 de diciembre, que establece el currículo básico de Educación Secundaria Obligatoria y de Bachillerato. Boletín Oficial del Estado. Sábado, 3 de enero de 2015, núm. 3, pp. 169- 546.
- Ley Orgánica 8/2013 del 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE). Boletín Oficial del Estado. Martes, 10 de diciembre de 2013, núm. 295, pp. 97858- 97921.
- Constitución Española, de 31 de octubre de 1978. Boletín Oficial del Estado. Madrid. pp. 1-51.

#### 4.1.2. Contexto curricular de la asignatura

Como se ha mencionado anteriormente, la unidad didáctica objeto de este trabajo se enmarca en la asignatura *Economía* que se imparte en el primer curso de la modalidad de Bachillerato de Ciencias Sociales y Humanidades, concretamente en la rama de Ciencias Sociales.

El Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre, por el que se regula el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato define las competencias clave, a las que deben contribuir todas las materias de la etapa educativa, entre ellas, la asignatura de Economía, como “las capacidades para aplicar de forma integrada los contenidos propios de cada enseñanza y etapa educativa, con el fin de lograr la realización adecuada de actividades y la resolución eficaz de problemas complejos”. Tienen un carácter interdisciplinar y transversal al conjugar diferentes enseñanzas de varias asignaturas. Así, la adquisición de las mismas va a permitir alcanzar el saber, el saber hacer y el saber ser o saber estar.

Todas ellas están descritas con precisión en el Anexo I de la Orden ECD/65/2015, de 21 de enero, 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, siendo todas ellas las siguientes:

- 1) Comunicación lingüística (CCL). Abarca tanto la comprensión y expresión oral y escrita como el desarrollo de un espíritu crítico, el diálogo como una clave para la convivencia y la resolución de conflictos, la escucha activa y el respeto por las opiniones del resto. En definitiva, recoge todas las habilidades y registros comunicativos.
- 2) Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología (CMCT). Aquí se incluyen las habilidades relacionadas con el desarrollo de la iniciativa científica el espíritu de investigación y el manejo de los números como un nuevo lenguaje. Todo ello va a ayudar al alumnado a comprender y saber utilizar las matemáticas (herramientas, operaciones, conceptos, procedimientos...), en un contexto digital, además de, generar un acercamiento al mundo físico y natural, creando una conciencia de interrelación responsable y sostenible con el medio en el que vive.

- 3) Competencia digital (CD). El avance digital y tecnológico ha hecho necesario que los discentes aprendan a manejar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación de una manera creativa, crítica y segura. Todo ello para conseguir ciertos objetivos relacionados con el trabajo, la empleabilidad, el uso del tiempo libre, la participación e inclusión en la sociedad y el aprendizaje.
- 4) Aprender a aprender (CPAA). Hace referencia a esas habilidades y estrategias de enseñanza-aprendizaje que consiguen que el alumnado inicie, organice y continúe en el proceso durante toda la vida, de manera eficaz y autónoma, pudiéndose desarrollar también en grupo. Es necesario germinar la semilla de la curiosidad y motivación en ellos convirtiéndolo en los protagonistas y responsables del proceso.
- 5) Competencias sociales y cívicas (CSC). Supone la toma de conciencia de los problemas sociales, de manera que puedan interpretarlos para realizar juicios de valor, dar respuestas y tomar decisiones en base a los mismos. La base de todo ello es la resolución efectiva de conflictos que invite, a su vez, al alumnado a la participación cívica y democrática en la sociedad, teniendo en cuenta la diversidad de valores y opiniones en entornos cada vez más diversificados.
- 6) Sentido de iniciativa y espíritu emprendedor (SIE). Conlleva convertir las ideas en actos, desarrollando mentes creativas y futuros profesionales emprendedores. Es importante crear una cultura del emprendimiento desde el aula, trabajando con los alumnos una serie de habilidades como, por ejemplo: capacidad de análisis, planificación y gestión, adaptación al cambio y asunción de riesgos, resolución de problemas, comunicación y negociación, trabajo autónomo y en grupo, capacidad de liderazgo y delegación, pensamiento crítico y sentido de la responsabilidad, entre otras. Esta competencia se encuentra en diferentes ámbitos donde se desenvuelven los individuos: social, personal, laboral y escolar, lo que les permitirá aprender a aprovechar las nuevas oportunidades que se les presenten.
- 7) Conciencia y expresiones culturales (CEC). Dominar esta competencia supone conocer, apreciar, valorar y respetar la cultura propia y ajena, siendo conscientes de que conforman una gran fuente de enriquecimiento y disfrute personal, además de una muestra de la interculturalidad en nuestra sociedad. De esta manera, se pretende incentivar el interés por la vida cultural y artística y la

conservación de la misma, siendo conscientes de la importancia de la libertad de expresión, la diversidad cultural y el diálogo entre culturas y sociedades.

Pasando, a continuación, al análisis de los objetivos, es evidente que estos deben estar estrechamente ligados a las competencias clave. Según establece el Real Decreto 1105/2014 de 25 de diciembre, anteriormente mencionado, “los objetivos son los referentes relativos a los logros que el estudiante debe alcanzar al finalizar cada etapa, como resultado de las experiencias de enseñanza-aprendizaje intencionalmente planificadas a tal fin”. De esta manera, los objetivos para la asignatura *Economía* serán los siguientes:

- a) Conocer el concepto de economía y el desarrollo del pensamiento económico a lo largo de la historia, analizando los problemas de escasez, elección y asignación de recursos que ello conlleva.
- b) Definir el concepto de empresa y de su función productiva, abordando aspectos como productividad, ingresos, costes y beneficios.
- c) Realizar un análisis microeconómico del mercado, haciendo uso del sistema de precios y de las curvas de oferta y demanda.
- d) Estudiar más a fondo la macroeconomía y diferenciar las principales macro magnitudes que se desarrollan, entre magnitudes reales y nominales.
- e) Introducir el funcionamiento del mercado de trabajo, haciendo especial hincapié en uno de sus principales problemas: el desempleo.
- f) Explicar el valor que posee el dinero en el marco económico y el papel que desempeña, introduciendo nuevos términos como la inflación.
- g) Analizar tanto la política monetaria y el sistema financiero como sus intermediarios, identificando las funciones del Banco Central Europeo y la regulación común europea en materia de mercados e instrumentos financieros.
- h) Reconocer los conceptos de balanza de pagos, mecanismos de cooperación e integración económica y mercados de divisas, en un contexto de comercio internacional globalizado.
- i) Conocer las etapas, la clasificación y las teorías explicativas de las crisis económicas y la intervención del sector público en materia de igualdad y redistribución de la riqueza.

- j) Valorar las diferentes alternativas sostenibles que contribuyan a una economía más acorde con el medio ambiente.

A su vez, los objetivos están estrechamente vinculados a los contenidos que se van a impartir. Según la ORDEN EDU/363/2015, de 4 de mayo, por la que se establece el currículo y se regula la implantación, evaluación y desarrollo del Bachillerato en la Comunidad de Castilla y León, la *Economía* es “un conjunto de individuos que se interrelacionan en la vida diaria, y por tanto, con contenido social” y todos sus contenidos, se encuentran recogidos también en la misma orden, los cuales se dividen en 7 bloques diferentes que se desarrollan a continuación:

**Tabla 3: Contenidos Economía 1º de Bachillerato.**

<b>Bloque 1. Economía y escasez. La organización de la actividad económica</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La escasez, la elección y la asignación de recursos. El coste de oportunidad.</li> <li>- Los diferentes mecanismos de asignación de recursos.</li> <li>- Análisis y comparación de los diferentes sistemas económicos. Evolución en el escenario económico mundial.</li> <li>- El pensamiento económico. Principales economistas.</li> <li>- El método científico. Los modelos económicos. La Econometría.</li> <li>- Economía positiva y Economía normativa.</li> </ul>
<b>Bloque 2. La actividad productiva</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa, sus objetivos y funciones. La creación de valor. Proceso productivo y factores de producción.</li> <li>- División técnica del trabajo, productividad e interdependencia.</li> <li>- La función de producción. Obtención y análisis de los costes de producción, ingresos y de los beneficios.</li> <li>- Eficiencia técnica y eficiencia económica. Productividad.</li> <li>- Los sectores económicos.</li> <li>- Lectura e interpretación de datos y gráficos de contenido económico.</li> <li>- Análisis de acontecimientos económicos relativos a cambios en el sistema productivo o en la organización de la producción en el contexto de la globalización.</li> </ul>

### **Bloque 3. El mercado y el sistema de precios**

- Concepto y contenido de la Microeconomía.
- El mercado y el sistema de precios.
- La curva de demanda. Movimientos a lo largo de la curva de demanda y desplazamientos en la curva de demanda. Elasticidad de la demanda.
- La curva de oferta. Movimientos a lo largo de la curva de oferta y desplazamientos en la curva de la oferta. Elasticidad de la oferta.
- El equilibrio del mercado.
- Diferentes estructuras de mercado y modelos de competencia.
- La competencia perfecta. La competencia imperfecta. El monopolio. El oligopolio. La competencia monopolística. Los límites del mercado y sus repercusiones en los diferentes agentes económicos.

### **Bloque 4. La macroeconomía**

- Concepto y contenido de la Macroeconomía.
- Macromagnitudes: La producción. El crecimiento. La renta y La riqueza. El gasto. La Inflación. Tipos de interés.
- Diferencia entre magnitudes en términos reales y magnitudes en términos nominales.
- El mercado de trabajo. Trabajo y población. El desempleo: tipos de desempleo y sus causas. Políticas contra el desempleo.
- Los vínculos de los problemas macroeconómicos y su interrelación.
- Limitaciones de las variables macroeconómicas como indicadores del desarrollo de la sociedad y de la calidad de vida.

### **Bloque 5. Aspectos financieros de la Economía**

- Funcionamiento y tipología del dinero en la Economía. Proceso de creación del dinero.
- La inflación según sus distintas teorías explicativas. Medición, causas y consecuencias.
- La política monetaria y sus tipos. Análisis de los mecanismos de la oferta y demanda monetaria y sus efectos sobre el tipo de interés, el crecimiento y el bienestar.
- Funciones, descripción y análisis de los intermediarios financieros, así como de los mercados, productos y organismos reguladores que integran el sistema financiero.
- Funcionamiento del sistema financiero y del Banco Central Europeo. La política monetaria en la zona euro.

### **Bloque 6. El contexto internacional de la Economía**

- Funcionamiento, apoyos y obstáculos del comercio internacional. La balanza de pagos.
- Descripción de los mecanismos de cooperación e integración económica y especialmente de la construcción de la Unión Europea.
- El mercado de divisas y los tipos de cambio.
- Causas y consecuencias de la globalización y del papel de los organismos económicos internacionales en su regulación.

### **Bloque 7. Desequilibrios económicos y el papel del estado en la Economía**

- Las crisis cíclicas de la Economía. Etapas, clasificación, teorías explicativas, consecuencias y posibles vías de solución.
- Las funciones del Estado en la Economía. La regulación. Los fallos del mercado y la intervención del sector público. La igualdad de oportunidades y la redistribución de la riqueza.
- Políticas coyunturales y estructurales.
- Política fiscal. Presupuestos Generales del Estado.
- Valoración de las políticas macroeconómicas de crecimiento, estabilidad y desarrollo.
- El Estado del Bienestar: origen y evolución.
- Consideración del medio ambiente como recurso sensible y escaso. El desarrollo sostenible.
- Identificación de las causas de la pobreza, el subdesarrollo y sus posibles vías de solución.

*Fuente: ORDEN EDU/363/2015, de 4 de mayo.*

Como se puede apreciar en la tabla, la unidad didáctica que se va a desarrollar, titulada “la intervención del sector público” se encuadra en el bloque 7, los desequilibrios económicos y el papel del Estado en la Economía de la ORDEN EDU/363/2015, de 4 de mayo.

#### 4.1.3. Contexto educativo del centro

➤ El centro educativo:

El centro educativo sobre el que versará la siguiente propuesta didáctica es el IES Zorrilla ubicado en el centro de la ciudad de Valladolid (Tabla 4). He tenido la oportunidad de formarme en este centro durante seis años y he desarrollado también en el mismo las prácticas finales de este máster, circunstancias que me han condicionado de manera decisiva a la hora de seleccionar el contexto educativo en el que se imparte la unidad didáctica que centra este trabajo. Esta cercanía con el centro facilita realizar un análisis más exhaustivo de los recursos disponibles, sus instalaciones y su modo de actuación, además de los alumnos que acuden al mismo.

**Tabla 4: Información de identificación del IES Zorrilla.**

<b>Nombre</b>	IES Zorrilla
<b>Titularidad</b>	Junta de Castilla y León
<b>Localidad</b>	Valladolid
<b>Dirección</b>	Plaza de San Pablo, nº 3.
<b>Código del centro</b>	47004615
<b>Teléfono</b>	983 35 50 90
<b>Email</b>	47004615@educa.jcyl.es
<b>Página web</b>	<a href="http://ieszorrilla.centros.educa.jcyl.es/sitio/">http://ieszorrilla.centros.educa.jcyl.es/sitio/</a>

*Fuente:* Sitio web del IES Zorrilla.

El Instituto Zorrilla es uno de los más antiguos y emblemáticos de la provincia de Valladolid. Con su origen en el reinado de Isabel II, cuenta con más de 170 años en la enseñanza pública. El instituto no siempre se ha establecido en las mismas instalaciones, pero en septiembre de 1907 se dispuso definitivamente en el actual edificio de ladrillo rojo, en la Plaza de San Pablo, compartiendo ubicación con el Palacio Real, la Iglesia de San Pablo y el Palacio Pimentel.

➤ Oferta educativa y estructura organizativa:

El instituto IES Zorrilla es un instituto público y cuenta con una amplia variedad de enseñanzas, siendo su oferta educativa la siguiente:

- Educación Secundaria Obligatoria.
- Bachillerato diurno y nocturno.
- Formación Profesional.
  - ❖ Grado Medio en Actividades Comerciales (Técnico en Actividades Comerciales).
  - ❖ Grado Superior de Transporte y Logística (Técnico Superior en Transporte y Logística).
  - ❖ Grado Superior de Comercio Internacional (Técnico Superior en Comercio Internacional).

Además, una de las mayores ventajas del instituto es que ofrece la posibilidad de cursar a distancia estas enseñanzas si se cumplen ciertos requisitos.

Actualmente, el horario lectivo del centro es de 8:15 horas a 21:35 horas, aunque permanece abierto desde las 7:45 horas hasta las 21:45 horas ininterrumpidamente. Por lo tanto, el horario se divide en dos turnos diferentes, el horario diurno y el vespertino o nocturno. La franja horaria entre ambos se suele emplear para la atención a alumnos con asignaturas pendientes del curso anterior, organizar actividades de refuerzo y profundización o establecer reuniones de departamento, de equipo directivo y de prácticas de laboratorio.

En relación con el funcionamiento del centro, la estructura organizativa del mismo durante el curso 2019/2020 es la que sigue:

- El Equipo Directivo (ED): Su principal función será asegurar el buen funcionamiento del centro, proponiendo aspectos de mejora y asegurando la consecución de los objetivos fijados. En la Tabla 5 se recogen los cargos e integrantes del mismo.

**Tabla 5: Equipo Directivo del IES Zorrilla**

<b>Director</b>	Miguel Sánchez Gallego
<b>Secretaria</b>	M <sup>a</sup> Jesús Bahillo Ruiz
<b>Jefa de estudios diurno</b>	Sylvia Quintero Álvarez
<b>Jefa de estudios nocturno</b>	Inmaculada García Fernández
<b>Jefa de estudios adjunta diurno</b>	M <sup>a</sup> Concepción Becerro Martín
<b>Jefa de estudios adjunta nocturno</b>	Victoria Martín de la Fuente

*Fuente:* Sitio web del IES Zorrilla.

- El Consejo Escolar (CE): Es un órgano de diálogo y participación en el control y gestión del centro. Agrupa a los diferentes cuerpos de la comunidad educativa: el Director del centro, la Secretaria, los Jefes de Estudios (tanto del horario diurno como del nocturno), los representantes elegidos por el claustro (en total, 6), los representantes elegidos por madres y padres (en total, 2), el representante elegido por el AMPA, los representantes elegidos por los alumnos (en total, 2), el representante elegidos por el PAS y el representante municipal.
- El Claustro de Profesores (CP): Es el órgano de representación de todos los profesores que ejercen en el centro.
- La Comisión de Coordinación Pedagógica (CCP): Está formada por el Director del centro, la Secretaria, los Jefes de Estudios (tanto del horario diurno como del nocturno), sus adjuntos, el Coordinador de Convivencia y los Jefes de Departamento.
- La Asociación de Madres y Padres de Alumnos (AMPA): Su objetivo principal es la representación en el centro educativo de los intereses de las madres, padres o tutores legales de los alumnos.

➤ Recursos materiales y humanos:

Desde sus inicios las instalaciones han ido evolucionando. En los años 60, se construyó la piscina deportiva, convirtiéndose en el único Instituto de Bachillerato de Valladolid que disponía de tales instalaciones. Debido al elevado volumen de alumnos, en los años 90 se construyó un nuevo edificio para más aulas y otros servicios. La

última incorporación fue en 2010, un gran polideportivo para las actividades del Deporte Escolar.

El centro dispone de una biblioteca remodelada recientemente para su adaptación a las nuevas realidades tecnológicas, incorporando una zona de audiovisuales y de ordenadores que faciliten los trabajos de investigación y la consulta del catálogo y de libros digitalizados. También cuenta con un Paraninfo o salón de actos, que se utiliza para diferentes fines como, por ejemplo: los claustros, la recepción de los alumnos al comienzo del curso, las reuniones de los de padres con los tutores, conciertos en la semana de la música o conferencias impartidas por especialistas.

Es interesante destacar que el centro cuenta con una emisora de radio personal, un proyecto llevado a cabo por los propios alumnos del instituto. Se llama "ZRADIO" y dispone de un espacio propio en el edificio antiguo donde se almacena todo el equipo técnico: mesa de mezclas, auriculares, micrófonos... Cuenta con un portal web personal donde se pueden reproducir los programas realizados.

Actualmente, se encuentran inmersos en un nuevo reto: el de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, habiendo instalado recientemente el servicio Wifi en el centro, aunque aún no está abierto al público.

En relación a las aulas disponibles, debido a su amplitud y antigüedad, existe gran diversidad de aulas para el desarrollo de las clases. Por norma general, se asigna un grupo a un aula fija. Todas ellas, cuentan con una pizarra tradicional, pero también con un ordenador con acceso a internet, altavoces y un proyector que permiten reproducir contenidos multimedia. Alguna de ellas cuenta también con pizarra digital. El tablón de anuncios, el casete, los mapas y un pequeño armario con más libros disponibles para los estudiantes, forman también parte del pequeño escenario donde se desenvuelve la actividad docente en este centro.

Por otro lado, existen aulas específicas para fines concretos. En total, el centro cuenta con cuatro aulas de informática, todas ellas equipadas con alrededor de 25 ordenadores con pantalla de plasma para los alumnos y un ordenador con proyector para el profesor, además de una pizarra digital; dos aulas de tecnología que tienen asociado un taller donde realizar actividades manuales; un aula de música dotada de diversos instrumentos con los que practicar; dos aulas de dibujo; un polideportivo; un gimnasio y un laboratorio de ciencias.

En cuanto al profesorado, la plantilla del centro está compuesta por 105 profesores especialistas en su materia, divididos en 19 departamentos diferentes: Alemán, Biología y Geología, Comercio y Marketing, Dibujo, Educación Física, Filosofía, Formación y Orientación Laboral, Francés, Física y Química, Geografía e Historia, Griego, Inglés, Latín, Lengua y Literatura, Matemáticas, Música, Orientación, Religión y Tecnología.

➤ El departamento de Comercio y Marketing:

La especialidad de Economía se engloba en el Departamento de Comercio y Marketing, que también abarca las especialidades de Proceso Comerciales y Organización y Gestión Comercial. En total, esta familia profesional está integrada por 17 profesores coordinados por la Jefa de Departamento, D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Amor Sánchez Andrés, que convoca reuniones mensuales para tratar las distintas cuestiones que competen al departamento.

Dentro de la especialidad de Economía, en la que se enmarca la unidad didáctica que centra el presente trabajo, se encuentran las asignaturas: Iniciación a la Actividad Emprendedora y Empresarial de 3<sup>o</sup> ESO, Economía e Iniciación a la Actividad Emprendedora y Empresarial de 4<sup>o</sup> ESO, Economía de 1<sup>o</sup> Bachillerato y Economía de la Empresa y Fundamentos en Administración y Gestión de 2<sup>o</sup> Bachillerato.

➤ El alumnado:

Al IES Zorrilla acuden principalmente alumnos de la zona centro de la ciudad y de los barrios anexos como la Rondilla, Belén o Batallas debido a su proximidad y reconocimiento. Además, en la etapa de bachillerato, el instituto se convierte en un gran receptor de alumnos provenientes de institutos concertados.

Los estudiantes pertenecen mayoritariamente a familias de clase media preocupadas por los resultados académicos y el futuro laboral de sus hijos, lo que contribuye a que se involucren en las actividades necesarias para la buena marcha del centro.

Por ello, la mayoría de los alumnos están concienciados de lo importante que es la formación educativa en la actualidad y poseen una actitud positiva ante todas las asignaturas. Aunque, como en el resto de centros, en los primeros cursos de la enseñanza secundaria obligatoria, existe también un porcentaje de alumnos desmotivados cuya actitud es más pasiva.

Concretamente, esta unidad didáctica está dirigida al grupo de alumnos que ha decidido especializar sus estudios en la rama de Humanidades y Ciencias Sociales. En total, son 16 estudiantes con ganas de participar en el desarrollo de las sesiones, aunque a veces la economía les resulte complicada y abstracta. No existe ningún alumno con necesidades específicas de apoyo educativo por lo que no será necesario implementar en el aula adaptaciones curriculares.

#### **4.2. Justificación**

En una economía capitalista y globalizada como la actual, en la mayoría de los sistemas económicos son los mercados los que se encargan de la distribución de los recursos económicos, determinando el qué, el cómo y para quien producir. Sin embargo, en ocasiones, los mercados presentan fallos y limitaciones y no son capaces de asignar eficientemente los recursos. Es en ese momento cuando el papel del Estado y el sector público cobra importancia, tratando de corregir esos fallos para lograr objetivos que se supone son demandas generalizadas de la sociedad.

En esta unidad didáctica se van a desarrollar los cinco principales “fallos del mercado”, que van a estar derivados o relacionados con: la competencia imperfecta (o ausencia de competencia), las externalidades, los bienes públicos, la desigualdad en la distribución de la renta y los ciclos económicos. Para corregir esos fallos el sector público desempeña diversas funciones, que van desde establecer impuestos y un marco legal óptimo, hasta redistribuir la renta o garantizar la eficiencia económica.

Entender el papel del Estado en la economía será fundamental para tener una visión completa del funcionamiento de los mercados económicos.

Aunque aparentemente no guarde relación con el desarrollo de una marca personal con la que facilitar la inserción del alumno en el mercado laboral es una oportunidad para demostrar que se puede seguir trabajando y desarrollando las competencias profesionales en todas las unidades didácticas, aunque no exista una relación directa con los contenidos del mercado de trabajo.

### **4.3. Competencias clave**

Como se ha mencionado anteriormente en el contexto curricular de la asignatura, toda unidad didáctica deberá contribuir al desarrollo de las competencias clave, las cuales guardan especial relación con los objetivos, los criterios de evaluación y los estándares de aprendizaje.

Las competencias clave que se van a desarrollar con la unidad didáctica son:

- 1) Comunicación lingüística (CCL).
- 2) Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología (CMCT).
- 3) Competencia digital (CD).
- 4) Aprender a aprender (CPAA).
- 5) Competencias sociales y cívicas (CSC).
- 6) Sentido de iniciativa y espíritu emprendedor (SIE).
- 7) Conciencia y expresiones culturales (CEC).

### **4.4. Objetivos**

Los objetivos, junto con las competencias, son la base de toda programación didáctica ya que condicionan los contenidos a impartir, la metodología a utilizar y los criterios de evaluación. En apartados anteriores se han definido los objetivos generales que se persiguen con la asignatura de *Economía*; a continuación se enumeran los objetivos específicos que se pretenden alcanzar con la presente unidad didáctica:

- a) Identificar los principales fallos del mercado. Analizar sus causas y efectos en el mercado y la economía.
- b) Concretar las diferentes actuaciones posibles por parte del sector público y del Estado para remediar los fallos del mercado. Concretando sus diferentes funciones, agrupadas en fiscales, estabilizadoras, redistributivas, reguladoras y proveedoras de bienes y servicios públicos.
- c) Entender el funcionamiento de las crisis cíclicas estudiando sus etapas, clasificación, teorías explicativas, consecuencias y posibles vías de solución.

- d) Reconocer las consecuencias del crecimiento económico sobre el reparto de la riqueza y la igualdad de oportunidad, teniendo en cuenta el concepto de Estado del Bienestar.
- e) Valorar las diferentes políticas macroeconómicas de crecimiento, estabilidad y desarrollo que puede seguir el Estado.

#### **4.5. Contenidos**

Como se ha insistido en los puntos anteriores, los objetivos están estrechamente vinculados con los contenidos. Atendiendo a lo dispuesto en la ORDEN EDU/363/2015, de 4 de mayo, la secuenciación de los contenidos de la unidad será la siguiente:

**Tabla 6: Esquema de contenidos de la unidad.**

<b>UNIDAD DIDÁCTICA: LA INTERVENCIÓN DEL SECTOR PÚBLICO</b>
1. Los fallos del mercado y la intervención del estado.
2. La competencia imperfecta.
3. Las externalidades.
4. Los bienes públicos.
5. La desigualdad en la distribución de la renta.
6. Los ciclos económicos.
7. La política fiscal y los Planes Generales del Estado.

*Fuente: Elaboración propia.*

#### **4.6. Metodología, actividades y recursos didácticos para trabajar la marca personal**

La pregunta que surge en este apartado es ¿cómo vamos a enseñar? Para poder responder a la misma necesitamos concretar la metodología a seguir durante la impartición de la unidad. Qué aprendizajes se pretenden alcanzar y cuál va a ser la forma de llegar a los mismos, es decir, el vehículo que nos conducirá al logro de esos

objetivos pedagógicos marcados previamente, serán los ejes centrales de la planificación metodológica.

Según el Artículo 8 de la Orden EDU/363/2015, donde se establecen los principios pedagógicos, “la metodología didáctica en esta etapa educativa será fundamentalmente activa y participativa, favoreciendo el trabajo individual, cooperativo y en equipo del alumnado, así como el logro de los objetivos y competencias correspondientes”.

Destaca también la norma que se requieren metodologías activas y contextualizadas en situaciones reales que potencien el aprendizaje por competencias, consiguiendo motivar al alumnado, aumentando su participación e implicación y convirtiéndole en protagonista del proceso para que sus aprendizajes y conocimientos sean significativos y duraderos en el tiempo.

Además de lo mencionado anteriormente, la metodología didáctica que se va seguir en el presente trabajo va a tratar de trabajar esas competencias profesionales que tan importantes son para el futuro laboral de los discentes. Para ello, a lo largo de la unidad, se va a hacer uso de diferentes combinaciones de modalidades y métodos de enseñanza que contribuyan al fin último de la unidad: que los alumnos trabajen su marca personal mientras aprenden sobre la intervención del sector público en nuestra economía.

#### **4.6.1. Modalidades y métodos de enseñanza-aprendizaje**

Para definir, clasificar y establecer las ventajas y desventajas de los diferentes modalidades y métodos de enseñanza-aprendizaje que se van a poner en práctica en esta unidad didáctica, se utiliza como guía el trabajo de Mario de Miguel (2005) titulado *Modalidades de Enseñanza centradas en el desarrollo de Competencias*.

En cuanto a las modalidades organizativas de enseñanza, De Miguel (2005), las define como “las distintas maneras de organizar y llevar a cabo los procesos de enseñanza-aprendizaje” y las divide en 7 grupos diferentes atendiendo a su utilidad, organización y desarrollo. En la siguiente tabla aparecen clasificadas según su finalidad.

**Tabla 7: Las modalidades organizativas de la enseñanza**

<b>MODALIDADES ORGANIZATIVAS DE LA ENSEÑANZA</b>	
<b>MODALIDAD</b>	<b>FINALIDAD</b>
<b>Clases Teóricas</b>	Transmitir conocimientos
<b>Seminarios/Talleres</b>	Construir conocimiento a través de la interacción y la actividad de los estudiantes
<b>Clases Prácticas</b>	Mostrar a los estudiantes cómo deben actuar
<b>Prácticas Externas<sup>3</sup></b>	Completar la formación de los alumnos en un contexto profesional
<b>Tutorías</b>	Atención personalizada a los estudiantes
<b>Trabajo en grupo</b>	Hacer que los estudiantes aprendan entre ellos
<b>Trabajo autónomo</b>	Desarrollar la capacidad de autoaprendizaje

*Fuente: De Miguel (2005)*

Dado que la unidad didáctica que aquí se desarrolla es fundamentalmente teórica las principales modalidades de enseñanza de las que se va a hacer uso son las siguientes: Las clases teóricas, los seminarios/talleres y el trabajo en grupo.

➤ Clases teóricas:

En las clases teóricas "se utiliza fundamentalmente como estrategia didáctica la exposición verbal por parte del profesor de los contenidos sobre la materia objeto de estudio" (De Miguel, 2005). Se trata de una de las modalidades más utilizadas desde la enseñanza tradicional, aunque los recursos utilizados han ido evolucionando con el paso del tiempo, incorporando a la tradicional pizarra vídeos o presentaciones de *Power-Point* a través de los soportes electrónicos.

Su característica principal es la unidireccionalidad por parte del profesor, al ser él quien elige qué contenido impartir y cómo transmitirlo. Es una modalidad relativamente

---

<sup>3</sup> Las prácticas externas sólo están disponibles para la Formación Profesional y en la Universidad. La Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato todavía no cuentan con este tipo de modalidad.

cómoda para ambas partes por su simplicidad en cuanto a medios utilizados y porque permite transmitir un gran volumen de información a un elevado número de alumnos.

Se puede poner en práctica de diferentes maneras según el objetivo perseguido: exponer los contenidos objeto de estudio, concretar la relación entre varios fenómenos, realizar demostraciones de hipótesis o teoremas...

➤ Seminarios/Talleres.

Los seminarios y talleres son el “espacio físico o escenario donde se construye con profundidad una temática específica del conocimiento en el curso de su desarrollo y a través de intercambios personales entre los asistentes” (De Miguel, 2005).

Se trata de dos modalidades basadas en la interactividad, el intercambio de opiniones y experiencias y el uso de materiales comunes para su discusión por parte de los alumnos organizadas en pequeños grupos. Por ello, es necesaria la preparación previa, aportar materiales de trabajo y establecer claramente las condiciones y normas a seguir para un correcto funcionamiento.

La diferencia entre ambas modalidades es que los talleres están enfocados hacia una adquisición específica de habilidades y los seminarios invitan a la reflexión y el debate sobre un tema específico. La elección de uno u otro estará determinada por los objetivos, las condiciones y el clima del aula, así como el contexto organizativo, aunque a partir de ahora nos referiremos a los mismos bajo el término genérico seminarios.

➤ Trabajo en grupo.

Para poder catalogar a una modalidad como trabajo en grupo deberá atenderse a qué hace y cómo trabaja el grupo de alumnos en cuestión, puesto que el hecho de que los discentes formen grupos de trabajo es una condición necesaria pero no suficiente.

Será primordial limitar el número de integrantes del grupo, que debe moverse en un intervalo de entre 4 y 6 alumnos, para poder establecer objetivos comunes y que todos pueden participar activamente e interactuar entre sí, aportando su punto de vista. Solo así se conseguirá, desarrollar esas competencias que son claves para su desarrollo profesional.

Sin embargo, la concreción de la metodología de este proyecto de enseñanza-aprendizaje no termina con las modalidades, sino que deberemos determinar cuáles serán los métodos que el profesor va a utilizar en cada uno de esos escenarios, teniendo presente que en una misma modalidad se pueden emplear diversos métodos.

Corresponde, por tanto, a continuación, examinar los métodos a los que se va a recurrir, atendiendo al grado de adecuación, los objetivos, contenidos, actividades, tamaño del grupo, características del alumnado y, por supuesto, el tiempo, el espacio y los recursos disponibles.

El concepto de método, en el ámbito de la enseñanza, hace referencia a las distintas formas de trabajar que tienen los docentes al desarrollar su actividad y que se encuentran marcadas por sus valores e ideas personales. Es decir, constituyen un conjunto de decisiones acerca de los procedimientos y los recursos a emplear en las diversas fases del plan docente. “Los métodos de aprendizaje se deben encontrar organizados y secuenciados congruentemente con los objetivos que se persiguen para dar respuesta al fin último de la tarea educativa, enseñar” (De Miguel *et al*, 2005).

Como en el caso de las modalidades, en la siguiente tabla se clasifican los métodos docentes atendiendo a su finalidad principal.

**Tabla 8: Los métodos de enseñanza**

<b>MÉTODOS DE ENSEÑANZA</b>	
<b>MODALIDAD</b>	<b>FINALIDAD</b>
<b>Método Expositivo o Lección Magistral</b>	Transmitir conocimientos y activar procesos cognitivos en el estudiante
<b>Estudio de Casos</b>	Adquisición de aprendizajes mediante el análisis de casos reales o simulados
<b>Resolución de Ejercicios y Problemas</b>	Ejercitar, ensayar y poner en práctica los conocimientos previos
<b>Aprendizaje Basado en Problemas</b>	Desarrollar aprendizajes activos a través de la resolución de problemas

<b>MODALIDAD</b>	<b>FINALIDAD</b>
<b>Aprendizaje orientado a Proyectos</b>	Realización de un proyecto para la resolución de un problema, aplicando habilidades y conocimientos adquiridos
<b>Aprendizaje Cooperativo</b>	Desarrollar aprendizajes activos y significativos de forma cooperativa
<b>Contrato de Aprendizaje</b>	Desarrollar el aprendizaje autónomo

*Fuente:* Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias (De Miguel Díaz, 2005)

De entre todos ellos, teniendo en cuenta todos los aspectos a los que se ha hecho referencia anteriormente, en este trabajo se van a utilizar los siguientes:

➤ Método expositivo.

Se trata de la presentación verbal por parte del profesor de una serie de contenidos lógicamente estructurados con la finalidad de hacer llegar a sus alumnos conocimientos sobre la materia objeto de estudio. Es un método muy útil para transmitir un gran volumen de información a muchas personas simultáneamente, ahorrando tiempo y recursos y suministrar información de manera organizada y coherente.

Sin embargo, puede favorecer la pasividad en el alumnado ya que apenas existe retroalimentación y puede ser, en ocasiones, desmotivador. Además, no presta atención a los ritmos individuales de asimilación de contenidos, ni contribuye al aprendizaje autónomo.

Estas limitaciones del método pueden verse solventadas con diferentes técnicas de exposición como, por ejemplo: Utilizar distintos recursos didácticos (proyecciones con diapositivas, vídeos, *brainstorming*, ejemplos, mapas conceptuales...), presentar un esquema inicial, controlar el tono de voz y el ritmo de exposición, plantear preguntas y problemas o contextualizar el contenido a tratar.

➤ Estudio de casos:

Consiste en el análisis exhaustivo de un problema, hecho o caso real con el objetivo de conocerlo en profundidad y conseguir interpretarlo, generar hipótesis, contrastar datos, resolverlo o aportar soluciones.

El profesor debe plantear un caso concreto que resulte atractivo para los discentes y que invite a la reflexión, el análisis y la discusión, consiguiendo que los estudiantes expongan sus puntos de vista y desarrollen un aprendizaje activo.

Para que el método funcione y se logren los fines propuestos es primordial que el profesor conozca en profundidad el tema en cuestión y haga un buen diseño de las actividades, explicando minuciosamente a los estudiantes los objetivos a alcanzar, las tareas a realizar y los tiempos de que se dispone para cada una.

Cuando el análisis del caso concluya el docente debe presentar un resumen final que abarque todo lo desarrollado en la actividad. De esta manera se puede profundizar en temas específicos y conectar la teoría con la realidad, aumentando la motivación de los alumnos y desarrollando habilidades sociales a través del debate.

➤ Aprendizaje cooperativo:

Se trata de una forma de trabajo en grupo donde los estudiantes deben construir conjuntamente el conocimiento para lograr objetivos comunes y desarrollar habilidades diversas. Cada miembro del grupo asume la responsabilidad de su aprendizaje, pero también del de los demás compañeros, pues sus objetivos están interrelacionados basándose en la interacción entre iguales. Así, dentro de cada equipo se deben repartir tareas, intercambiar información y colaborar hasta que los conocimientos hayan sido trabajados y asimilados por todos los miembros del mismo.

Según Johnson (1999), los cinco elementos básicos del aprendizaje son: la interdependencia positiva, la responsabilidad individual, la interacción cara a cara, el desarrollo de habilidades interpersonales y de trabajo en grupo y la reflexión del grupo. Todo ello consigue construir relaciones positivas entre los discentes desarrollando en ellos el pensamiento crítico, el espíritu de equipo y el respeto mutuo; Además de la mejora de los resultados académicos como consecuencia del aumento de la motivación, la participación y la implicación.

#### 4.6.2. Actividades didácticas

Una vez examinadas las modalidades y métodos docentes a emplear, el siguiente paso es concretar las actividades que se consideran más relevantes y que se van a poner en práctica para desarrollar las competencias y lograr los objetivos fijados. La materialización concreta de esas actividades va a contribuir a que los alumnos trabajen de manera interdisciplinar esas competencias que les abrirán paso a un futuro laboral más próspero.

El artículo 4 de la Orden ECD/65/2015, de 21 de enero establece que “la adquisición eficaz de las competencias clave por parte del alumnado y su contribución al logro de los objetivos de las etapas educativas, desde un carácter interdisciplinar y transversal, requiere del diseño de actividades de aprendizaje integradas que permitan avanzar hacia los resultados de aprendizaje de más de una competencia al mismo tiempo”

Según Díez (2019) los 3 factores angulares para el desarrollo de las mismas van a ser la metodología elegida, las características del grupo y los medios y recursos didácticos de los que se dispone. De esta manera se pretende diseñar actividades adecuadamente secuenciadas y temporalizadas que trabajen los distintos tipos de conocimientos, que sean coherentes con los objetivos y los contenidos de la unidad y que, sobre todo, contribuyan a desarrollar las habilidades profesionales que los estudiantes necesitarán dominar para tener éxito en los procesos de selección y para su posterior desempeño laboral.

Para ello, dichas actividades deberán ser accesibles, motivadoras, cercanas a la realidad y que inviten y fomenten el debate entre los estudiantes. Además, han de ser diversas para atender a todos los ritmos de aprendizaje del alumnado. Por ello, siguiendo lo estipulado por Álvarez *et al*, (2010) se propondrán actividades, tanto de introducción y de desarrollo, como de consolidación, de refuerzo, de ampliación y de evaluación.

La presente unidad didáctica, denominada “La intervención del sector público” se impartirá en la tercera evaluación, que comienza el 16 de marzo y finaliza el 24 de junio según la programación didáctica del centro, un momento en el que los alumnos ya se encuentran familiarizados con los conceptos económicos. Los contenidos a impartir se han secuenciado en 9 sesiones (Tabla 9). Teniendo en cuenta que cada sesión es de 50 minutos y que la ley establece 4 horas por semana de *Economía*, se

va a disponer de 3 horas y 20 minutos lectivos semanalmente. Todas las sesiones, salvo que se indique lo contrario, se van a desarrollar en el aula habitual del grupo.

**Tabla 9: Secuenciación temporal de los contenidos.**

SESIONES	ACTIVIDADES
Sesión 1	Introducción y evaluación inicial
Sesión 2	La competencia imperfecta y el Programa de Clemencia
Sesión 3	Ejercicio de <i>role-playing</i> sobre las externalidades
Sesión 4	Los bienes públicos y la desigualdad en la distribución de la renta
Sesión 5	Los ciclos económicos
Sesión 6	Ejercicios de refuerzo y consolidación
Sesión 7	Seminario sobre el sistema de pensiones español
Sesión 8	La política fiscal y los Presupuestos Generales del Estado
Sesión 9	Repaso del temario de la unidad y resolución de dudas

*Fuente:* Elaboración propia.

➤ Sesión 1. Introducción y evaluación inicial:

Esta primera sesión comienza con una breve explicación sobre los contenidos que se van a impartir, las actividades que tendrán que realizar, la temporalización de la unidad y los métodos y criterios de evaluación de la misma.

Posteriormente, y como introducción a la materia que se va a trabajar en esta y en las siguientes sesiones se realizará un pequeño *brainstorming* para conocer y evaluar los conocimientos previos de los estudiantes y generar un debate sobre el tema, con una duración máxima de diez minutos. Para ello se van a ir lanzando secuencialmente diferentes cuestiones como, por ejemplo:

- En temas anteriores hemos podido estudiar los diferentes sistemas económicos, como la economía de mercado y la planificada. Con todo lo aprendido sabrías decirme ¿Por qué el Estado interviene en los mercados? ¿Consideras que es

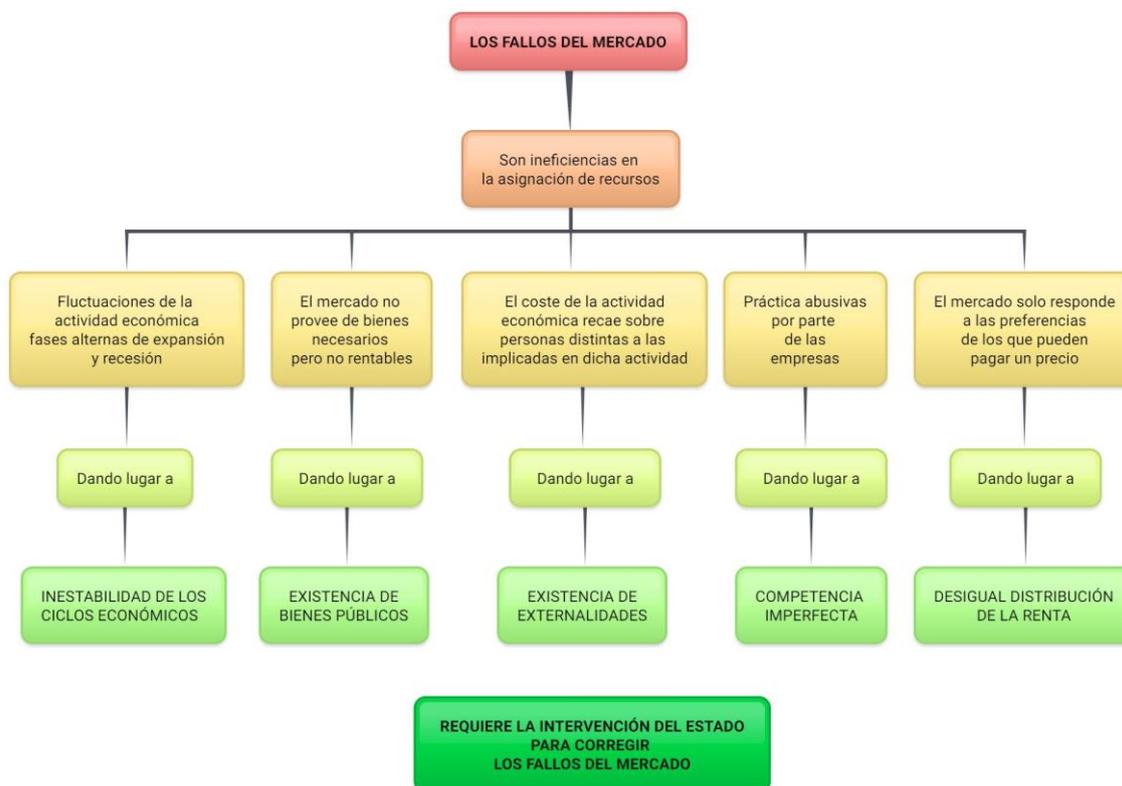
preferible que el Estado intervenga mucho en la economía o mejor que lo haga poco?

- ¿Es el mercado capaz de satisfacer todas las demandas de los consumidores?
- ¿Qué pasaría si las empresas no tuvieran restricciones a la hora de verter residuos tóxicos? O si ¿las empresas competidoras, como por ejemplo las compañías móviles, tuvieran un acuerdo para fijarnos un precio lo más alto posible?
- ¿Sabéis lo que son los fallos del mercado? ¿Podéis poner un ejemplo de ello?

Más tarde, durante 20 minutos aproximadamente, se comenzará con la explicación teórica de la unidad, que abarca la parte introductoria, donde se tratará el concepto de fallo de mercado y se identificarán los 5 fallos principales: la competencia imperfecta, las externalidades, los bienes públicos, la desigualdad en la distribución de la renta y los ciclos económicos.

Para una mejor asimilación de los contenidos, durante la impartición de la unidad se va a hacer uso de esquemas y mapas conceptuales, elaborados a partir de la aplicación *Bubbl.us*, en este caso el esquema que resume todo el tema será el siguiente:

### Ilustración 3: Esquema de los fallos del mercado



Fuente: Fuente: Blog Todos Hacemos Economía.

Además, se dará respuesta a la pregunta inicialmente planteada de ¿por qué interviene el Estado en la economía?, haciendo referencia a la cuádruple función que desempeña: regulación, asignación, distribución y estabilización.

Después de la explicación teórica se procederá a realizar una pequeña dinámica de grupo que combina el trabajo teórico con las técnicas de reclutamiento de personal. El propósito de esta tarea será comprobar si se han entendido los conceptos explicados durante la sesión a la vez que trabajar las competencias profesionales.

Para su realización, el docente dividirá a los alumnos en grupos de 4 integrantes (en total 4 grupos de 4 alumnos cada uno), tratando de que sean lo más heterogéneos posible en cuanto a capacidades y actitudes. Para ello se va a recurrir al método DISC, creado por el psicólogo William Marston. Dicho método se basa en la premisa de que el equipo debe agrupar distintas personalidades, dividiéndolas en:

- Decisión: Toman decisiones rápidas, importándoles más conseguir el resultado que los medios para llegar al mismo.
- Interacción: Poseen una personalidad comunicativa, extrovertida y optimista.
- Serenidad: Su virtud es saber escuchar y prestar atención, les preocupa más el cómo alcanzar los objetivos.
- Cumplimiento: Analíticos, siguen siempre las reglas y son cuidadosos con los detalles.

Con ello se pretende conformar equipos equilibrados que sean capaces de cooperar, ayudarse mutuamente y aportar valor para conseguir los objetivos que se les va a exigir.

Su desarrollo va a seguir la misma estructura que una dinámica de grupo de selección de personal. Antes de empezar, se deberá explicar a los alumnos en qué consiste una dinámica de grupo y cuál va a ser el fin que se persigue al trabajar esta técnica con ellos en el aula. Además, se les hará entrega de la ficha resumen de las dinámicas de grupo (Anexo 1) donde se recoge qué son las dinámicas de grupo, para qué se utilizan y algunos consejos de cara a la resolución del problema y también para su futuro profesional.

Al comienzo de la actividad se va a proceder a la entrega de un texto en el que aparecen 5 titulares de noticias diferentes donde cada una de ellas lleva implícita uno o varios fallos del mercado (Anexo 4). Se pedirá a los alumnos que definan lo que son los fallos del mercado e identifiquen de cual se trata y qué función realiza el Estado y el Sector Público en cada noticia. Por último, se pedirá a los discentes que lleguen a un consenso para ordenar de mayor a menor importancia los fallos del mercado.

No existe una solución única, pero es muy importante que lleguen a un acuerdo sobre las respuestas y que además, sean capaces de argumentar su decisión. Al finalizar, se corregirá el ejercicio completo y cada equipo dará su opinión sobre sus respuestas en el último punto. El profesor, que ha permanecido durante la resolución como un mero observador pasivo, aportará un *feedback* sobre las actitudes que ha visto reflejadas durante la dinámica y dará ciertos consejos de mejora a los alumnos en relación a la argumentación, trabajo en equipo, participación, persuasión, empatía, escucha activa... El tiempo estimado para el desarrollo de la misma será de 25 minutos.

➤ Sesión 2. La competencia imperfecta y el Programa de Clemencia:

La sesión comienza con dos preguntas abiertas ¿Qué pasaría si una empresa abusara de su buena posición en el mercado para controlar los precios o a sus clientes a su antojo? ¿Creéis que eso es posible en la actualidad? Se establecerá un pequeño debate durante 5 minutos entre los alumnos para conseguir que se vayan familiarizando con los conceptos que después se van a explicar sobre la competencia imperfecta.

Para contextualizar aún más este fallo del mercado y lograr que los alumnos sean conscientes de que a pesar de las normas comunitarias antimonopolio es un fenómeno que sigue ocurriendo, se visualizará una noticia emitida el 20 de marzo de 2019 por Radio Televisión Española (RTVE), donde se anunciaba la tercera multa para el gigante tecnológico Google por prácticas de competencia desleal y por abuso de posición dominante.

Una vez enmarcado el tema del día se empezará con la explicación teórica de los conocimientos apoyándonos en el libro de texto y en los apuntes elaborados. La competencia imperfecta hace referencia a una situación económica donde la ley de la oferta y la demanda no funciona eficientemente y las empresas tienen poder para influir en los precios, es decir, tienen poder de mercado. Esta situación hace que los precios sean más altos, que la calidad de los bienes sea menor, que haya menos innovación y menos empleo; en definitiva, nos lleva a un resultado no deseado para la sociedad.

Un instrumento fundamental a través del cual el Estado trata de fomentar la competencia y limitar el poder de las empresas sobre sus competidores y los consumidores, es la Comisión Nacional de Mercados y la Competencia (CNMC). Sus funciones principales son: Sancionar a las empresas que, a través de acuerdos, vulneran la competencia, impedir el abuso de posición dominante, controlar las uniones entre compañías y suprimir las barreras de entrada a las empresas.

Para facilitar la comprensión de los contenidos relacionados con este organismo, se hará un visionado de dos vídeos obtenidos del canal de *Youtube* oficial de la Comisión Nacional de Mercados y la Competencia (Anexo 5). El primero de ellos se titula “¿Qué es la CNMC?” y trata sobre todo de su origen, sus funciones y su organización. Y el segundo se titula “Programa de Clemencia, CNMC” y versa sobre la competencia y

sus beneficios, los cárteles empresariales a los que la CNMC persigue a través de la ley de defensa de la competencia y el Programa de Clemencia.

Para garantizar que los estudiantes prestan atención y comprenden el contenido de los vídeos se les requerirá que, organizados por parejas, entreguen un folio con la respuesta a cada una de las siguientes cuestiones:

- ✓ ¿Qué significan las siglas CNMC? ¿Cuáles son las funciones de dicho organismo?
- ✓ Según tu opinión, ¿por qué pensáis que es tan importante la competencia entre empresas?
- ✓ ¿Consideras que el Programa de Clemencia es efectivo?

➤ Sesión 3. Ejercicio de *role-playing* sobre las externalidades:

La modalidad organizativa de esta tercera sesión es una clase teórica en la que, haciendo uso del método expositivo, se trabajará el punto 3 del índice de contenidos de la unidad, es decir, las externalidades. La explicación teórica se irá combinando con estrategias indagatorias que mantengan atento y motivado al alumnado como, preguntas abiertas o exposición de ejemplos reales y cotidianos. Además, para conseguir trabajar en esta sesión las habilidades profesionales se va a plantear un ejercicio de *role-playing* sobre las externalidades negativas en el medio ambiente.

Las externalidades son situaciones en las que una actividad, ya sea efectuada por una persona o una empresa, produce efectos en otros agentes que no participan en la misma. Deben entender también que las externalidades pueden ser negativas y positivas y darse en la producción o en el consumo.

El Estado va a buscar reducir o eliminar las externalidades negativas, para lo que se va a valer de ciertos instrumentos que consigan minimizar esos efectos adversos. Lo hará, por un lado, a través de las regulaciones, prohibiendo o restringiendo la producción o consumo del bien y estableciendo límites máximos; y, por otro, a través de la fijación de impuestos. A su vez, va a buscar fomentar las externalidades positivas mediante subvenciones y ayudas y también con la regulación vía patentes.

Llegados a este punto se va a plantear un pequeño ejemplo: *Imaginad que tenéis un compañero que se llama Juan y que habla por los codos en clase, es sin duda el que más molesta. Sin embargo, es muy inteligente y aprueba todas las asignaturas con*

*nota sin prestar atención en clase. Pese a que los profesores le están todo el día regañando, Juan no tiene intenciones de cambiar su comportamiento. El problema es que su compañero de pupitre, Marcos, no es muy hábil en los estudios y, puesto que Juan le distrae todos los días, sus notas son cada vez peores. De este modo, Juan ha creado una externalidad negativa a Marcos.*

Como Tarea Para Casa (TPC) se va a plantear que los alumnos reflexionen sobre sus actuaciones diarias y piensen tres ejemplos de las posibles externalidades que generan en su día a día.

Después de explicar los contenidos teóricos de las externalidades, se va a proponer un ejercicio de *role-playing*. Se trata de una actividad que a la vez que ayuda a asentar conocimientos permite trabajar las actitudes, valores y habilidades profesionales.

El juego de rol en cuestión tiene como título: “El complejo turístico de Parqueluna” y tendrá como objetivos:

- Concienciar a los alumnos de los efectos y externalidades negativas que pueden provocar todas las decisiones empresariales, concretamente, sobre el medio ambiente.
- Crear un debate sobre el tema en cuestión trabajando la expresión oral y corporal del alumno y potenciando el espíritu crítico.
- Desarrollar diferentes competencias profesionales: habilidad social, resolución de conflictos, liderazgo, adaptación, toma de decisiones...

El primer paso será la creación de cuatro nuevos equipos de trabajo (diferentes a los de la sesión 1) a través del método DISC. Una vez confeccionados los grupos se va a proceder a la presentación de la problemática que conformará el eje del ejercicio de manera oral:

*Se pretende construir un gran complejo turístico en la comarca de Tierra del vino (Valladolid). La edificación va a contar con hostales rurales, áreas de residencia, un campo de golf y diferentes parques de ocio y tiempo libre beneficiando en gran parte al pueblo de Tordesillas. Su construcción va a afectar sobremanera a la reserva natural de las Riberas de Castronuño que se encuentra próxima a la ubicación deseada para el proyecto y que, además, contiene diversos acuíferos que abastecen al pueblo de Castronuño.*

A continuación, cada grupo de trabajo va a dar vida (de manera aleatoria) a un rol distinto de entre los siguientes: los promotores del proyecto, los habitantes de Castronuño, los habitantes de Tordesillas y los ecologistas. Cada uno de ellos va a recibir un folio donde se especifica la postura que deberán tomar y algunas ideas de argumentación para el posterior debate (Anexo 6).

Para el desarrollo del juego, cada grupo va a tener que exponer sus intereses respecto del problema planteado, argumentando siempre su punto de vista. Aquí el profesor, que representa el papel de observador y mediador, será el encargado de establecer un debate moderado, reconducirlo, si es necesario, obligar a que se respete el turno de la palabra y el orden.

Además, durante su desarrollo, se pueden ir planteando nuevos aspectos del problema como, por ejemplo: Uno de los campos de Golf se quiere establecer sobre una vía pecuaria hábil; la crisis económica de 2008 obligó a cerrar dos de las fábricas porcinas de la zona con el consiguiente aumento del desempleo; los habitantes de Castronuño han organizado manifestaciones en contra del proyecto... Esto obligará a los discentes a trabajar la toma de decisiones, su espíritu crítico y la adaptación.

Al finalizar el juego de rol, los 4 grupos deben intentar llegar a un consenso que satisfaga a todas las partes y a una serie de conclusiones, que el profesor irá apuntando en la pizarra.

➤ Sesión 4. Los bienes públicos y la desigualdad en la distribución de la renta:

Esta cuarta sesión comenzará con un breve repaso de los contenidos de la sesión anterior, para después pasar a debatir los ejemplos que los alumnos han buscado sobre las externalidades que generan ellos mismo en el aula.

Concluido el análisis de las externalidades, el punto siguiente se corresponde con los bienes públicos. Para definirlos se ha de atender primero a dos características de los bienes, la rivalidad y si son excluibles o no, que permiten agruparlos en cuatro categorías: bienes privados, recursos comunes, bienes artificialmente escasos o de pago y bienes públicos (Tabla 10).

**Tabla 10: Tipos de bienes**

<i>TIPOS DE BIENES</i>	<b>RIVALES</b>	<b>NO RIVALES</b>
<b>EXCLUIBLES</b>	BIENES PRIVADOS (Ropa, coches, teléfonos...)	BIENES ARTIFICIALMENTE ESCASOS O DE PAGO (Peajes, TV de pago...)
<b>NO EXCLUIBLES</b>	RECURSOS COMUNES (Animales salvajes, pastos, aire, ríos...)	BIENES PÚBLICOS (Alumbrado, puentes, parques, playas...)

*Fuente:* Elaboración propia.

Así se va a considerar que un bien público es aquel que pueden consumir varias personas a la vez sin que disminuya su disfrute (no rival) y que pueden ser consumidos por todos sin exclusión, es decir, sin poder evitar que lo consuma aquel que no ha pagado por él, el denominado consumidor parásito (no excluibles). Es por ello que el mercado no ofrece este tipo de bienes pues no son rentables para las empresas. El Estado va a tratar de suministrarlos a través de la producción pública o encargándolos a una empresa privada.

El resto de la sesión se va a dedicar a la explicación de la distribución de la riqueza. Como introducción al tema se proyectará el vídeo “La desigualdad de la riqueza en Estados Unidos” del canal Durango en Línea (Anexo 5). Trata de explicar de una manera muy visual y gráfica la situación que se vive en América, donde el 1 % de la población tiene el 40 % de la riqueza de la nación, tratando temas como la equidad, la pobreza o la eficiencia.

A continuación, se abrirá un debate lanzando preguntas abiertas como, por ejemplo:

- ¿Cuáles pensáis que son los motivos que llevan a esta situación?
- ¿Os parece justo que esto ocurra?
- ¿Qué pueden hacer los gobiernos por solucionar la desigualdad?

Después de este debate, que servirá para concretar en qué consiste este cuarto fallo del mercado, los estudiantes deberán responder a la siguiente pregunta: ¿Cómo reparte el mercado la renta? En principio, el mercado distribuye la renta según la

contribución a la producción y según la escasez, es decir, según cuantas personas puedan realizar el trabajo. Sin embargo, aquí aparecen dos problemas: el mercado excluye a ciertas personas (aquellos que no pueden trabajar, los que no encuentran trabajo y aquellos cuyo trabajo no está retribuido) y no todos poseemos las mismas oportunidades (herencia, capacidades y suerte).

De esta manera, el Estado tratará de dar seguridad económica, garantizar un nivel mínimo de bienestar, reducir la pobreza y promover la igualdad de oportunidades entre todos los ciudadanos a través de las políticas distributivas: impuestos (directos e indirectos), gasto público y transferencias (gasto para la igualdad de oportunidades, programas de seguridad social y políticas de vivienda) y la intervención directa en el mercado.

Por, último se les hará entrega de la noticia publicada recientemente en *El Blog Salmón*: “Las pensiones son el gran problema de España y nadie quiere hablar de ello” (Nieto, 2019), para el posterior seminario de la sesión 7 (Anexo 7). De nuevo, en grupos de 4, deberán leerlo con cautela y hacer una pequeña investigación sobre este tipo de distribución de la renta. En este caso, se determinará aleatoriamente si deben alegar a favor o en contra de mantener un sistema de pensiones público en un país.

Para ello, se pedirá a los alumnos que presenten en formato vídeo y al estilo del concurso “tu tesis en 3 minutos” su posición respecto del tema, intentando persuadir al resto de sus compañeros de que sus ideas son las correctas y resaltando los beneficios que retribuiría a la sociedad. Se persigue que los alumnos consigan explicar los aspectos clave de su postura y los resultados de su investigación con rigor científico, pero haciendo uso de un lenguaje sencillo en poco menos de 3 minutos de vídeo.

Además, para que los discentes aprendan a realizar y confeccionar vídeos de presentación de calidad y cuidados estéticamente, de cara a posibles procesos de selección donde se les exija un videocurrículum, se les facilitará un documento donde aparecerán consejos para conseguir un buen resultado multimedia (Anexo 8). Con todo esto, los alumnos tomarán conciencia de la imagen que proyectan al público objetivo, aprenderán a manejar su expresión corporal y verbal y serán capaces de analizar sus actuaciones para un posible plan de mejora.

➤ Sesión 5. Los ciclos económicos:

La siguiente sesión es puramente teórica y se dedica a trabajar los contenidos relacionados con los ciclos económicos, entendiendo por tales las fases sucesivas de expansión y recesión por las que atraviesa cualquier economía: fondo, expansión, techo y recesión, analizando los efectos de cada una.

En este caso el Estado interviene para conseguir una mayor estabilidad y amortiguar los efectos de dichos ciclos económicos. Con ello busca alcanzar 5 objetivos clave: crecimiento sostenible, alto empleo, estabilidad de precios, equilibrio presupuestario y equilibrio exterior (Ilustración 3).

**Ilustración 3: Políticas macroeconómicas de estabilización**

POLÍTICA FISCAL CONTRACTIVA				
↓	Gasto Público			
↑	Impuestos	↓ Renta disponible	↓ Consumo Inversión	↓ DA
↓	Ayudas			↓ PIB ↓ Empleo ↓ Precios
POLÍTICA MONETARIA CONTRACTIVA				
↓	Cantidad de dinero	Préstamos	↓ Consumo Inversión	↓ DA
↑	Tipos de interés	↓		↓ PIB ↓ Empleo ↓ Precios
POLÍTICA FISCAL EXPANSIVA				
↑	Gasto Público			
↓	Impuestos	↑ Renta disponible	↑ Consumo Inversión	↑ DA
↑	Ayudas			↑ PIB ↑ Empleo ↑ Precios



La segunda actividad es un ejercicio de verdadero o falso. Organizados como en la actividad anterior, los estudiantes deberán señalar si es verdadera o si es falsa cada una de las siguientes afirmaciones, justificando su respuesta:

- 1) Los bienes de primera necesidad son siempre ofrecidos por el Estado, mientras que los demás pueden ofrecerlos tanto las empresas privadas, como públicas.
- 2) Cuando hablamos de externalidades nos referimos a efectos indirectos provocados por agentes productivos a agentes económicos que no tienen relación con los anteriores.
- 3) La contaminación por radiación de diez empleados en la central de Fukushima debido a un error humano es un ejemplo de externalidad negativa.
- 4) Los bienes públicos no son de nadie.
- 5) La prestación por desempleo desincentiva la búsqueda activa de empleo.
- 6) En una economía de mercado como la de la Unión Europea no se necesita la intervención estatal para garantizar la competencia.

Se deberá dejar claro que algunas de las cuestiones no son de respuesta exacta, lo importante en este ejercicio es el razonamiento que los alumnos ofrezcan. Esta actividad didáctica tendrá una duración de otros 20 minutos.

En los 10 minutos restantes, se hará entrega a los alumnos de un esquema resumen (Tabla 11) de todo lo explicado anteriormente sobre los fallos del mercado. Se comentará en grupo y se recordarán los aspectos más importantes.

Tabla 11: Esquema resumen de los fallos del mercado

FALLOS DE MERCADO	PROBLEMAS QUE PROVOCA	¿QUÉ BUSCA EL ESTADO?	INSTRUMENTOS DE INTERVENCION
<b>Competencia Imperfecta</b>	<p>Precios más altos</p> <p>Menor calidad</p> <p>Menor innovación</p> <p>Menor empleo</p>	<p>Limitar el poder de las empresas</p>	<p>Sanciones a acuerdos</p> <p>Impedir el abuso de posición</p> <p>Vigilar fusiones</p> <p>Eliminar barreras de entrada</p>
<b>Externalidades</b>	<p>Externalidades negativas: Se producen demasiados efectos adversos en la sociedad</p>	<p>Reducir o eliminar las externalidades negativas</p>	<p>Prohibiciones o restricciones</p> <p>Establecer máximos</p> <p>Impuestos</p>
	<p>Externalidades positivas: No se generan suficientes efectos positivos en la sociedad</p>	<p>Fomentar las externalidades positivas</p>	<p>Subvenciones y ayudas</p> <p>Regulación</p>
<b>Bienes Públicos</b>	<p>No se produce lo que la sociedad desea porque los bienes no son rentables para las empresas</p>	<p>Proporcionar estos bienes públicos y regular los comunes</p>	<p>Producción públicas</p> <p>Encargar la producción a empresas</p> <p>Regulación</p> <p>Otorgar la propiedad a empresas</p>

<b>FALLOS DE MERCADO</b>	<b>PROBLEMAS QUE PROVOCA</b>	<b>¿QUÉ BUSCA EL ESTADO?</b>	<b>INSTRUMENTOS DE INTERVENCION</b>
<b><i>Desigual distribución de la renta</i></b>	<p>El mercado reparte según la contribución a la producción y la escasez</p> <p>El mercado excluye a personas</p> <p>No hay igualdad de oportunidades. Influye la herencia, la suerte y la capacidad</p>	<p>Dar seguridad Económica</p> <p>Garantizar un nivel de vida digno</p> <p>Reducir la pobreza</p> <p>Igualar las oportunidades</p>	<p>Políticas distributivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Impuestos</li> <li>✓ Gasto Público y Transferencias</li> <li>✓ Intervención en el mercado</li> </ul>
<b><i>Ciclos económicos</i></b>	<p>En expansión: la economía se sobrecalienta y los precios suben</p> <p>En crisis: se destruye empleo y la producción baja</p>	<p>Crecimiento</p> <p>Pleno empleo</p> <p>Estabilidad de precios</p> <p>Equilibrio presupuestario</p> <p>Equilibrio exterior</p>	<p>Políticas macroeconómicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Política fiscal</li> <li>✓ Política monetaria</li> <li>✓ Política de oferta</li> </ul>

Fuente: Martínez (2020)

➤ Sesión 7: Seminario sobre el sistema de pensiones español:

Como se ha comentado anteriormente, en esta sesión se va a realizar un seminario donde el tema en el que se va a profundizar es el sistema de pensiones en España, trabajando los contenidos que se encuentran dentro punto 5 sobre la distribución de la renta.

Como se recordará, en la sesión 4 se les había hecho entrega de la noticia que va a ser objeto de debate (Anexo 7) y que debían leer y analizar fuera del aula para, en grupos de 4, construir un argumento sólido con el que defender su postura a favor o en contra de los sistemas de pensiones públicos ante sus compañeros a través de un vídeo corto de 3 minutos.

Para abrir la sesión, y el seminario en cuestión, se van a visualizar dos vídeos sobre la materia a tratar. El primero de ellos se titula “¿Cómo funcionan las pensiones?” y es un fragmento de la Sexta Columnas. El segundo, publicado por el periódico *El País*, se titula “Pensiones. Así se organizan los jubilados”, y trata sobre cómo está siendo la organización de los jubilados para intentar que su situación mejore (Anexo 5).

Posteriormente, se leerá en alto la noticia objeto de estudio y se verán los 4 videos confeccionados por los grupos. Con ello comenzará el debate característico de los seminarios.

El principal objetivo será que los estudiantes reflexionen sobre la problemática del sistema de pensiones español y las posibles alternativas o soluciones. Al mismo tiempo que trabajan la capacidad de adaptación, de argumentación y de expresión oral y corporal. Forzar a los discentes a defender un punto de vista con el que no están de acuerdo puede ayudarles a entender otras posturas y a desarrollar ciertas habilidades sociales como: la escucha activa o la empatía.

Para guiar la discusión se propondrá a los estudiantes que traten de dar respuesta a las tres siguientes preguntas: ¿Por qué sigue aumentando el número de pensiones en España? ¿Qué consecuencias tiene? ¿Cuál creéis que es la mejor manera de resolver el problema?

Por último, al finalizar el seminario se hará entrega de dos folios a los alumnos; uno para que, conjuntamente, redacten un informe con las conclusiones finales que se han alcanzado de manera consensuada y otro para que cada alumno individualmente entregue una pequeña opinión crítica del seminario. Además, es muy importante que el docente aporte un *feedback*, tanto del resultado de los vídeos elaborados, como de las actitudes presentadas de cara al seminario, haciendo aportaciones de mejora y destacando los aspectos que se han trabajado correctamente.

➤ Sesión 8. La política fiscal y los Presupuestos Generales del Estado:

El último punto del tema está dedicado a la política fiscal y los presupuestos del Estado. El primer paso será definir que son los Presupuestos Generales del Estado (PGE) y para ello se visualizará un vídeo elaborado por ING España acerca del tema (Anexo 5).

En el mismo se definen los PGE como el documento donde se determinan las previsiones de ingresos y gastos del Estado para un año concreto, pudiendo darse tres situaciones: déficit, superávit y equilibrio.

Al finalizar todas las explicaciones teóricas se procederá a la realización de dos actividades prácticas para trabajar los últimos contenidos.

En el primer ejercicio se pedirá a los alumnos que especifiquen qué tipo de política económica se está aplicando en las siguientes medidas del gobierno:

- a) Una ayuda para empresas exportadoras.
- b) Aumento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).
- c) Disminución de la cantidad de dinero en circulación.
- d) Establecimiento de un nuevo impuesto sobre los vehículos.
- e) Disminuir el tipo de interés al 2%.
- f) Una ayuda por natalidad.
- g) Aumentar las pensiones por orfandad.

La segunda actividad pretenderá trabajar los tres tipos de impuestos más importantes: IVA, IS y el IRPF, debiendo completar los alumnos la siguiente tabla:

**Tabla 12: Ejercicio de repaso sobre impuestos**

	IVA	IS	IRPF
¿Qué grava?			
Según el hecho imponible			
Según el tipo impositivo			
¿Cuándo se paga?			

*Fuente: Bayo (2020)*

➤ Sesión 9. Repaso del temario de la unidad y resolución de dudas.

Esta sesión estará dedicada a repasar todos los contenidos del tema y resolver las posibles dudas de los estudiantes.

En este caso la sesión se va a desarrollar en una de las aulas de informática del centro. La actividad consiste en responder a diez preguntas tipo test a través de la plataforma *Kahoot!* (Anexo 10). Se trata de una herramienta que permite crear cuestionarios y contestarlos en el aula de manera interactiva.

Los alumnos mediante el uso de los ordenadores del instituto van contestando a la vez las preguntas que aparecen en la pantalla del profesor, ganando más o menos puntos según su rapidez y habilidad. Al final del ejercicio se muestra quienes han sido los que más preguntas han acertado.

El profesor puede controlar cuándo se pasa a la siguiente pregunta, de modo que puede hacer pausas para añadir las explicaciones necesarias y resolver las dudas que se puedan plantear. Es una manera de aprender jugando a la vez que se trabajan distintas competencias profesionales como el liderazgo y la competitividad.

#### **4.6.3. Recursos didácticos**

Los recursos didácticos hacen referencia a todos aquellos medios utilizados, tanto por el profesor como por los discentes, para desarrollar con éxito las actividades propuestas y, con ello, el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En la actualidad, los docentes tienen acceso a un gran abanico de posibilidades para ofrecer una formación de calidad. Pero, será primordial hacer una buena selección de los mismos en relación al contexto y a los objetivos. En esta unidad, los recursos y materiales elegidos para el desarrollo de las sesiones serán:

- Recursos ambientales:
  - ✓ Aula habitual del grupo dotada de ordenador con acceso a internet, un proyector con pantalla y una pizarra tradicional con tizas.
  - ✓ Aula de informática con un ordenador con acceso a internet para cada alumno.
  - ✓ Otros espacios relacionados con la actividad docente.
- Recursos materiales:
  - ✓ El libro de texto de Economía de 1º de Bachillerato de Andrés Cabrera Bautista, editorial SM, combinado con apuntes elaborados por el docente.

- ✓ Material docente para el desarrollo de las actividades y ejercicios como fichas, esquemas, mapas conceptuales.
- ✓ Plataforma web *Bubbl.us* para la creación de esquemas y mapas conceptuales.
- ✓ Presentación en *Power-Point* que se facilitará a los alumnos.
- ✓ Diferentes webs y blogs de economía:
  - <http://www.econosublime.com/>
  - <https://todoshacemoseconomia.blogspot.com/>
  - <http://deconomiablog.blogspot.com/>
  - <http://ecodubi.blogspot.com/>
  - <http://econoweb.es/>
  - <http://www.ecobachillerato.com/>
- ✓ Vídeos de apoyo teórico, recogidos en el Anexo 5.

#### **4.7. Sistema de Evaluación**

##### **4.7.1. Características de la evaluación**

La evaluación docente conforma otro de los elementos clave del proceso de enseñanza-aprendizaje. Con la misma se pretende analizar hasta qué punto se han logrado los objetivos fijados y en qué los alumnos han adquirido los conocimientos objeto de estudio, al mismo tiempo que nos ofrece información acerca de los resultados obtenidos con los métodos de enseñanza-aprendizaje puestos en práctica. Lo que, a su vez, permitirá identificar los aspectos del plan docente que deben ser mejorados, modificados o eliminados para que aumente su adecuación a las necesidades de los discentes, fomente su motivación y contribuya a un aprendizaje de calidad.

A la hora de evaluar se debe tener en cuenta, por tanto, el grado de desarrollo de las competencias clave y de consecución de los objetivos establecidos previamente; los estándares de aprendizaje y los criterios de evaluación que van a permitir el logro de los mismos.

De este modo y según establece el Real Decreto 1105/2014 en su artículo 2, “la evaluación del aprendizaje del alumnado será continua y diferenciada según las

distintas materias, tendrá un carácter formativo y será un instrumento para la mejora tanto de los procesos de enseñanza como de los procesos de aprendizaje”.

Por tanto, toda evaluación docente deberá ser:

- Continua: Para conseguir una evaluación plenamente eficiente es imprescindible que se lleve a cabo durante todo el proceso. Así, se podrá determinar qué enseñar y en qué momento y adaptar los contenidos y los métodos según las necesidades del alumnado. Se diferenciará entre evaluación inicial, evaluación continua y evaluación final.
- Formativa: Va a ofrecer de manera constante información (*feedback*) acerca del desarrollo del alumno y del proceso, lo que contribuirá a la toma de decisiones en relación a la secuenciación de contenidos, actividades, metodología o incluso los agrupamientos de los discentes.
- Integradora: Los objetivos y las competencias no se van a desarrollar de manera aislada si no que será un trabajo conjunto con el resto de las materias.

En última instancia, el proceso de evaluación deberá tratar de responder a las preguntas de: ¿Qué evaluar?, ¿cómo evaluar? y ¿cuándo evaluar?

#### **4.7.2. Criterios de evaluación y estándares de aprendizaje evaluables**

Para responder a la pregunta de ¿qué evaluar? se va a hacer uso de los criterios de evaluación. En esta unidad didáctica el criterio de evaluación determinado por la Administración en la ORDEN EDU/363/2015, de 4 de mayo, por la que se establece el currículo y se regula la implantación, evaluación y desarrollo del Bachillerato en la Comunidad de Castilla y León es:

2. “Explicar e ilustrar con ejemplos significativos las finalidades y funciones del Estado en los sistemas de Economía de mercado e identificar los principales instrumentos que utiliza, valorando las ventajas e inconvenientes de su papel en la actividad económica”.

Este criterio de evaluación establece qué es lo que tiene que aprender el alumno, orientando el proceso tanto en metodología como en objetivos. Para conseguir valorar ese criterio se debe atender a los estándares de aprendizaje evaluables también estipulados en la normativa:

- 2.1. “Comprende y explica las distintas funciones del Estado: fiscales, estabilizadoras, redistributivas, reguladoras y proveedoras de bienes y servicios públicos”.
- 2.2. “Identifica los principales fallos del mercado, sus causas y efectos para los agentes intervinientes en la Economía y las diferentes opciones de actuación por parte del Estado”.

### **4.7.3 Procedimientos e instrumentos de evaluación**

Para conseguir todo lo expuesto anteriormente, el profesorado debe poner en práctica distintos procedimientos e instrumentos de evaluación que configuren un marco de evaluación coherente en el que se integren todos los objetivos y competencias.

Los procedimientos de evaluación hacen referencia a las técnicas a utilizar, es decir, la manera en la que se va a realizar la recogida de información (pruebas orales y escritas, trabajos de clase, observación...) y los instrumentos de evaluación representan los recursos físicos que van a hacer factible esa recogida de información (cuestionarios, rúbricas...).

Concretando todo lo anterior para la presente unidad didáctica, las técnicas a utilizar, según la fase de su desarrollo en la que nos encontremos serán las siguientes:

Evaluación inicial o diagnóstica: Se realizará en la primera sesión de la unidad didáctica según está establecido en el programa docente. A través de preguntas abiertas se pretende conseguir información acerca de los conocimientos previos de los discentes.

Evaluación formativa o continua: Se trata, en esta fase, de hacer un seguimiento del alumnado para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos. Para ello se va a hacer uso de la observación directa y la corrección de las tareas y actividades que se vayan desarrollando en las distintas sesiones.

- Observación directa: Constituye uno de los procedimientos más importantes, pero a la vez más difíciles de materializar. En este apartado se intentará analizar:
  - ✓ Participación activa, comportamiento y actitud en clase. Para que la evaluación sea lo más precisa y objetiva posible, se llevará a cabo con el apoyo de una rúbrica (Tabla 13). El docente deberá ir haciendo sus

anotaciones para evaluar todos esos los aspectos del trabajo individual y grupal en lo que se refiere a actitud y participación en el aula.

**Tabla 13: Rúbrica de participación, comportamiento y actitud.**

**0 -> Deficiente 1 -> Regular 2 -> Bien 3 -> Muy bien 4 -> Excelente**

	0	1	2	3	4
1. <i>Está atento a las explicaciones del profesor.</i>					
2. <i>Es puntual a la hora de asistir a las sesiones.</i>					
3. <i>Trae el material necesario y cumple con los deberes asignados en casa y en el aula.</i>					
4. <i>Formula dudas acerca del temario impartido.</i>					
5. <i>Contribuye y muestra interés en las discusiones de clase.</i>					
6. <i>Demuestra iniciativa y creatividad en las actividades.</i>					
7. <i>Ayuda a sus compañeros si lo necesitan.</i>					
8. <i>Trabaja de manera adecuada tanto individual, como grupalmente.</i>					
9. <i>Se expresa siempre con respeto hacia el profesor y sus compañeros.</i>					
<b>Observaciones:</b>					

Fuente: Elaboración propia.

- ✓ Asistencia a clase, se evaluará a través de una lista de control que registre las faltas de asistencia.
- Producción y entrega de tareas: Son muy útiles para evaluar ciertos contenidos actitudinales pudiéndose plasmar en multitud de formatos incluyendo tanto las realizadas en clase como las tareas para casa, tanto individuales como grupales y las entregadas por cualquier medio, ya sea en soporte informático o en papel. Dentro de este apartado se evalúa:
  - ✓ Realización de actividades y trabajos individuales o en grupo. En este apartado se hará uso también de una rúbrica común que abarque múltiples aspectos que influirán en la valoración de las actividades y los trabajos y que se pueda amoldar a los distintos requerimientos particulares de las tareas (Tabla 14).

**Tabla 14: Rúbrica evaluativa para tareas escritas.**

	4	3	2	1
<i>Plazo de entrega</i>	La entrega se hizo en la fecha estipulada	Se entrega con 1 día de retraso y con justificante	Se entrega con 2 días de retraso	Se entrega 3 días después o no se entrega
<i>Cantidad y calidad de información</i>	Se responde a lo requerido y relaciona los conceptos	Se responde a lo requerido peor no se relacionan todos los conceptos	Se responde a casi todo lo requerido, pero no se relacionan los conceptos	No responde a lo requerido ni relaciona los conceptos
<i>Diagramas e ilustraciones</i>	Son precisos y ordenados añadiendo valor al entendimiento del trabajo	Son precisos y añaden valor al entendimiento del trabajo	Son precisos, pero no siempre añaden valor al entendimiento del trabajo	No son ordenados, ni precisos, ni añaden valor al entendimiento del trabajo

	4	3	2	1
<i>Organización y limpieza</i>	Se encuentra estructurado y limpio	Se encuentra estructurado, pero con algún tachón	No se encuentra correctamente estructurado, pero es limpio	No se encuentra correctamente estructurado ni está limpio
<i>Ortografía</i>	Redacción clara y sin faltas de ortografía	Redacción clara, pero con alguna falta de ortografía	Redacción clara, pero aparecen más de 8 faltas de ortografía	La redacción no es clara y aparecen más de 10 faltas de ortografía
<i>Observaciones:</i>				

*Fuente:* Elaboración propia

- ✓ Además, en relación a los trabajos en grupo, para recabar información, más allá de lo observado por el docente, sobre la actitud del alumnado frente al grupo y su grado de involucración y participación en la tarea se hará uso de la coevaluación o evaluación entre pares. Al finalizar las actividades que se realicen en parejas se les hará entrega de una rúbrica (Tabla 15) para que plasmen las actitudes de sus compañeros

**Tabla 15: Rúbrica de evaluación entre pares.**

*Señale con una (X) la opción que mejor se ajuste a la forma en que ha trabajado su compañero de equipo.*

	Siempre	A veces	Casi nunca
<i>Colabora en la toma de decisiones del equipo.</i>			
<i>Realiza las tareas asignadas.</i>			
<i>Participa en todas las actividades y ejercicios.</i>			

	Siempre	A veces	Casi nunca
<i>Apoya al resto de integrantes del equipo en lo que necesiten.</i>			
<i>Se involucra en la presentación del resultado final.</i>			

Fuente: Elaboración propia.

Evaluación sumativa o final: Servirá para comprobar si el alumno cumple los objetivos y si llega al mínimo exigido. El fin último será reconocer el progreso individual de cada estudiante y sus resultados.

- Pruebas objetivas o pruebas escritas finales: Es una técnica de evaluación muy eficaz al aportar información muy valiosa sobre los conocimientos adquiridos, aunque no tiene en cuenta las actitudes del alumno por lo que debe combinarse siempre con otras técnicas. Al final de la unidad didáctica se va a realizar una prueba objetiva de conocimiento que va a constar de:
  - ✓ Preguntas cortas de contenido y definición de conceptos.
  - ✓ Ejercicios de elección de respuesta: preguntas tipo test y preguntas de verdadero y falso.
  - ✓ Análisis de un caso real donde el alumno deberá interpretar un problema y examinar los datos, gráficos y cifras. Se trata de evaluar la capacidad de argumentación, reflexión y análisis.
- Prueba de recuperación: Aquellos alumnos que no hayan conseguido llegar al mínimo exigido (un 5, de nota global) realizarán una nueva prueba escrita con posterioridad.

Con todo ello no se pretende evaluar únicamente los conocimientos que el alumno posee, sino llegar a una calificación que recoja de manera interdisciplinar, tanto los conceptos y conocimientos teóricos, como el esfuerzo, la superación, el comportamiento, el trabajo en grupo y el grado de desarrollo de las competencias profesionales, que se han ido desarrollando a lo largo de la unidad.

#### 4.7.4 Criterios de calificación

Los criterios de calificación se encuentran estrechamente ligados a los criterios de evaluación mencionados anteriormente. Su propósito es establecer una valoración numérica del proceso global de aprendizaje del discente. Son una representación de lo que el alumno conoce y sus actitudes frente al proceso de enseñanza.

Concretamente, la calificación del alumno será la suma de los siguientes criterios:

- Observación directa en el aula (10 %): Como se ha mencionado anteriormente, se valorará la asistencia a clase, la participación y la actitud de cara al proceso de aprendizaje de la asignatura. En este apartado, si el alumno se ausenta, sin justificación, en más del 20 % de las horas lectivas, perderá el derecho a evaluación continua. Además, las llamadas de atención supondrán puntos negativos para su evaluación y el parte de amonestación un cero en dicho apartado.
- Producción y entrega de tareas (30 %) Abarcará todas las actividades realizadas por el alumno, tanto de manera grupal como individual. En este sentido se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
  - ✓ Cumplimiento de los plazos de entrega.
  - ✓ Limpieza y orden.
  - ✓ Legitimidad del contenido de la tarea y originalidad.
  - ✓ Capacidad de expresión y análisis.
  - ✓ Manejo de las TICs.
  - ✓ Faltas de ortografía.
- Prueba escrita parcial (60 %): Se trata de una prueba de conocimiento escrita que se realizará en cada evaluación, permitiendo a los alumnos ir adquiriendo técnicas de estudio y comprobar si han aprendido y entendido todos los contenidos impartidos en la unidad.

Dicha prueba se calificará sobre un total de 10 puntos y se considerará superada a partir de 5 puntos. Se tendrá en cuenta la limpieza y la organización de la información. Además, se descontarán 0,1 puntos por cada falta de ortografía, hasta un máximo de 1,5 puntos y teniendo en cuenta que 5 tildes equivalen a 1 falta.

Todo alumno al que se sorprenda copiando obtendrá automáticamente un cero en el examen. Y, si algún alumno no pudiera asistir en la hora de la prueba, por causa razonada, deberá presentar un justificante válido lo antes posible. Como se ha mencionado anteriormente, si algún alumno no alcanza el mínimo exigido (5 puntos sobre 10) tendrá derecho a un examen extraordinario de recuperación.

Todos estos criterios serán los mismos para el resto de unidades didácticas de la asignatura. Se calculará la nota final del alumno como la media de las calificaciones obtenidas en cada una de ellas y en ningún caso se considerará aprobada la materia si existiera alguna evaluación suspensa.

#### **4.8. Medidas de atención a la diversidad**

El sistema educativo pretende ofrecer una formación que se amolde a los diferentes niveles de aprendizaje y las distintas capacidades del alumnado a lo largo de las etapas educativas. Se trata de impartir una enseñanza lo más inclusiva y personalizada posible que desarrolle al máximo sus capacidades intelectuales, personales, sociales y emocionales y que contribuya a su futura inserción en el mercado laboral.

Por ello, aunque en la práctica las clases se imparten de una manera global y general, se ha de prestar especial atención a aquel alumnado que requieren de necesidades específicas de apoyo educativo, lo que abarca al alumnado con Necesidades Educativas Especiales (NEE), con altas capacidades intelectuales, con dificultades específicas de aprendizaje, con Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH), los que se han incorporado de manera tardía al sistema educativo o los que pertenecen a familias desestructuradas.

Todo ello constituye uno de los principios básicos de la Ley Orgánica 8/2013 del 9 de diciembre (LOMCE). En su letra e) se establece como necesaria “la flexibilidad para adecuar la educación a la diversidad de aptitudes, intereses, expectativas y necesidades del alumnado, así como a los cambios que experimentan el alumnado y la sociedad”. Se busca por tanto construir una enseñanza básica común para todos, pero con la atención a la diversidad como principio fundamental.

En el aula en el que está contextualizada la presente unidad didáctica no se encuentra ningún alumno con necesidades específicas. Sin embargo, la programación debe ser

flexible y adaptable a los distintos ritmos de aprendizaje. Por ello, únicamente, se van a desarrollar medidas de apoyo ordinario de atención a la diversidad, de las que se destacan las siguientes:

- Realizar una evaluación previa al inicio de las diferentes unidades para conocer los aspectos más problemáticos e identificar a los alumnos que necesitan más ayuda.
- Emplear diferentes modalidades y métodos de enseñanza para abarcar todos los contextos donde el alumnado se puede desenvolver mejor.
- Conectar los contenidos de la materia de Economía de 1º de Bachillerato con los contenidos de asignaturas anteriores y posteriores para que haya una continuidad temporal.
- Relacionar los conceptos y conocimientos teóricos con la vida real a través de ejemplos cotidianos y noticias.
- Desarrollar actividades y tareas en equipo para fomentar el espíritu de grupo y el esfuerzo y aprendizaje colectivo, agrupando a los alumnos de manera que el trabajo en equipo contribuya al desarrollo de las capacidades individuales de todos los miembros.
- Poner en práctica medidas de refuerzo o de ampliación personalizadas: tutorías, ejercicios extra, ampliar plazos de entrega o facilitar materiales de refuerzo como resúmenes o esquemas.
- Elaborar exámenes con preguntas de distinta índole y evaluar premiando el interés, el esfuerzo y el afán de superación del alumno.
- Establecer una coordinación con el Departamento de orientación para que contribuya a detectar si algún alumno necesitase algún tipo de ayuda y también para guiar al alumnado en sus opciones académicas y profesionales.

#### **4.9. Elementos transversales e interdisciplinariedad**

Los elementos transversales aparecen recogidos en el Artículo 6 del Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre, por el que se establece el currículo básico de Educación Secundaria Obligatoria y el Bachillerato son los siguientes:

- Comprensión lectora, expresión oral y escrita, comunicación audiovisual, Tecnologías de la Información y la Comunicación, emprendimiento y educación cívica y constitucional.
- Igualdad efectiva entre hombres y mujeres y el rechazo y prevención de cualquier tipo de violencia o discriminación (de género, personas con discapacidad, terrorista...). Resolución pacífica de conflictos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.
- Desarrollo sostenible y el medio ambiente.
- Espíritu emprendedor y la iniciativa empresarial: creatividad, la autonomía, la iniciativa, el trabajo en equipo, la confianza en uno mismo y el sentido crítico.
- Fomento de la actividad física y dieta equilibrada.
- Mejora de la convivencia y la prevención de los accidentes de tráfico desarrollando competencias como la tolerancia, la prudencia, el autocontrol, el diálogo y la empatía.

Queda claro, por tanto, que la docencia no debe limitarse a la materia específica en cuestión, en este caso la Economía, sino que se debe intentar que al acabar la etapa educativa los alumnos hayan adquirido los conocimientos necesarios, pero también que sean capaces de desarrollarse como personas a lo largo de su vida.

Como se ha dicho en ocasiones anteriores, de cara al mercado laboral los contenidos teóricos han perdido relevancia en relación con las competencias y en este aspecto, los elementos transversales ayudarán también al desarrollo de ciertas habilidades y actitudes sociales. Por ello, será fundamental trabajarlos en todos los niveles y etapas educativas.

Concretamente para esta unidad didáctica se van a desarrollar los elementos transversales de la siguiente manera:

- La comprensión lectora y la expresión oral y escrita: Saber hablar en público y saber expresar el propio pensamiento es uno de los factores más importantes en la vida cotidiana y concretamente, en la búsqueda de empleo. Por ello se ha presentado una serie de lecturas que los alumnos deberán analizar para posteriormente, expresar y plasmar su opinión al respecto en varios debates de índole económica.

- Las Tecnologías de la Información y la Comunicación: En el transcurso habitual de las sesiones se va a hacer un uso constante del ordenador y de diferentes programas informáticos que aporte dinamismo y realismo a la teoría impartida. Para realizar algunas de las actividades propuestas el alumno deberá aprender a manejar programas de tratamiento de datos y de elaboración de informes. También para la elaboración de vídeos de presentación los alumnos harán uso de las TIC, desarrollando dicha destreza. A la vez, la búsqueda de información en distintas webs les ayudará a tomar conciencia de la importancia de recurrir a fuentes fiables.
- La educación moral, cívica, para la paz y para la igualdad de oportunidades entre sexos: El desarrollo de las actividades grupales y entre parejas tiene como fin crear un ambiente de trabajo basado en el respeto y la tolerancia, sin importar cuestiones de sexo, raza, religión u orientación sexual. Se rechazarán, por tanto, todas aquellas actitudes que vayan en contra de este principio. Escuchar y compartir diferentes opiniones en los debates del aula será primordial para fomentar la tolerancia intelectual y el espíritu crítico.
- El desarrollo sostenible y la protección del medioambiente: Uno de los fallos del mercado son las externalidades negativas que las empresas y la sociedad en general causan al medioambiente. Se hablará de las distintas alternativas que tienen las empresas y nosotros, como sociedad, para paliar esos efectos negativos que afectan a todo el planeta tierra.
- La adquisición y desarrollo del espíritu emprendedor: Probablemente una de las más importantes en esta unidad didáctica. Es esencial trabajar diferentes aptitudes orientadas al mercado laboral como, por ejemplo: la creatividad, la autonomía, la iniciativa, el trabajo en equipo, la confianza en uno mismo y el sentido crítico. Por ello, se han planificado actividades que inviten a la reflexión, el trabajo en grupo y la discusión de ideas.

Como se ha podido comprobar, la asignatura de *Economía* de primero de bachillerato se relaciona con otras materias que se imparten en la etapa, lo que le otorga un carácter interdisciplinar. En lo que concierne a esta unidad didáctica, las conexiones con otras asignaturas son las que siguen:

- Matemáticas: El tratamiento de datos y estadísticas reales, la ecuación del PIB y el tema impositivo requiere el uso de las matemáticas para una correcta asimilación de la información.
- Lengua y literatura: Es esencial que los discentes sean capaces de realizar una buena comprensión lectora y expresarse de manera correcta, tanto oralmente, como por escrito. Se trabajará en los debates y en las actividades y exámenes que requieran de explicaciones conceptuales y de la opinión personal.
- Geografía: Complementando los contenidos de esta asignatura en la de Economía se trabaja con los estudiantes el tema de la globalización y sus efectos en los países desarrolladas y vías de desarrollo.
- Historia: Las conexiones con esta materia son permanentes e inevitables, pues se hace necesario analizar la evolución de los mercados y de las empresas a lo largo del tiempo; por ejemplo, la escasez de petróleo durante la década de los 70.
- TICs: Utilización de bases de datos y de centros estadísticos vía online, además de diferentes periódicos para la recolecta de información. Por otra parte, es imprescindible una correcta utilización del ordenador para exposiciones, redacción de informes y realización de exámenes vía *Kahoot!*
- Filosofía: A través de los debates y seminarios se deberá crear conciencia en el alumnado sobre la responsabilidad individual, solidaridad, consumismo y el estado de bienestar.
- Idiomas: En muchas ocasiones los términos económicos derivan del inglés. Para aumentar el vocabulario técnico y mejorar el idioma se ha propuesto la visualización de ciertos vídeos en inglés.

#### **4.10. Actividades complementarias y extraescolares**

En toda programación didáctica es necesario que aparezcan plasmadas las actividades complementarias y extraescolares propuestas para el curso escolar.

En cuanto a las complementarias, su desarrollo se enmarcará dentro del horario de obligada permanencia de los alumnos en el centro, aunque excepcionalmente se podría exceder de dicha limitación. Por esa razón son de carácter obligatorio tanto

para alumnos como para profesores. Su organización viene determinada por las directrices del Consejo Escolar.

Las actividades extraescolares por su parte son aquellas determinadas por el centro escolar para potenciar la formación integral de su alumnado y que aprendan a hacer un uso positivo del tiempo libre. Se realizan fuera del horario de obligada permanencia en el centro y son de carácter voluntario, al contrario que las actividades complementarias, por lo que no pueden ser objeto de evaluación.

Ambas actividades van a aportar múltiples beneficios para el proceso educativo al trabajar las competencias interpersonales y fomentar la motivación, el pensamiento crítico y la madurez personal.

Teniendo en cuenta la diferencia entre ambas actividades el departamento de Comercio y Marketing, donde se encuadra la asignatura de Economía, junto con el departamento de Biología, ha organizado una actividad complementaria que consistirá en la visita al Centro de Tratamiento de Residuos (CTR) propiedad del Ayuntamiento de Valladolid.

Con esta visita se pretende que el alumno contextualice en la realidad cercana uno de los principales fallos del mercado, las externalidades negativas, concretamente la contaminación y la generación de residuos al medioambiente, trabajando a su vez uno de los elementos transversales descritos anteriormente, el desarrollo sostenible y el medioambiente. Además, el CTR constituye un bien público por lo que, simultáneamente, se trabajará otro de los fallos del mercado. Conviene aclarar que las entregas que se deban realizar relacionadas con la visita contarán para la nota de cara a la evaluación de la actitud y participación en el aula.

Datos sobre la actividad:

- Visita al Centro de Tratamiento de Residuos de Valladolid.
- Fecha: 07/05/2020
- Departamentos organizadores: Comercio y Marketing y Biología.
- Cursos implicados: 1º Bachillerato de Ciencias Sociales.
- Número de alumnos: 42 alumnos.

- Coste de la actividad: 0 €, el coste del traslado en autobús corre a cargo del centro educativo.

#### Resumen de la actividad:

- Objetivos de la visita:
  - Conocer las actividades que se llevan a cabo en un CTR y su labor social como bien público.
  - Comprender el funcionamiento del CTR a través de los distintos tratamientos y fases que siguen los residuos para su reciclaje.
  - Concienciar a los alumnos de la necesidad de reducir la ingente cantidad de residuos que se generan diariamente en su ciudad.
  - Aproximar al alumnado a las posibles alternativas para un mundo más sostenible.
  - Relacionar las actividades del CTR con los conceptos impartidos en la unidad: contaminación, sostenibilidad, consumismo, bien público, reciclaje...
- Actividades previas a la visita (en grupos de 3 y 4 personas):
  - Entrar en la página web de Centro de Tratamiento de Residuos de Valladolid e investigar sobre los tratamientos que se ponen en práctica en el mismo.
  - Investigar por qué el CTR de Valladolid es considerado un bien público.
  - Elaborar una serie de preguntas para que sean respondidas durante la visita, entre ellas se debe incluir alguna sobre la forma en que las empresas que explotan la planta seleccionan al personal que trabaja en la misma.
- Desarrollo de la visita:
  - Salida del instituto a las 9:30.
  - Llegada al CTR sobre las 10:00.
  - Visita al CTR donde un guía del centro explicará las fases que se siguen y los métodos que se utilizan. Será el momento de hacer las preguntas elaboradas previamente.

- Llegada al instituto sobre las 14:00.
- Actividades posteriores a la visita: Cada alumno deberá redactar un pequeño resumen y opinión crítica sobre lo que se ha ido hablando durante la visita, relacionándolo con los contenidos de la unidad didáctica. El alumno dispondrá de una semana para hacer la entrega.

#### **4.11. Plan de fomento a la lectura**

Dada la importancia que la lectura tiene en cualquier ámbito, será esencial fomentarla en los alumnos tanto de la asignatura Economía, como de cualquier otra materia, y en todas sus etapas educativas. En este sentido, el artículo 6 del Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre, establece que “la comprensión lectora y la expresión oral y escrita se trabajarán en todas las materias sin perjuicio de su tratamiento específico en alguna de ellas”.

De esta manera, el sistema educativo deberá establecer actividades y métodos que estimulen el interés y el hábito de la lectura en los alumnos, además de que ayuden a desarrollar la capacidad de expresarse correctamente en público y hacer un buen uso de la lengua. La lectura va a proporcionar múltiples ventajas a los estudiantes abriéndoles la mente a un mundo repleto de cultura y de información. Además, les va a ayudar a ejercitar el cerebro alimentándoles la inspiración, la curiosidad y la imaginación.

Para poner en práctica estos aspectos y conseguir que los alumnos sean capaces de leer y comprender cualquier texto a través de un adecuado plan de fomento a la lectura, en la asignatura de Economía se proponen las siguientes estrategias:

- ✓ Lectura de noticias y de periódicos de índole económica, trabajando el vocabulario y la terminología económica.
- ✓ Establecer actividades donde sea necesaria la investigación de distintos tipos de documentos escritos, impulsando la lectura comprensiva.
- ✓ Crear rutinariamente debates que giren en torno al tema de la unidad como por ejemplo: el grado de intervención del Estado, la distribución de la renta, los gravámenes impositivos o las posibles soluciones contra la contaminación. Se

trabajarán distintas competencias como la exposición y la argumentación a través de la reflexión y la escucha activa.

- ✓ Recomendar a los alumnos ciertas lecturas para una mejor comprensión del temario. Además de, leer y hacer un análisis crítico de 1 libro durante el curso escolar. El libro será elección particular del alumno debiendo estar relacionado con cualquier contenido de la materia objeto de estudio, aunque también se recomiendan los siguientes libros:

- “Mil millones de mejillones” de Fernando Trías de Bes.
- “Homo Economicus” de Anxo Penalonga.
- “¿De qué color es tu paracaídas?” de Richard Nelson Bolles.

El alumnado será libre de presentar el trabajo como más le guste pudiendo hacerlo de imágenes e incluso memes y viñetas humorísticas.

- ✓ Invitar a los estudiantes a participaren tertulias literarias sobre posibles libros que les pudieran interesar.
- ✓ Por último y, concretamente, para esta unidad didáctica, se ha propuesto una lectura de un artículo de periódico (Anexo 5) que se les entregará en la primera sesión para la realización posterior de un seminario en la sesión 5.

## 5. CONCLUSIONES

La elaboración de este Trabajo ha significado el punto final al *Máster en Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas*. Con él he podido poner en práctica todos los contenidos aprendidos durante el curso y conocer, desde dentro, los pasos a seguir en la planificación del proceso enseñanza-aprendizaje.

El diseño de una unidad didáctica ha supuesto una oportunidad para percatarme de la compleja e importante tarea que supone secuenciar las sesiones y elaborar las actividades que se van a trabajar con los estudiantes. Seleccionar bien los contenidos, de manera que se ajusten a los objetivos fijados, y elegir el vehículo más adecuado para llegar a los mismos, trabajando, a la vez, las competencias de manera interdisciplinar, ha supuesto un gran reto que seguro me ayudará en esa nueva aventura que representa para mí la docencia.

Para que todo ello funcionase ha sido necesaria la reflexión interna de lo que supone el docente en las vidas de los alumnos y, a su vez, de cómo sus acciones van a repercutir en la sociedad futura. Como se apunta en las primeras líneas de este trabajo, la educación es el primer paso para abrir las puertas al mundo laboral y constituye uno de los pilares fundamentales para la prosperidad económica de un país.

Mi conclusión última, después de completar este Trabajo Fin de Máster, es que es posible y deseable trabajar los contenidos objeto de evaluación, al tiempo que se prepara a los alumnos para su futuro cercano: el mercado de trabajo.

Independientemente de la disciplina que vayamos a impartir, los profesores debemos tomar conciencia de la importancia de trabajar las competencias profesionales y asimilar que no solo formamos en conocimientos, sino que formamos personas, desarrollando el espíritu crítico, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la búsqueda de alternativas... En resumen, todas las asignaturas, enfocadas desde un punto de vista interdisciplinar contribuirán a construir un mundo con mejores personas y, por lo tanto, una sociedad más sana y formada.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- ALEXIS, G. (2013). "La Gestión por Competencias de Recursos Humanos". *Escuela de Organización Industrial*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/13/la-gestion-por-competencias-de-recursos-humanos-2/>
- ÁLVAREZ, J. M., PALOMAR, M. J., VILCHES, M. A., Y LAÍNEZ, B. (2010). "Actividades de enseñanza y aprendizaje propuestas para tecnología". *Eduinnova*. Obtenido de: <http://www.eduinnova.es/ene2010/ACTIVIDADESTEC.pdf>.
- AULAS DE EMPLEO Y TRABAJO (2018): "Autoconocimiento: DAFO", 29 de abril. Obtenido de <https://aulasdeemploytrabajo.wordpress.com/2018/04/29/autoconocimiento-01-dafo/>
- BALLAS, D., LUPTON, R., KAVROUDAKIS, D., HENNING, B., YIAGOPOULOU, V., DALE, R., & DORLING, D. (2012). "Mind the Gap: Education inequality across EU regions". *NESSE Network of Experts for the European Commission*: Bruselas, Bélgica.
- BARTUAL, M., & TURMO, J. (2016). "Educación superior y competencias para el empleo. El punto de vista de los empresarios/Higher education and employment related skills. The point of view of employers". *Revista Complutense de Educación*, (núm. 3, págs. 1211-1228).
- BAYO, B. (2020). *Blog de la profesora de Economía*. Obtenido de: <https://todoshacemoseconomia.blogspot.com/>
- BUBBL.US. (2020). *Bubbl.us Mind Mapping Online*. Obtenido de <https://bubbl.us/>
- CACHÓN RODRÍGUEZ, L. (1997). *Políticas de Inserción de los Jóvenes en los Mercados de Trabajo en la Unión Europea*. Organización Internacional del Trabajo, OIT/Cinterfor: Montevideo, Uruguay.
- CASTEL, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica: Buenos Aires, Argentina.
- CHÁVEZ, N. (2012). "La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización". *Pensamiento & gestión*, (págs. 140-161).
- CLIMENT, J., & NAVARRO, Y. (2016). "Nuevos retos en orientación laboral: De itinerarios personales de inserción a la construcción de marcas personales". *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, (págs.126-133).
- CLIMENT, J., NAVARRO, Y., & ORTEGA, E. (2012). "El Videocurrículum-Branding como recurso digital para el desarrollo de competencias de búsqueda de empleo en los futuros egresados". *Congreso Virtual Internacional sobre Innovación Pedagógica y Praxis Educativa*: Huelva, España.

- COMISIÓN NACIONAL DE LOS MERCADOS Y LA COMPETENCIA (CNMC). (2014). "¿Qué es la CNMC?", 16 de octubre, Obtenido de Canal de Youtube de CNMC: [https://www.youtube.com/watch?time\\_continue=6&v=dUyJWvYeNVA](https://www.youtube.com/watch?time_continue=6&v=dUyJWvYeNVA)
- COMISIÓN NACIONAL DE LOS MERCADOS Y LA COMPETENCIA (CNMC). (2014). "Programa de Clemencia, CNMC", 11 de junio. Obtenido de Canal de Youtube de CNMC: <https://www.youtube.com/watch?v=ViODtvkM2FM>
- CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO). (2019). "CCOO denuncia el crecimiento desorbitado de los contratos temporales de corta o muy corta duración", 26 de diciembre. Obtenido de [https://www.ccoo.es/noticia:412530--CCOO\\_denuncia\\_el\\_crecimiento\\_desorbitado\\_de\\_los\\_contratos\\_temporales\\_d\\_e\\_corta\\_o\\_muy\\_corta\\_duracion](https://www.ccoo.es/noticia:412530--CCOO_denuncia_el_crecimiento_desorbitado_de_los_contratos_temporales_d_e_corta_o_muy_corta_duracion)
- CORRAL, F. (2007). *Reclutamiento y Selección por Competencias*. Escuela de Negocios: Caracas, Venezuela.
- DE MIGUEL, M. (2005). *Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias. Orientaciones para promover el cambio metodológico en el Espacio Europeo de Educación Superior*. Servicio de Publicaciones de Universidad de Oviedo: Oviedo España.
- DELGADO, D., & DOMINGO, J. (2000). *Modelos de gestión por competencias*. Fundación Iberoamericana del Conocimiento: Caracas, Venezuela.
- DELORS, J. (2013). *Los cuatro pilares de la educación*. Galileo.
- DÍEZ, J. (2020). "¿Qué son las Unidades Didáctica?". *Universidad de León*. Obtenido de <http://educar.unileon.es/Antigua/Didactic/UD.htm#subir>
- DURANGO ENLÍNEA. (2013). "Desigualdad de la Riqueza en Estados Unidos", 4 de marzo. Obtenido de Canal de Youtube de Durango en Línea: <https://www.youtube.com/watch?v=r4yh9fzuqRE&feature=youtu.be>
- EL PAÍS. (2018). "Pensiones: Así se organizan los jubilados", 14 de marzo. Obtenido de Canal de Youtube de El País: <https://www.youtube.com/watch?v=Bj3W77vKfDU>
- FERRÉ, J. (2003). *Marketing Personal*. Gestión 2000: Barcelona, España.
- FUNDACIÓN ESPLAI. (2020). "Ejercicio de simulación de una entrevista: Role Playing". *Alfabetización Digital*. Obtenido de <https://alfabetizaciondigital.fundacionesplai.org/mod/page/view.php?id=697>
- GARCÍA, J. (2011). "Desempleo juvenil en España. Causas y soluciones". *BBVA Bank, Economic Research Department*.
- GIL, C. (2010). "El juego de rol aplicado a la educación ambiental". *Revista digital para profesores de enseñanza: Temas para la educación*, (núm. 7).

- GÓMEZ, Á. (2008). "Motivación en el aula de economía a partir de los juegos de rol". *Universidad de La Rioja*. La Rioja, España.
- GRANDE, M., & ABELLA, V. (2010). "Los Juegos de Rol en el Aula". *Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*, (págs. 56-84).
- GUERRERO, A. (2009). "Aplicación de la Dinámicas de Grupo en el Aula". *Revista digital para profesores de enseñanza: Temas para la educación* (núm. 4).
- HERNÁNDEZ, L., & SERRANO, L. (2018). "Formación, mercado de trabajo y crecimiento económico en España: ¿un nuevo modelo tras la crisis?", *Cuadernos Económicos de ICE* (págs. 57-77): Valencia, España.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) (2018). "España en cifras 2018". Madrid (págs. 15-16).
- INFOJOBS. (2019). "Estado del mercado laboral". *ESADE* (Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas).
- ING DIRECT. (2012). "Presupuestos Generales del Estado", 27 de septiembre, Obtenido de Canal de Youtube de ING España: <https://www.youtube.com/watch?v=ta41HX9PchQ&feature=youtu.be>
- JOHNSON, D., JOHNSON, R., & HOLUBEC, E. (1999). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Editorial Paidós: Buenos Aires, Argentina.
- JORRÍN, J. (2020). "La crisis del coronavirus destruyó 834.000 empleos en marzo, el peor dato de la historia". *El Confidencial*, 2 de abril. Obtenido de: [https://www.elconfidencial.com/economia/2020-04-02/crisis-coronavirus-destruccion-historica-empleo\\_2530303/](https://www.elconfidencial.com/economia/2020-04-02/crisis-coronavirus-destruccion-historica-empleo_2530303/)
- LA SEXTA NOTICIAS. (2015). "¿Cómo funcionan las pensiones?" Obtenido de Canal de Youtube de La Sexta Noticias, 23 de octubre: <https://www.youtube.com/watch?v=F0EHoZ08JJs>
- LAZZATI, S. (2010). "Estrategias para el desarrollo de competencias conductuales". *Talento Humano* (págs. 32-33).
- LÓPEZ MORUELO, E., & MALO, M. (2015). "El mercado de trabajo en España: el contexto europeo, los dos viejos desafíos y un nuevo problema". *Universidad de Salamanca*: Salamanca, España.
- MARTÍNEZ, J. (2020). "Todos los apuntes y actividades de economía de secundaria y bachillerato", *Econosublime*, 29 de junio. Obtenido de: <http://www.econosublime.com/>
- NIETO, A. (2019). "Las pensiones son el gran problema de España y nadie quiere hablar de ello", *El Blog Salmón*, 28 de marzo. Obtenido de:

<https://www.elblogsalmon.com/entorno/pensiones-gran-problema-espana-nadie-quiere-hablar-ello>

- ORTEGA, A. (2008). *Marca Personal: Cómo convertirse en la opción preferente*. Esic: Madrid, España.
- OTERO, C., & REVUELTA, J. (2015). "Comunicación de marca personal a través de las redes sociales por los profesionales del sector salud". *Centro Universitario Santander (CESINE)*: Santander, España.
- PÉREZ REVERTE, A. (1994). "Homo Ludens". *El Semanal*, 26 de junio. Obtenido de <https://arturoperez-reverte.blogspot.com/2009/08/homo-ludens.html>
- PITXER I CAMPOS, J., SÁNCHEZ VELASCO, A., LLORENTE CAMPOS, R., & GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. (2014). "La dinámica de la temporalidad en el mercado laboral español en las dos últimas crisis: cambios normativos, modelo productivo y prácticas empresariales". *Comunicación presentada a las XIV Jornadas de Economía Crítica*: Valladolid, España.
- RÍOS, J. (2020). "Pasatiempos de Economía". Obtenido de *Econoweb*: <http://econoweb.es/>
- RO, A. (1 2016). "10 trucos para hablar frente a una cámara", 17 de octubre. Obtenido de Canal de Youtube de InfoJobs: [https://www.youtube.com/watch?time\\_continue=2573&v=lwWtn6He0Po&feature=emb\\_title](https://www.youtube.com/watch?time_continue=2573&v=lwWtn6He0Po&feature=emb_title)
- RTVE.ES. (2019). "Bruselas impone a Google una tercera multa de 1.490 millones por abuso de posición dominante en publicidad", 20 de marzo. Obtenido de: <https://www.rtve.es/noticias/20190320/bruselas-impone-google-tercera-multa-1490-millones-abuso-posicion-dominante/1906040.shtml>
- RUBIATO, D. (2019). "Método para formar equipos en el aula", *Eduread*, 7 de julio. Obtenido de: <https://davidgscom.blogspot.com/2019/07/formar-equipos.html>
- TEMPLE, I. (2016). "Usted SA® Empleabilidad y marketing personal". *EAN*, (págs.170-174).
- TRULLÉN, J., LLADÓS, J., & BOIX, R. (2002). "Economía del conocimiento, ciudad y competitividad". *Investigaciones Regionales*, (págs. 139-161).
- IES ZORRILLA. (2020). "Página web IES Zorrilla Valladolid". Obtenido de <http://ieszorrilla.centros.educa.jcyl.es/sitio/index.cgi>
- VELASCO, D. (2012). "Seis reformas laborales desde 1980 y muy pocos resultados". *El Economista*, 10 de febrero, Obtenido de: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/3737045/02/12/Seis-reformas-laborales-y-muy-pocos-resultados.html>

## Legislación

- CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, de 31 de octubre de 1978. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, (págs. 1-51).
- LEY ORGÁNICA 8/2013 del 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE). Boletín Oficial del Estado, 10 de diciembre de 2013, (núm. 295, págs. 97858- 97921).
- ORDEN ECD/65/2015, de 21 de enero, por la que se describen las relaciones entre las competencias, los contenidos y los criterios de evaluación de la Educación Primaria, Secundaria y el Bachillerato. Boletín Oficial del Estado, 29 de enero de 2015, (núm. 25, págs. 6986- 7003).
- ORDEN EDU/363/2015 del 4 de mayo, por la que se establece el currículo y se regula la implantación, evaluación y desarrollo del bachillerato en la Comunidad de Castilla y León. Boletín Oficial de la Comunidad de Castilla y León, 8 de mayo de 2015, (núm. 86, págs. 32051-32480).
- REAL DECRETO 1105/2014 del 26 de diciembre, que establece el currículo básico de Educación Secundaria Obligatoria y de Bachillerato. Boletín Oficial del Estado, 3 de enero de 2015, (núm. 3, págs. 169- 546).

## 7. ANEXOS

### Anexo 1. Ficha resumen de las dinámicas de grupo:

#### LAS DINÁMICAS DE GRUPO

Las Dinámicas de Grupo son técnicas de **discusión verbal** donde un grupo de personas deberán **debatir sobre un tema o resolver un problema** de forma consensuada, en un **periodo de tiempo limitado** y desarrollándose en un **contexto de respeto**.

Se trata de una técnica de selección de personal donde los seleccionadores observan y evalúan las **habilidades y actitudes** que los postulantes muestran durante el proceso, para así, posteriormente, seleccionar a los candidatos que han conseguido **argumentar y defender mejor su opinión, trabajar en equipo y mantener una actitud positiva y participativa**.

El grupo al que perteneces y el tema de discusión no determinan el resultado de la prueba. Siempre existen personas que son más tímidas y otras más atrevidas. Lo esencial es que seas tú mismo y consigas transmitir tu postura de manera coherente, respetuosa y con firmeza. Las cualidades más valoradas son la **persuasión**, la **diplomacia**, la **empatía** y la **escucha activa**.

Se debe tener en cuenta que es una prueba imprevisible, por lo que lo mejor es no prepararse para ninguna situación determinada, pero si es recomendable seguir los consejos de actuación que a continuación se enumeran:

- ✓ Procura mantenerte relajado durante el proceso.
- ✓ Se tú mismo y actúa tal y como eres.
- ✓ Expresa tu postura y decisiones de manera razonada y justificada.
- ✓ Relaciónate con el grupo siempre de manera respetuosa.
- ✓ Escucha las opiniones de los demás integrantes sin interrumpir.
- ✓ No tengas miedo ¡rompe el hielo!, tener iniciativa es muy importante.
- ✓ Participa durante toda la actividad.

✓ No te muestres egocéntrico, ni agresivo.

Por último, deberás recordar que este tipo de pruebas **no tienen una única solución**. Aquí no existen ni ganadores ni perdedores, u opiniones más correctas que otras, la evaluación estará centrada en la manera en la que te desenvuelves. Los entrevistadores elegirán a aquellas personas que mejor hayan defendido su punto de vista argumentándolo de manera coherente, que hayan sabido trabajar en equipo y que hayan mostrado una actitud correcta durante todo el proceso.

**Anexo 2.** Ficha resumen de posibles preguntas en una entrevista de selección y sus fases desde la óptica del entrevistador.

## **25 POSIBLES PREGUNTAS EN UNA ENTREVISTA DE SELECCIÓN**

### **Sobre la personalidad:**

- ✓ ¿Cómo te definirías con 5 adjetivos? Justifícalo.
- ✓ ¿Qué tipo de personas te sacan de quicio?
- ✓ Relátanos una anécdota personal donde resolvieras de manera exitosa una situación problemática.
- ✓ ¿Qué gana esta empresa si te contratamos a ti en lugar de a otro candidato?
- ✓ Si tuvieras que elegir un animal que te represente, ¿Cuál sería y por qué?

### **Sobre la formación:**

- ✓ ¿Por qué decidiste estudiar...?
- ✓ Durante tu formación, ¿Cuáles eran tus asignaturas favoritas y cuáles detestabas?
- ✓ ¿Cuáles eran tus métodos de estudio?
- ✓ ¿Prefieres trabajar en equipo o individualmente? ¿Por qué?
- ✓ ¿Has tenido algún puesto representativo durante tu carrera estudiantil?

### **Sobre trabajos anteriores:**

- ✓ ¿Has tenido algún trabajo mientras estabas estudiando?
- ✓ Describe a tu jefe ideal.
- ✓ ¿Qué funciones desempeñabas en tus anteriores puestos de trabajo?
- ✓ ¿Cómo era la relación con tus compañeros de trabajo?
- ✓ ¿Cuál ha sido la peor situación que has vivido mientras trabajabas?

### **Sobre el empleo:**

- ✓ ¿Cómo supiste de esta oferta laboral?

- ✓ ¿Qué es lo que más te atrae del puesto vacante?
- ✓ ¿Cuáles piensas que son tus puntos fuertes y débiles para desarrollar este puesto de trabajo?
- ✓ ¿Cómo te imaginas que será tu vida dentro de 5 o 10 años?
- ✓ ¿Qué ambiente de trabajo es el ideal para ti?

**Sobre la vida privada:**

- ✓ ¿Qué sueles hacer en tu tiempo libre?
- ✓ ¿Vives solo o acompañado?
- ✓ ¿Cuál es la última película que has visto? ¿Qué te pareció?
- ✓ ¿Prácticas algún deporte?
- ✓ ¿Qué es lo que más valoras de tus amigos?

**FASES DE UNA ENTREVISTA DESDE LA ÓPTICA DEL ENTREVISTADOR**

- 1) **Recepción y Saludo.** El entrevistador recibirá al candidato con un estrechamiento de manos, siempre sonriendo y con contacto visual, manteniendo una conversación informal e intentando que se relaje para crear un buen ambiente. Se debe prestar especial atención a los detalles del candidato y de la primera impresión que proporciona.
- 2) **Comentario introductorio.** El reclutador debe romper el hielo y tomar la iniciativa del proceso. En este momento se deberá facilitar la información del puesto y de sus características, además de, información general de la empresa. Se presentarán los objetivos que se presentan con la entrevista y las fases de las que va a constar.
- 3) **Desarrollo de la entrevista.** Se efectúan las diferentes preguntas estructuradas y cualquiera que pudiera surgir. Se debe tener pensado previamente el orden secuencial de las preguntas evitando saltar de un tema a otro sin un orden. Es un paso de recogida de información. Normalmente no se suelen efectuar más de 15 preguntas.
- 4) **Preguntas y consultas del candidato.** Se invita al entrevistado a realizar cualquier pregunta que le pueda surgir: puesto, empresa, condiciones de trabajo,

conocer como proseguirá el proceso de selección...

- 5) **Despedida.** Se comunica al entrevistado cómo va a funcionar el proceso después de la entrevista y los *timings* previstos para ello. Se agradece al entrevistado que haya acudido al proceso y se realiza una despedida cordial: se acompaña al entrevistado a la puerta y se estrecha la mano con firmeza, sonriendo y con contacto visual.

**Anexo 3.** Ficha resumen de consejos para realizar una buena entrevista de selección y sus fases desde la óptica del entrevistado.

### **CONSEJOS PARA UNA SATISFACTORIA ENTREVISTA DE SELECCIÓN**

**Antes de la entrevista:** Preparar las entrevistas es algo fundamental para evitar errores y mejorar resultados. Para ello podemos:

- ✓ Aprender a manejar la ansiedad.
- ✓ Realizar un análisis DAFO personal.
- ✓ Prepara un discurso que consiga venderte como el mejor postulante al puesto.
- ✓ Estudia tu Currículum.
- ✓ Investiga sobre la empresa en la que quieres trabajar.
- ✓ Cuida tu imagen y apariencia.
- ✓ Practica tu comunicación.

**Durante la entrevista:** Es fundamental mantener una correcta comunicación verbal para conseguir responder de manera adecuada a las preguntas formuladas. Para ello se recomienda una comunicación verbal clara, directa, precisa y concisa, haciendo un uso adecuado del vocabulario. Por otro lado, la comunicación no verbal puede llegar a decir incluso más que las propias palabras, reflejando claramente lo que pensamos y sentimos. A este respecto se destacan ciertos consejos de comunicación:

- ✓ Párate a pensar antes de responder.
- ✓ Sé claro y conciso, diciendo siempre la verdad.
- ✓ No uses palabras rebuscadas, ni muletillas “en plan”, “o sea”...
- ✓ Haz preguntas para informarte más, con respeto y educación.
- ✓ No respondas con evasivas ni con monosílabos.
- ✓ Utiliza el lenguaje de logro y la reformulación positiva.

**Consejos generales:**

- ✓ Siéntate erguido.
- ✓ Sé simpático y mantente atento en todo momento.

- ✓ No interrumpas al reclutador, ni a otros postulantes.
- ✓ No tutear al entrevistador, salvo que él lo indique.
- ✓ Mirar al entrevistador a los ojos y dejar que él sea el que toma la iniciativa.
- ✓ No te aproximes mucho.
- ✓ No pongas los codos encima de la mesa del entrevistador.
- ✓ No hables mal de antiguos trabajos.
- ✓ Muéstrate agradecido por convocarte.

### **FASES DE UNA ENTREVISTA DESDE LA ÓPTICA DEL ENTREVISTADO**

- 1) **Recepción y Saludo.** El entrevistado será recibido por el entrevistador con un estrechamiento de manos. Es primordial sonreír y mantener contacto visual. Se debe intentar establecer una conversación informal fluida que nos ayude a disminuir los nervios previos. Es importante cuidar mucho la primera impresión que proporcionamos ya que condicionará durante todo el proceso al entrevistador.
- 2) **Comentario introductorio.** En esta fase el reclutador facilitará información del puesto y de sus características, además de, información general de la empresa. Si el candidato ha preparado bien la entrevista deberá conocer de antemano muchos de estos datos. Se presentarán los objetivos que se presentan con la entrevista y las fases de las que va a constar.
- 3) **Desarrollo de la entrevista.** Se efectúan las secuencialmente diferentes preguntas estructuradas. La mayoría de ellas suelen ser preguntas estándar que se deben llevar pensadas y trabajadas desde casa. Es necesario responder a ellas siguiendo los consejos previamente expuestos: cuidando el lenguaje verbal y no verbal, no interrumpir, actitud positiva, ser claro...
- 4) **Preguntas y consultas del candidato.** Lo ideal es que se formule alguna pregunta en relación a: puesto, empresa, condiciones de trabajo, conocer como proseguirá el proceso de selección... pues denota interés por el puesto y la empresa.
- 5) **Despedida.** Se agradece al entrevistador que te haya dado la oportunidad de participar. Se estrecha la mano con firmeza, sonriendo y con contacto visual.

**Anexo 4:** Enunciado para el desarrollo de la dinámica grupal. Los fallos del mercado.

Lea atentamente los siguientes titulares de noticia y conteste a las preguntas que se formulan:

***“INDECOPI ADMITE LA DENUNCIA POR INFORMACIÓN CONFUSA DE ETIQUETADO CONTRA COCA-COLA”***

***“SALE A DELANTE EL PROYECTO PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL NUEVO PUENTE DE CABEZÓN DE PISUERGA”***

***“EN ABRIL LA CRISIS DEL CORONAVIRUS HA DEJADO MÁS DE 280.000 DESEMPLEADOS NUEVOS, LLEGANDO A 3,8 MILLONES DE PARADOS EN ESPAÑA”***

***“BRUSELAS IMPONE A GOOGLE UNA MULTA DE CASI 1.500 MILLONES DE EUROS POR PRÁCTICAS ABUSIVAS EN SU NEGOCIO PUBLICITARIO”***

***“LA ONU DECLARA LA GUERRA A LOS PLÁSTICOS QUE CONTAMINAN LAS AGUAS FLUVIABLES”***

***“EL GOBIERNO ESPAÑOL DARÁ AYUDAS PARA LA COMPRA DE VEHICULOS POR VALOR DE 1.050 MILLONES DE EUROS”***

Se pide:

- a) Defina brevemente el concepto “fallo de mercado”.
- b) ¿Qué fallo del mercado está detrás de cada noticia? ¿Qué función utilizará el Estado para corregir esos fallos?
- c) Ordene de mayor a menor importancia los fallos del mercado.

**Anexo 5:** Listado de vídeos utilizados durante las sesiones.

**VIDEOS DE APOYO PARA LAS EXPLICACIONES TEÓRICAS**

En el siguiente apartado se van a enunciar y resumir brevemente los videos que servirán de complemento para las explicaciones teóricas durante las sesiones. Su orden viene dado según su secuencia temporal:

1. “Bruselas impone a Google una tercera multa de 1.490 millones por abuso de posición dominante en publicidad” (1:05 minutos)
  - ✓ Obtenido de la Página web Radio Televisión Española (RTVE):  
<https://www.rtve.es/noticias/20190320/bruselas-impone-google-tercera-multa-1490-millones-abuso-posicion-dominante/1906040.shtml>
  - ✓ *El vídeo trata de la nueva multa que la Comisión Europea ha impuesto a Google. Esta vez la multa asciende a 1.490 millones de euros por abuso de posición dominante, por imponer restricciones a terceras páginas web en el mercado de publicidad online a través de su plataforma 'Adsense for Search'.*
2. “¿Qué es la CNMC?” (3:09 minutos)
  - ✓ Obtenido del Canal de Youtube de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC):  
[https://www.youtube.com/watch?time\\_continue=6&v=dUyJWvYeNVA](https://www.youtube.com/watch?time_continue=6&v=dUyJWvYeNVA)
  - ✓ *La Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) es el organismo que garantiza la libre competencia y regula todos los mercados y sectores productivos de la economía española para proteger a los consumidores. Nació en octubre de 2013, fruto de la integración de cinco organismos: CMT, CNE, CNC, CRFA y CNSP.*
3. “Programa de Clemencia, CNMC” (2:54 minutos)
  - ✓ Obtenido del Canal de Youtube de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC):  
<https://www.youtube.com/watch?v=ViODtvkM2FM>
  - ✓ *Formar parte de un cártel está considerado una infracción muy grave en la Ley de Defensa de la Competencia. Pero detectar un cártel es difícil.*

*Por eso existe el Programa de Clemencia: una vía de salida para las empresas que participan en un cártel y que denuncian su existencia.*

4. “Desigualdad de la Riqueza en Estados Unidos” (6:23 minutos)

- ✓ Obtenido del Canal de Youtube Durango enLínea:

<https://www.youtube.com/watch?v=r4yh9fzuqRE&feature=youtu.be>

- ✓ *Se muestra por medio de gráficos la pasmosa verdad acerca de la distribución de la riqueza en Estados Unidos.*

5. “¿Cómo funcionan las pensiones?” (3:18 minutos)

- ✓ Obtenido del Canal de Youtube de La Sexta Noticias:

<https://www.youtube.com/watch?v=F0EHoZ08JJs>

- ✓ *¿De dónde sale el dinero de las pensiones? ¿Quién y cómo paga para que los jubilados cobren cada mes? 'la Sexta Columna' intenta explicarlo con tres personajes: Carmen, 23 años, trabajadora; Pepe, 66 años, recién jubilado; y Alejandro Inurrieta, economista y experto en pensiones.*

6. “Pensiones: Así se organizan los jubilados” (3:03 minutos)

- ✓ Obtenido del Canal de Youtube El País:

<https://www.youtube.com/watch?v=Bj3W77vKfDU>

- ✓ *Mariano Rajoy dictaba el pasado 14 de marzo de 2018 que supedita la mejora de las pensiones a que haya Presupuestos. Una medida que no convence a los jubilados, que llevan meses organizándose*

7. “Presupuestos Generales del Estado” (2:35 minutos)

- ✓ Obtenido de Canal de Youtube de ING España:

<https://www.youtube.com/watch?v=ta41HX9PchQ&feature=youtu.be>

- ✓ *Seguro que has oído hablar de los Presupuestos Generales del Estado. Pero, ¿sabes realmente a qué se refieren, qué es lo que se presupuesta y cómo se distribuyen? En esta sencilla y amena infografía podrás aprender qué son los Presupuestos, quién los hace, con qué dinero y para qué.*

**Anexo 6:** Fichas de los diferentes roles de la actividad “El complejo turístico de Parqueluna”.

### **PROMOTORES DEL PROYECTO PARQUELUNA**

**Descripción:** Los organizadores del proyecto han elaborado un plan de actuación sin precedentes, incluyendo campos de golf, balnearios, establecimientos de restauración, hostales, áreas residenciales... Pretenden ubicar todo eso en un medio natural de gran valor ambiental, lo que supone el principal atractivo del proyecto. Para llevarlo a cabo van a necesitar una cantidad ingente de recursos naturales (suelo, recursos hídricos, materiales...) y humanos (mano de obra, infraestructuras, comunicaciones, suministros energéticos...), no solo para su construcción si no para su posterior funcionamiento.

**Intereses:**

- ✓ Construir el complejo turístico-rural de mayor tamaño de la provincia de Valladolid.
- ✓ Conseguir un alto beneficio económico.
- ✓ Contribuir al desarrollo económico de Tierra de Vino, creando puestos de trabajo alrededor de la zona y mejorando las comunicaciones.

**Argumentos en contra:**

- ✓ No solo se debe tener en cuenta el desarrollo económico.
- ✓ Debe hacerse un estudio del impacto ambiental que puede suponer el proyecto.
- ✓ Los recursos puede que no sean suficientes para abastecer a la población potencial.
- ✓ El encanto del lugar puede desvanecerse y por tanto perder atractivo turístico.

### **HABITANTES DE CASTRONUÑO**

**Descripción:** Los habitantes de Castronuño no han sido consultados ni tenidos en cuenta en el proyecto, puesto que estrictamente no se va a disponer en el su territorio. A pesar de que están a favor del progreso económico, sobre todo, por el éxodo rural y abandono que sufren los pueblos castellanos y leoneses, creen que se debe compatibilizar con los modos de vida tradicionales basados en la ganadería y la agricultura. La población joven del pueblo cada vez es menor y pese a que el

proyecto supone creación de empleo, no sería suficiente para retenerlos. Los habitantes de Castronuño alegan que el proyecto se va a llevar por delante la vida tradicional y cultural y al entorno natural para convertirlo en una zona turística más. Además, tienen miedo de que ese cambio de vida contribuya al desempleo de los más mayores y que el gran consumo de recursos deje desabastecidos a la población de Castronuño ya que va a afectar al acuífero que les suministra.

**Intereses:**

- ✓ No quedarse sin suministros ni sin el acceso a los recursos naturales.
- ✓ Generar un gran volumen de empleo.
- ✓ Conservar los modelos de vida tradicionales y la cultura rural de la zona.

**Argumentos en contra:**

- ✓ Están poniendo trabas al desarrollo económico de la zona y a la mejora de las comunicaciones y los servicios de la comarca.
- ✓ Sólo les preocupa generar empleo en Castronuño y no en toda Tierra de Vino.

### **HABITANTES DE TORDESILLAS**

**Descripción:** Los habitantes de Tordesillas apoyan fervientemente el proyecto de Parqueluna. El proyecto se va a desarrollar dentro de su municipio por lo que el Ayuntamiento de Tordesillas ha sido el negociador principal con los promotores del proyecto. Se va a plantear como una oportunidad para ampliar el turismo del pueblo, al tener un gran atractivo histórico, y un medio para crear empleo en la zona, contribuyendo al progreso económico y a la reducción del paro.

**Intereses:**

- ✓ Explotar el potencial turístico de la zona, aumentando los visitantes del pueblo y los beneficios.
- ✓ Aumentar el desarrollo económico de la comarca, mejorando sus comunicaciones y servicios.
- ✓ Generar un gran volumen de empleo.

**Argumentos en contra:**

- ✓ No solo se debe tener en cuenta el desarrollo económico.
- ✓ El desarrollo económico que se pretende conseguir puede empeorar la calidad de vida de los habitantes debido al deterioro medioambiental.

- ✓ Muchos de los empleos que se generarán serán estacionales y de baja cualificación.

### **ECOLOGÍSTAS**

**Descripción:** La asociación de ecologistas son habitantes de la zona y se encargan de proteger y conservar el ecosistema y el medioambiente de la comarca y de la reserva natural de las Riberas de Castronuño. Con el posible inicio del nuevo proyecto se encuentran muy preocupados por el gran impacto ambiental y la pérdida de biodiversidad que puede generar. En sus informes han especificado que para su construcción van a necesitar talar y dismantelar una extensa superficie de terreno, consumiendo a su vez un gran volumen de recursos naturales. Además, los procesos de pintura y cimentación contribuirán a dañar el medio y el acceso de maquinaria de construcción generará enormes impactos en la flora y la fauna del lugar, alterando su hábitat natural hasta alcanzar una posible destrucción total.

**Intereses:**

- ✓ Preservar la biodiversidad y contribuir a un desarrollo económico sostenible y respetuoso con el medio ambiente.
- ✓ Intentar eliminar o minimizar el impacto del proyecto.
- ✓ Germinar en los habitantes de la zona la necesidad de conservar el patrimonio natural tanto en el presente como de cara al futuro.

**Argumentos en contra:**

- ✓ Están poniendo trabas al desarrollo económico de la zona y a la mejora de las comunicaciones y los servicios de la comarca.
- ✓ Solo les importa las plantas y los animales.
- ✓ Los modelos de desarrollo que defienden no generan mucho empleo.

**Anexo 7:** Noticia de El Blog Salmón para el seminario.

**LAS PENSIONES SON EL GRAN PROBLEMA DE ESPAÑA Y NADIE QUIERE  
HABLAR DE ELLO.**

*Alejandro Nieto González, 28 Marzo 2019.*

*España tiene muchos problemas económicos que no han sido resueltos en los últimos años. Pero si hay que elegir uno claramente tenemos un ganador: el sistema público de pensiones. Eso sí, en la campaña electoral no se va a hablar mucho de ello, los partidos prefieren centrarse en temas que atraigan a sus votantes (derechos sociales, unidad de España...) porque realmente la única solución posible no gusta a nadie.*

*En España tenemos un problema gravísimo con las pensiones. Es un problema que lleva décadas en la agenda política, ya en el año 1985 hubo la primera reforma para evitar su quiebra. Sin embargo todas las reformas que ha habido desde entonces son insuficientes para hacer frente a un problema que ya está aquí. Y se habla muy poco de él.*

*Las cifras: Las pensiones públicas a día de hoy son insostenibles. En 2016 el déficit de la Seguridad Social (la diferencia entre lo gastado y lo recaudado) fue de 18.500 millones de euros. En 2017 fue de 18.800 millones. En 2018 se estima que rondará 19.500 millones y para 2019 se barajan los 22.000 millones, todo esto con una expansión del empleo importante.*

*El motivo es que cada vez hay más pensionistas y los trabajadores no aumentan en la misma proporción, debido a la demografía y la crisis económica (llegada de inmigrantes baja).*

*El sistema de pensiones público en España es un sistema de reparto: son los cotizantes, los trabajadores de hoy, los que pagan las pensiones de los jubilados. Es decir, cuando un trabajador cotiza no está "ahorrando" dicho dinero para el futuro, ese dinero se usa para pagar ese mismo mes a los pensionistas.*

*Las cifras que tiene España son preocupantes, sobre todo porque la cifra de personas en edad de trabajar va a ir cayendo en las próximas décadas y la de los pensionistas va a ir creciendo. En 2050 habrá aproximadamente un trabajador por cada pensionista.*

*El problema: Esto supone para España que las pensiones se están comiendo el gasto público, poco a poco. En 2007 las pensiones suponían el 33,85% del gasto público español. En 2018 el 44,16%. Y esto a pesar de las reformas de 2011 y 2013.*

*Y la proporción va a seguir subiendo, más aún cuando el Gobierno ha revertido algunas de las reformas de contención de gasto de 2013, como el índice de revalorización de las pensiones.*

*Como las cotizaciones no dan para cubrir los gastos y la hucha de las pensiones ya se ha agotado lo que está haciendo el Estado es hacer préstamos a la Seguridad Social, en principio para que sean devueltos en el futuro. Pero la Seguridad Social no va a poder devolver dicho dinero si sigue teniendo déficit. Empezar a financiar las pensiones no solo con cotizaciones sino con impuestos, es ya hoy una realidad.*

*Y hay un problema aún más grave. La percepción de la sociedad, por parte no solo de los pensionistas, sino del público en general, de que cualquier reforma que recorte la pensión es injusta, ya que tantos años de cotización deben recompensarse con una pensión.*

*Si esto fuera así: con la reforma de 2013 hay que cotizar 37 años y jubilarse a los 67. Teniendo en cuenta que la cotización es aproximadamente un 30% del sueldo, el dinero aportado se recuperaría en forma de pensión en 11 años (es decir, a los 78 años). La esperanza de vida en España es de 83 años...*

*La solución: En la reforma de 2011 se apuntaron a ciertas soluciones: se formó un comité de expertos que fijó unos criterios para el cálculo de la pensión y de la revalorización. La idea era que el sistema tendiera automáticamente a auto-sostenerse, es decir, a cerrar el déficit. La idea era bastante buena porque además fijaba unos mecanismos de hacer esto de forma paulatina, entrando en déficit la Seguridad Social de forma temporal para amortiguar efectos negativos sobre los pensionistas (como bajadas abruptas de la pensión).*

*Lo propuesto por el grupo de expertos se quedó a medias y se introdujo un mínimo en la revalorización, el 0,25%. Esto hacía imposible que las pensiones pudieran bajar. Pero después todo ha quedado en nada, pues el pacto de Toledo ha vuelto a meter el IPC como el índice de revalorización de las pensiones.*

*Pero la solución óptima sigue ahí: si no queremos que las pensiones se coman todo el Presupuesto, hay que volver a lo dicho en la reforma de 2011: el déficit tiene que tender a cero con ajustes en el gasto.*

*A veces se piensa que esta postura es de derechas pero lo cierto es que en dicho comité había gente de todas las ideologías. Y hay que tener una cosa clara: la mejor forma de destruir algo es que no sea sostenible. Si se quiere mantener el sistema público de pensiones no puede tener déficit y la mejor forma es seguir las recomendaciones de dicho comité.*

*Si no se hace nada en 2050, con prácticamente un cotizante por cada pensionista, el déficit de la Seguridad Social llegará al rango del 4-6% del PIB, lo cual es una verdadera barbaridad. Recordemos que con déficits similares de todo el Estado la Unión Europea nos tuvo que rescatar parcialmente. Un déficit de este estilo no dejaría margen de maniobra al Estado, habría que recortar decenas de miles de millones de euros en el gasto público de otras partidas. ¿Qué tocamos? ¿Sanidad? ¿Educación? ¿Seguridad? ¿Infraestructuras? Realmente todo estaría afectado.*

*El problema y la solución están claras, pero apenas se habla de este tema. La realidad es que los partidos no se atreven a decir en voz alta lo que está pasando, lo que va a pasar y las medidas que hay que tomar. Temen hundirse en las elecciones. Y lo cierto es que es posible: la población jubilada no hace más que aumentar y la joven disminuir. Y sí, los jubilados están saliendo a la calle para pedir que no se rebaje ni un céntimo de sus pensiones. Pero alguien tiene que explicarles que sus nietos estarán hacinados en sus clases y que no tendrán becas si seguimos con este sistema.*

*Los partidos están instalados en el cortoplacismo: prefieren contentar a los votantes más mayores y lograr la simpatía de los más jóvenes con mensajes sensibleros ("son nuestros mayores", "todos tenemos derecho a jubilarnos con dignidad") que afrontar la realidad y explicar que esto no es sostenible. El problema que sufriremos en pocos años ya se lo "comerán" otros.*

*En estos momentos vendría bien recordar la crisis financiera de 2007-2009. Muchos Gobiernos no quisieron ver el problema unos años antes. Y es que hay que ser muy aguafiestas para cuando hay prosperidad tomar medidas impopulares para un futuro incierto. Pero si no se hace nada, como no se hizo en dicho momento, la caída es mucho peor. Todavía estamos a tiempo de arreglar el problema de las pensiones en España, aunque la solución pase por reducirlas.*

## Anexo 8: Consejos para la realización del vídeo de presentación.

### CONSEJOS PARA LA ELABORACIÓN DEL VIDEO

A continuación, os presento varios consejos que se siguen para realizar presentaciones en video para procesos de selección y que también os van a ayudar a realizar vuestro video para clase:

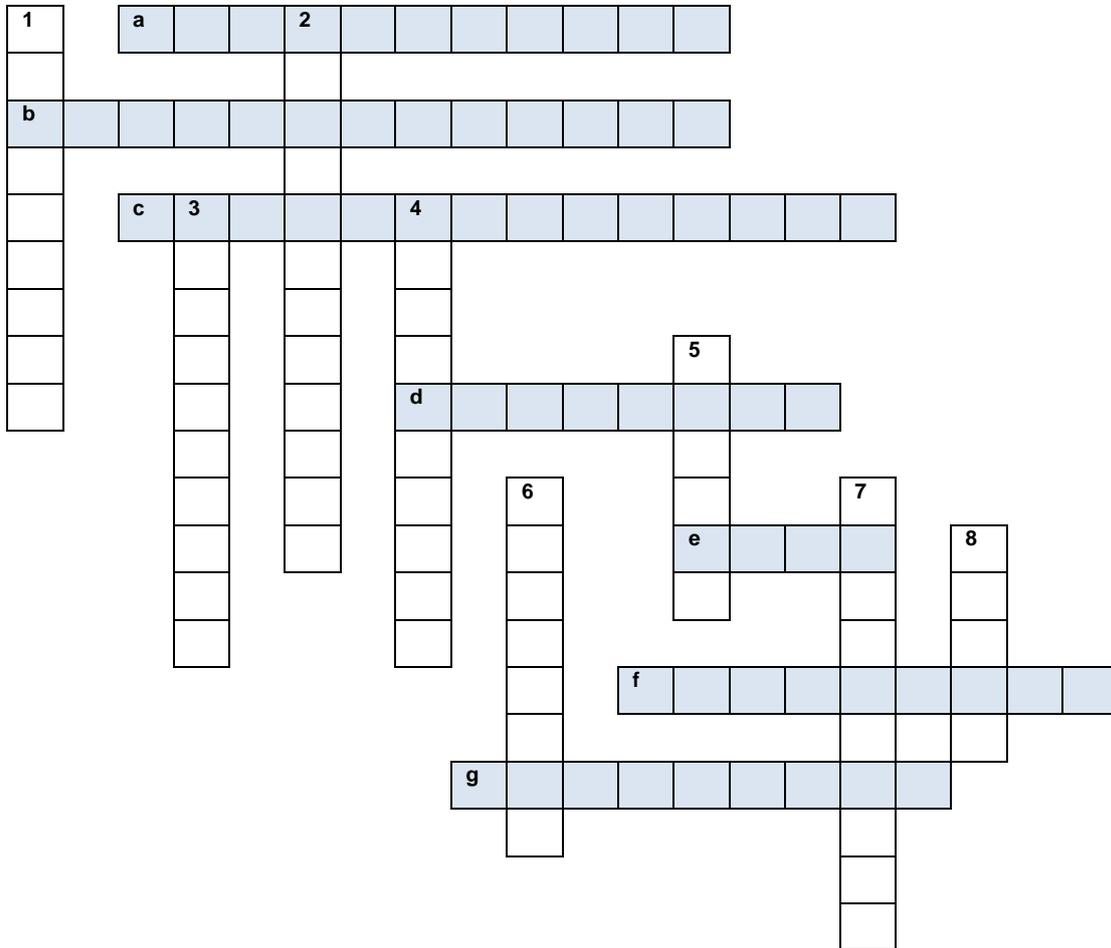
- La **idea del trabajo**: haz que tu idea sea interesante y relevante para la sociedad y relacionadla con los contenidos de la materia.
- La **estructura**: el vídeo debe contener una presentación del tema, su desarrollo y una despedida o conclusión. Os recomiendo que antes de comenzar a grabar se realicéis una estructuración.
- La **duración**: debe ser un vídeo corto de máximo 3 minutos.
- El **lenguaje verbal**: Utilizad vocabulario sencillo y no abuséis de tecnicismos, con frases cortas y positivas. Escribir previamente lo que se va a contar puede ayudar a tener claras las ideas y el orden, pero no tenéis que estudiarlo de memoria.
- El **lenguaje corporal y paraverbal**: mantener la sonrisa y una actitud positiva ayuda a generar confianza en el receptor. También se aconseja: mantener la mirada fija en la cámara, grabar de pie, utilizar la cara, los brazos y las manos para acompañar al mensaje y no esconder las manos en los bolsillos o detrás de la espalda, ni cruzar los brazos.
- El **nivel de energía**: hay que estar motivado y animado durante toda la grabación. Para ello, previamente, podéis escuchar vuestra canción favorita, calentar la voz o hacer ensayos mirando a un punto fijo.
- La **localización**: el fondo que se escoge es muy importante porque también cuenta cosas sobre ti. Se puede escoger un fondo liso o un rincón bonito, pero nunca deben existir objetos entre el comunicador y la cámara.
- Los **planos**: el plano estándar es el plano medio, de cintura para arriba, pero se pueden elegir localizaciones diferentes e ir cambiando para conseguir destacar sobre el resto. Aquí es importante cuidar la iluminación y la calidad del audio.
- El **vestuario**: la apariencia también dice mucho de uno mismo por lo que

también es importante cuidarla. Es mejor utilizar colores lisos en contraposición a los estampados, eligiendo aquellos que contrasten con el fondo. La sencillez y elegancia priman sobre los estilos recargados ya que estos últimos centrarías toda la atención del oyente.

**Anexo 9:** Enunciado para la actividad del crucigrama.

Completa el siguiente crucigrama con la información que se encuentra abajo.

Consejo: Lee atentamente todos los enunciados antes de empezar a responder.



**Vertical:**

1. El nivel más bajo en la época de recesión de un ciclo económico.
2. Actividades económicas que generan efectos sobre la sociedad.
3. Aportación a las economías domésticas por parte del Estado.
4. Políticas económicas a corto plazo.
5. Política consistente en aumentar el gasto público para activar la actividad económica de un país.
6. Bienes que proporciona el sector público y que pueden ser utilizados por la toda la población.
7. Escuela que promueve la intervención del Estado en la economía.
8. Sistema económico que combina el sistema capitalista y el sistema de

planificación central.

**Horizontal:**

- a. Escuela que promueve la autonomía del mercado económico.
- b. Proceso por el que el Estado vende sus participaciones en ciertas empresas públicas al sector privado.
- c. Políticas económicas que persiguen crear condiciones favorables para el desarrollo de un país.
- d. Tipo de externalidad que representa la contaminación fluvial.
- e. Fase del ciclo económico.
- f. Aportación al Estado por parte de las economías domésticas.

## Anexo 10: Cuestionario Kahoot!

### 1. Sabemos que el mercado falla cuando:

- a) Todo el mundo llega al bienestar general.
- b) Existe eficiencia.
- c) El mercado se vacía.
- d) No se llega al resultado esperado socialmente.

### 2. El Estado interviene para:

- a) Conseguir la eficiencia el uso de los recursos.
- b) Que haya estabilidad.
- c) Distribuir la renta de una manera más igualitaria.
- d) Todas son verdaderas.

### 3. En la competencia imperfecta:

- a) Los productos son de mayor calidad.
- b) Las empresas pueden conseguir influir en los precios
- c) Existe mucha más innovación.
- d) B) y C) son verdaderas.

### 4. Una externalidad...

- a) Son bienes con los que no sale rentable producir.
- b) Es un fenómeno que ocurre porque hay personas que ganan mucho más dinero que otras.
- c) Es aquello que provoca una selección adversa.
- d) Es aquello que tiene efectos en otros entes que no intervienen en el proceso de compra o venta.

### 5. La contaminación de un río por verter residuos tóxicos es:

- a) Una externalidad negativa en la producción.
- b) Una externalidad positiva en la producción.
- c) Una externalidad negativa en el consumo.
- d) Una externalidad positiva en el consumo.

### 6. El mercado no ofrece bienes públicos porque:

- a) Para las empresas no son beneficiosos.
- b) Por la existencia de los consumidores parásito.

- c) Son no rivales y no excluibles.
- d) Todas son verdaderas.

**7. Para conseguir una equidad plena:**

- a) Se debe tratar de igualar las oportunidades.
- b) Todos deberíamos ganar el mismo dinero.
- c) Se debe pagar según la capacidad económica.
- d) A) y C) son correctas.

**8. Si un país aumentó su PIB en 2018 en 3,5 % y en 2019 un 1,6 %, se encuentra en:**

- a) Crisis.
- b) Expansión.
- c) Recesión.
- d) Fondo.

**9. Si el Estado Español aumenta los impuestos:**

- a) Es porque está intentando aumentar el consumo y la inversión.
- b) Quiere enfriar la economía y que se reduzcan los precios.
- c) Es una política fiscal expansiva.
- d) Es una política monetaria contractiva.

**10. Para Keynes:**

- a) No hay que ayudar a las empresas durante las crisis.
- b) El ahorro es la clave para las crisis.
- c) Lo importante es el largo plazo.
- d) Se debe llevar políticas fiscales expansivas en las crisis.