



**Universidad Internacional de La Rioja**  
**Facultad de Educación**

**Trabajo fin de máster**

*Aprendizaje basado en problemas:  
metodología sobre un proceso de selección  
laboral.*

**Presentado por:** *Mar Cantó Bernabéu*  
**Tipo de trabajo:** *Propuesta de intervención*  
**Director/a:** *Luis Llera Cantero*

**Ciudad:** *Albacete*  
**Fecha:** *Enero de 2017*

## **AGRADECIMIENTOS**

Este trabajo se ha podido realizar gracias a los conocimientos adquiridos durante la realización de este Master. En este sentido los contenidos de las asignaturas cursadas han sido muy útiles y agradezco al profesorado su dedicación a la hora de transmitirlos.

Este trabajo también es fruto de las orientaciones y sugerencias realizadas por D. Luis Llera Cantero, el cual me ha guiado en la realización del mismo.

Y por último agradezco a mis familiares, y sobre todo a mis hijos, la paciencia que han tenido conmigo durante el tiempo que he dedicado a su elaboración.

## **RESUMEN**

Con este Trabajo Fin de Master (TFM) se pretende proponer un proyecto para el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL), en concreto un proyecto relacionado con la unidad “Búsqueda Activa de Empleo” que se imparte en todos los títulos de grado superior de Formación Profesional (FP). La unidad de trabajo propuesta está basada en el Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), una metodología todavía bastante desconocida y que favorece el aprendizaje grupal y autónomo.

Actualmente gran parte de los alumnos no se sienten motivados para aprender y es por lo que debemos conectar con ellos a través de estrategias motivadoras como puede ser el Aprendizaje Basado en Problemas.

El alumno utilizando la investigación irá avanzando en su aprendizaje mediante la resolución de problemas reales y concretos y se sentirá más motivado para aprender. Se ha estudiado parte de la bibliografía existente en ABP para demostrar lo ventajoso de utilizar ésta.

Se pretende dar un enfoque más práctico a la hora de plantear esta unidad de manera que los docentes cuenten con una herramienta que les permita conectar la teoría con la realidad del día a día.

El proyecto estará dividido en distintas etapas. Analizaremos las actividades a desarrollar en cada una de ellas, los recursos necesarios para llevarlas a cabo y realizaremos una evaluación de los resultados que esperamos conseguir. Los resultados no han sido contrastados con trabajo de campo pero podemos esperar una mejora en el aprendizaje de los alumnos gracias a las actividades motivadoras que se les plantea.

## **PALABRAS CLAVE**

Aprendizaje basado en problemas (ABP), Formación Profesional, Formación y Orientación Laboral, Título de Grado Superior, búsqueda de empleo.

## **ABSTRACT**

The aim of this Master final's Thesis (TFM) is to propose a project for the module Training and Labor Guidance (FOL), mainly a project related to the unit "Active job search" included in all degrees of Vocational Training (FP). The work unit proposal is based on Problem Based Learning (PBL), is still a quite unknown methodology and stimulates the learning on group and independent.

Currently most of the students are not being motivated enough to learn, so we must connect with them through motivational strategies such as Problem Based Learning.

The student using research will progress in their learning by solving real and specific problems and should feel more encouraged to learn. It has been studied part of the existing bibliography on PBL to demonstrate how advantageous is to use it.

It is intended to provide an approach more practical when considering this unit, so that teachers have a tool that allows them to connect the theory with the day by day reality.

The project will be divided into different stages. It will be analyzed the activities to develop in each of them, the resources needed to carry them out and it will carry out an evaluation of the results we expect to achieve. The results have not been contrasted with field work but we are confident on improvements in students learning through the motivational activities that they face.

## **KEYWORDS**

Problem-Based Learning (PBL), Vocational Training, training and labor guidance, high school degree, job search.

## ÍNDICE

1. Justificación y planteamiento del problema .....	8
2. Objetivos.....	9
2.1. Objetivo general.....	9
2.2. Objetivos específicos .....	9
3. Elección de la bibliografía .....	10
4. Metodología .....	10
5. Marco teórico.....	11
5.1. Constructivismo .....	11
5.2. Orígenes del ABP.....	13
5.3. ¿Qué es el ABP? .....	13
5.4. Características del ABP.....	17
5.5. Fases del ABP .....	18
5.6. Las teorías educativas y los efectos del ABP en el aprendizaje .....	22
5.7. Aprendizaje tradicional Vs ABP.....	25
5.8. La evaluación del ABP .....	27
5.9. Beneficios del ABP.....	28
5.10. Dificultades del ABP .....	29
6. Propuesta de intervención. Proceso de selección laboral .....	29
6.1. Presentación .....	30
6.2. Objetivos .....	32
6.3. Metodología.....	33
6.3.1. Perfil de los alumnos.....	34
6.3.2. Actividades y temporalización.....	36
6.3.3. Recursos .....	38
6.3.4. Evaluación .....	41
7. Conclusiones .....	46
8. Limitaciones del trabajo .....	47
9. Prospectiva.....	47
10. Referencias bibliográficas .....	49
10.1. Bibliografía referenciada .....	49
10.2. Bibliografía consultada .....	51
11. Anexos.....	53
Anexo 1. Profesiograma de un director comercial.....	53
Anexo 2. Ejemplo de cuestionario de evaluación inicial .....	54
Anexo 3. Ejemplos de pruebas grupales .....	55
Anexo 4. Ejemplo de hoja de autoevaluación del alumno .....	60

<i>Anexo 5. Ejemplo de hoja para evaluación de un compañero .....</i>	<i>61</i>
<i>Anexo 6. Ejemplos de hojas de evaluación del tutor .....</i>	<i>62</i>
<i>Anexo 7. Ejemplos de hojas de evaluación del proyecto.....</i>	<i>64</i>

## **ÍNDICE DE TABLAS**

<i>Tabla 1. Roles profesor/alumno .....</i>	<i>14</i>
<i>Tabla 2. Competencias que se trabajan en el ABP.....</i>	<i>16</i>
<i>Tabla 3. Actividades y temporalización .....</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 4. Rubrica “Proceso de selección laboral” .....</i>	<i>43</i>

## **ÍNDICE DE FIGURAS**

<i>Figura 1. Enfoques constructivistas .....</i>	<i>11</i>
<i>Figura 2. Características del ABP .....</i>	<i>18</i>
<i>Figura 3. Método de los siete saltos .....</i>	<i>19</i>
<i>Figura 4 Proceso de aprendizaje ABP .....</i>	<i>20</i>
<i>Figura 5. Aprendizaje tradicional vs ABP.....</i>	<i>25</i>
<i>Figura 6. Fases del proyecto.....</i>	<i>32</i>
<i>Figura 7. Recursos Tic I .....</i>	<i>39</i>
<i>Figura 8. Recursos Tic II.....</i>	<i>39</i>
<i>Figura 9. Recursos Tic III .....</i>	<i>40</i>
<i>Figura 10. Recursos Tic IV.....</i>	<i>40</i>
<i>Figura 11. Evaluación .....</i>	<i>45</i>

## ***1. Justificación y planteamiento del problema***

Según el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, la formación profesional constituye una prioridad de la política educativa, de la política económica de la Unión Europea y del Gobierno de España. Los objetivos fijados por la Unión Europea para el año 2020 recogen la necesidad de incrementar el nivel de formación y cualificación tanto de los jóvenes en edad escolar como de la población trabajadora, para lo que es necesario reforzar, modernizar y flexibilizar las enseñanzas de formación profesional.

Una de las formas que tenemos de modernizar estas enseñanzas es acercando la realidad a las aulas y esto podemos conseguirlo por medio del aprendizaje basado en problemas. Esta metodología despierta el interés de los alumnos y los motiva para aprender, les ayuda a prepararse para la vida profesional.

El Aprendizaje Basado en problemas es un método didáctico, dentro de las pedagogías activas y más concretamente podemos decir que es un aprendizaje por descubrimiento y construcción, en contraposición con la estrategia expositiva o magistral. En este aprendizaje por descubrimiento y construcción es el alumno el protagonista, busca la información, la selecciona, organiza e intenta resolver con ella los distintos problemas que se le plantean. El docente es un guía, plantea los problemas, indica algunas sugerencias y está dispuesto a ayudar al alumno según sus necesidades.

Jerónimo Bruner<sup>1</sup>, gran constructivista del siglo XX, (Restrepo, 2005) considera fundamental llevar el aprendizaje más allá de la mera información, hacia los objetivos de aprender a aprender y a resolver problemas. Para esto sugiere seis eventos pedagógicos, que permiten desarrollar la estrategia de descubrimiento y construcción:

- Dejar usar la propia cabeza, los modelos que cada quien tiene en su cabeza.
- Ligar lo nuevo con lo ya dominado o construir puentes de mediación cognitiva.

---

<sup>1</sup> Psicólogo estadounidense que hizo importantes contribuciones a la psicología cognitiva y a las teorías del aprendizaje dentro del campo de la psicología educativa. Sus estudios en el campo de la psicología evolutiva y la psicología social estuvieron enfocados en generar cambios en la enseñanza que permitieran superar los modelos reduccionistas, mecanicistas del aprendizaje memorístico centrado en la figura del docente.

- Categorizar.
- Comunicarse con claridad, superando el “autoenredo”.
- Contrastar, comparar.
- Formular hipótesis y tratar de probarlas, para hallar conocimiento o confirmar lo conocido.

## ***2. Objetivos***

### ***2.1. Objetivo general***

La finalidad de este trabajo es proponer una herramienta metodológica, el ABP, para aplicarla al módulo de Formación y Orientación Laboral, en concreto a la unidad de “Búsqueda Activa de empleo”. En esta unidad el alumno va a conocer cuáles son las fuentes de búsqueda de empleo, seleccionar ofertas, preparar el CV y la carta de presentación. Lo que se pretende con este ABP es ir más allá, el alumno no sólo aprenderá a seleccionar las ofertas sino que también aprenderá a crearlas y participará en el proceso de selección, todo mediante el descubrimiento, la investigación y utilizando las nuevas tecnologías TICs.

### ***2.2. Objetivos específicos***

Se desarrollaran los siguientes objetivos específicos a lo largo de esta investigación:

- Consultar la bibliografía existente sobre el constructivismo y las teorías educativas.
- Consultar la bibliografía existente sobre la metodología del Aprendizaje Basado en Problemas.
- Valorar los beneficios de la aplicación de esta metodología y sus posibles dificultades de implantación.
- Examinar los contenidos de la unidad “Búsqueda activa de empleo” dentro del módulo de Formación y Orientación Laboral.

### **3. Elección de la bibliografía**

Para la selección de la bibliografía se ha recurrido a buscadores de Internet, como Google Académico, también a la biblioteca de la Unir y sus repositorios de acceso abierto, a Redined y a Dialnet. Se ha consultado tanto la legislación vigente del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte del gobierno de España como la de la comunidad Autónoma de Castilla la Mancha. También se han consultado diversos libros de la Biblioteca Municipal de Albacete, de la Biblioteca de la Universidad de Castilla la Mancha y de la biblioteca de la UNED, relacionados con la temática.

### **4. Metodología**

En la primera fase de este trabajo hemos realizado una revisión bibliográfica sobre el Aprendizaje basado en problemas así como los orígenes de esta metodología constructivista.

Posteriormente se han revisado los contenidos del módulo de Formación y Orientación Laboral del Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas, que son los que establece el *Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas y se fijan sus enseñanzas mínimas* y se ha revisado la normativa autonómica de Castilla la Mancha en el *Decreto 43/2013, de 25/07/2013, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha*. Aunque al ser un módulo común en todos los ciclos de grado superior podría haberse seleccionado cualquier otro Título para su revisión.

A continuación se ha diseñado la propuesta de intervención aplicando la metodología de aprendizaje basado en problemas para los alumnos del módulo de Formación y Orientación Laboral de 1º de Técnico Superior en Administración y Finanzas.

Por último se ha propuesto realizar una evaluación, analizando el rendimiento y el alcance de los objetivos previstos. Se ha planteado recoger información tanto de los profesores como de los alumnos por medio de encuestas, que nos ayudarán a una mejora del proyecto propuesto.

## 5. Marco Teórico

Se ha hecho una revisión de autores como Piaget, Ausubel, Vigotsky, Bruner y Barrows, entre otros, debido a sus aportaciones en campos como el aprendizaje significativo, el constructivismo y el ABP.

### 5.1. Constructivismo

El constructivismo se basa en que el conocimiento se va construyendo sobre los conocimientos que el alumno ya posee, es decir sobre sus conocimientos previos. El alumno no asimila simplemente la información sino que la conecta con sus esquemas de conocimientos previos. En el constructivismo, por tanto, el aprendizaje es activo. A diferencia con el aprendizaje pasivo en el que éste se produce simplemente por transmisión de información entre el profesor y el alumno.

El constructivismo es en la actualidad la orientación dominante en Psicología de la Educación. Los tres referentes teóricos de esta corriente constructivista son Piaget, Ausubel y Vigotsky.

Actualmente en educación nos encontramos con los siguientes enfoques constructivistas (Serrano y Pons, 2011):

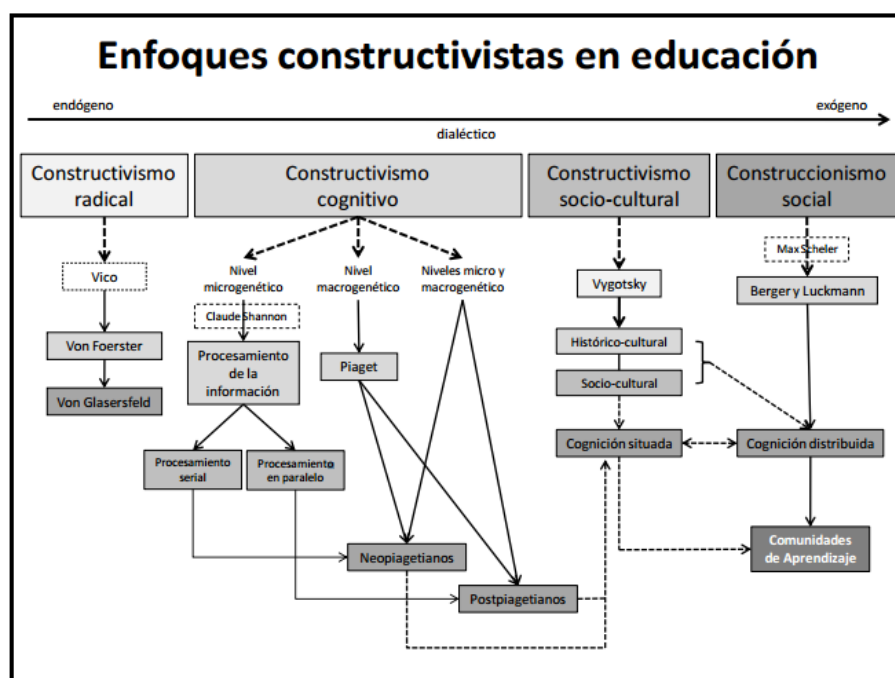


Figura 1. Enfoques constructivistas (Serrano y Pons, 2011)

### Constructivismo piagetiano o cognitivo:

El primer constructivismo en aparecer es el de la teoría genética de Piaget. Para este autor el conocimiento se va construyendo sobre estructuras cognitivas previamente establecidas, estas estructuras van evolucionando y se van adaptando al entorno, se modifican, se reorganizan, se reestructuran y esto hace que se vayan construyendo nuevos conocimientos. La construcción del conocimiento es un proceso individual pero también es fundamental la interacción con otras personas.

El aprendizaje para Piaget está subordinado al desarrollo psicológico de la persona, a su maduración biológica. El desarrollo irá de lo individual a lo social.

### Constructivismo sociocultural:

Tiene su origen en los estudios de Lev S. Vigotsky, para este autor el desarrollo se produce por procesos sociales, por interacción con otras personas. El desarrollo irá este caso de lo social a lo individual.

El conocimiento se va construyendo al relacionarse el individuo con otras personas en diferentes contextos. Todas las personas que rodean al alumno son agentes que influyen en el aprendizaje. Esto favorecerá la resolución de problemas complejos que no podría resolver de manera individual.

### Constructivismo radical:

El gran representante de este constructivismo radical es Von Glasersfeld. Se basa en que el conocimiento está en la mente de las personas y este conocimiento se va a ir construyendo en base a la propia experiencia del sujeto.

Los cuatro principios de esta corriente son:

- El conocimiento no se recibe de manera pasiva, lo construye activamente el sujeto.
- El conocimiento se va adaptando, se va ajustando.
- La cognición sirve para organizar las experiencias del sujeto.
- La primera interacción debe ser con la experiencia individual

### Constructivismo social:

Sus representantes son Thomas Luckman y Peter L. Berger. Ellos sostienen que la realidad es una construcción social y por ello el conocimiento se construye por intercambio social.

## ***5.2. Orígenes del ABP***

El aprendizaje basado en problemas tuvo su origen en la Escuela de Medicina de la Universidad de McMaster (Canadá) en las décadas de los 60's y 70's. Se presentó como una propuesta innovadora, donde el aprendizaje estaba centrado en el estudiante consiguiendo de esta manera un aprendizaje significativo. La primera promoción de esta nueva escuela se graduó en 1972 y a lo largo de los últimos 30 años el aprendizaje basado en problemas ha sido adoptado por escuelas de medicina en todo el mundo.

En las últimas décadas nuestras vidas han ido cambiando en multitud de aspectos: cómo nos comunicamos, cómo nos relacionamos, cómo accedemos a la información...por lo tanto es necesario también un aprendizaje diferente, más acorde con lo que el mercado demanda actualmente. El entorno laboral actual es muy diferente al que existía años atrás, y por tanto los alumnos se enfrentarán a problemas distintos (ya que la realidad es distinta) que requieren de enfoques y habilidades que les permitan resolver problemas complejos.

## ***5.3. ¿Qué es el ABP?***

El Aprendizaje Basado en Problemas es una metodología que está centrada en el aprendizaje activo. Se trata de solucionar un problema, real o ficticio, planteado por el profesor, mediante la investigación y la reflexión. El profesor no utilizará la lección magistral para transmitir el temario, el alumno dejará de ser un mero receptor pasivo para convertirse en parte activa del proceso. El profesor pasará a ser un facilitador del aprendizaje. Mediante la siguiente tabla podemos ver cuáles son los roles que desempeñan tanto el profesor como el alumno en el ABP. (Aprendizaje Basado en Problemas de la Universidad Politécnica de Madrid, 2008)

*Tabla 1. Roles profesor/alumno*

<b>PROFESOR</b>	<b>ALUMNO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hace que el alumno sea protagonista de su propio aprendizaje.</li> <li>▪ Tiene que darse cuenta de los éxitos de sus alumnos.</li> <li>▪ Es un facilitador del aprendizaje, un guía.</li> <li>▪ Ofrece a los alumnos diversas oportunidades de aprendizaje.</li> <li>▪ Favorece que los alumnos piensen de manera crítica.</li> <li>▪ Realiza con los alumnos sesiones de tutoría</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Es responsable de su aprendizaje.</li> <li>▪ Colaborar con distintos equipos</li> <li>▪ Estar abierto al intercambio de ideas con los compañeros.</li> <li>▪ Comparte información y aprende de los compañeros.</li> <li>▪ Es autónomo en el aprendizaje y sabe pedir ayuda cuando la necesita.</li> <li>▪ Dispone de herramientas para planificar, controlar y evaluar su aprendizaje.</li> </ul>

*Elaboración propia, 2016*

Para que un ABP funcione correctamente el tutor debe disponer de una serie de habilidades, como son, entre otras:

- Ayudar a que los alumnos amplíen sus métodos de estudio y aprendizaje.
- Evitar tomar un rol expositivo en clase.
- Habilidad para ayudar al grupo a establecer metas.
- Ser consciente de la adquisición de aprendizaje por parte de los alumnos y darles feedback sobre su desempeño.
- Sintetizar la información que se transmite a los alumnos.
- Habilidad para promover el aprendizaje individual.
- Sugerir recursos para el trabajo a los alumnos.
- Realizar preguntas que motiven a los alumnos para su mejora personal.

El alumno por su parte debe tener una serie de responsabilidades y una determinada conducta para que el ABP funcione:

- El alumno debe de estar abierto para aprender de los demás.
- Debe saber aportar información al grupo.
- Debe saber compartir su información.
- Debe estimular la colaboración
- El alumno busca la aclaración de dudas propias o de sus compañeros.
- El alumno aprenderá a sintetizar la información recopilada.
- Debe aprender a realizar preguntas adecuadas que le den la información que permita resolver el problema.
- Debe saber buscar la información necesaria para resolver el problema
- Debe comprometerse a compartir información para el buen desarrollo del proceso de trabajo.

Barrows<sup>2</sup> (1986) define el ABP como “un método de aprendizaje basado en el principio de usar problemas como punto de partida para la adquisición e integración de los nuevos conocimientos”

Mediante el ABP los alumnos pueden mejorar la calidad de su aprendizaje y desarrollar y trabajar diversas competencias, que destacando a diversos autores como son de Miguel (2005), Prieto (2006) y Benito y Cruz (2005), (citado en Aprendizaje Basado en Problemas de la Universidad Politécnica de Madrid, 2008) podemos resumir en el siguiente cuadro:

---

<sup>2</sup> Médico y educador médico estadounidense, Barrows es conocido hoy por sus muchas innovaciones en la educación médica, en particular la enseñanza de Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), desarrollado mientras era profesor en la Escuela de Medicina de la Universidad de McMaster.

Tabla 2. Competencias que se trabajan en el ABP

<b>De Miguel (2005)</b>	<b>Prieto (2006)</b>	<b>Benito y Cruz (2005)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Resolver satisfactoriamente los problemas.</li> <li>▪ Implicarse en las decisiones.</li> <li>▪ Trabajar en grupo.</li> <li>▪ Destreza para comunicarse.</li> <li>▪ Desarrollo de conductas: concisión, revisión, respeto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificar problemas destacados del entorno profesional.</li> <li>▪ Ser consciente de su propio aprendizaje.</li> <li>▪ La planificación de las tácticas que se van a emplear para aprender.</li> <li>▪ El razonamiento crítico</li> <li>▪ Auto dirigirse en el aprendizaje.</li> <li>▪ Destrezas para la evaluación y autoevaluación.</li> <li>▪ Aprendizaje duradero.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Favorece el incremento del razonamiento eficiente y la imaginación.</li> </ul>

*Elaboración propia, 2016*

En un buen ABP es importante escoger y plantear un problema relevante y complejo, que mantenga motivados a los alumnos y les haga investigar dentro de la profesión que estudian. El problema debe cumplir determinadas características para considerarlo como un buen problema (Restrepo, 2005):

- *Relevancia*

El problema debe tener importancia para los alumnos, cuanto más cercano a su realidad, a situaciones con las que tendrán que enfrentarse en su vida profesional, más relevante será para ellos.

- *Cobertura*

El problema debe ser coherente con la temática a la que hacer referencia. Los alumnos deben resolver el problema estudiando y aplicando dicha temática.

- *Complejidad*

El problema complejo no tiene una solución única y además requiere del conocimiento de distintas áreas (interdisciplinar) para su resolución.

## **5.4. Características del ABP**

Podemos destacar las siguientes características (Barrows, 1996, citado en Morales y Landa, 2004):

- *El aprendizaje está centrado en el alumno.*

El alumno es el responsable de su propio aprendizaje, es parte activa del proceso, debe saber identificar qué necesita saber y dónde puede conseguir la información necesaria para lograr la resolución de los problemas que se le plantean. La información puede ser recopilada por distintos medios como pueden ser libros, revistas, Internet...

El alumno trabajará tanto de forma autónoma como en equipo.

- *El aprendizaje se produce en grupos pequeños.*

Se recomienda que el número de miembros de cada grupo oscile entre cinco y ocho. En caso de conflicto, al ser un grupo pequeño, es más fácil solucionar los problemas que puedan aparecer, de la misma manera que se hace más sencillo que trabajen de manera conjunta para conseguir los objetivos. Esta responsabilidad conjunta hace que los alumnos se encuentren bastante motivados para la realización de la tarea encomendada y a la vez adquieran un compromiso frente al resto de sus compañeros.

- *Los profesores son facilitadores o guías.*

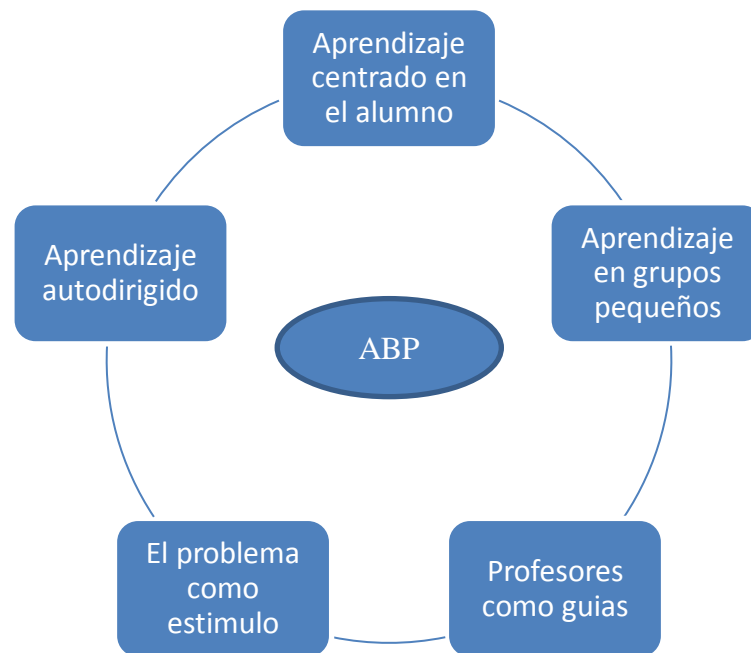
El profesor debe plantear cuestiones a los alumnos para que ellos mismos vayan encontrando el camino para resolver el problema planteado, en ningún caso debe proporcionar a los alumnos información directa, sólo debe guiarlos.

- *Los problemas son el estímulo para el aprendizaje.*

El problema reproduce situaciones con las que el alumno se encontrará en la vida real y esto le aporta una gran motivación para su aprendizaje.

- *La nueva información se adquiere a través del aprendizaje autodirigido.*

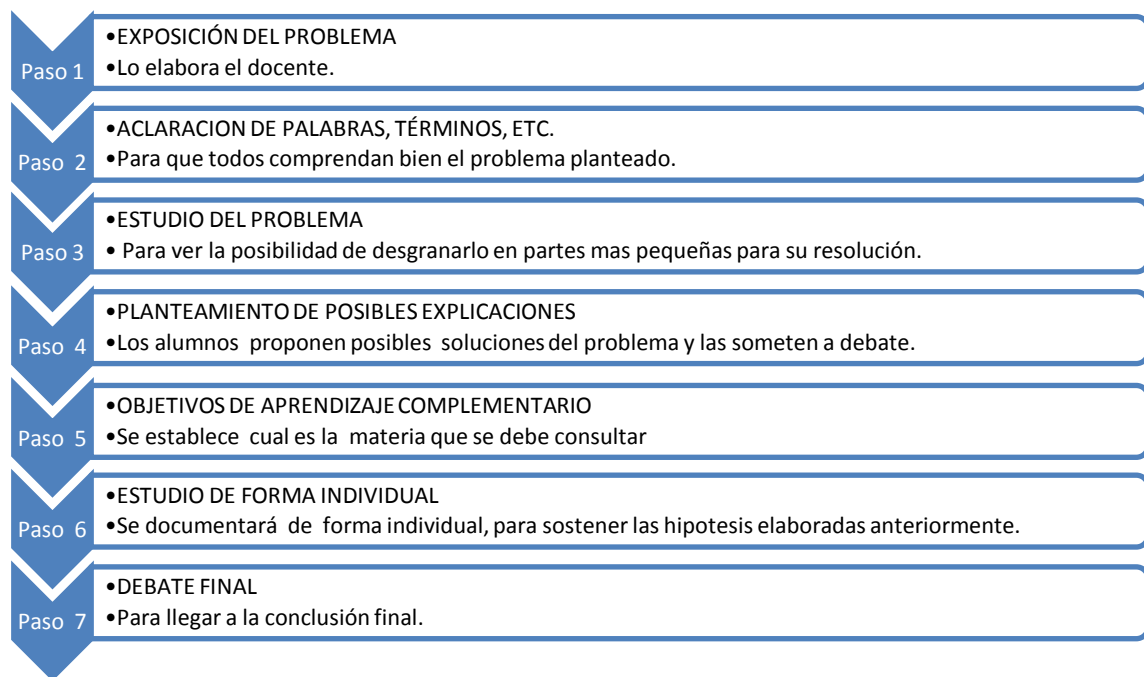
Los alumnos trabajan de manera conjunta, analizan, relacionan, comprueban y debaten continuamente sobre lo que van aprendiendo.



*Figura 2. Características del ABP (Elaboración propia, 2016)*

## **5.5. Fases del ABP**

Aunque existen diferentes métodos para explicar las fases del ABP, nos vamos a centrar en el “*Método de los siete saltos*” de la Universidad de Lindburg, en Maastricht, Holanda, que es muy similar al de McMaster (Restrepo, 2005). Como ya se dijo anteriormente, el ABP como propuesta didáctica completa apareció en la Universidad de McMaster, en Canadá. Posteriormente se difundió por los distintos países.



*Figura 3. Método de los siete saltos (seven jumps) (Elaboración propia, 2016)*

Paso 1: El profesor plantea el problema al que se enfrentan los alumnos para su resolución.

Paso 2: En este paso se aclaran los términos que no han sido comprendidos, para ello cada uno de los miembros identifica los términos que desconoce y se recurre al conocimiento de los miembros del grupo para clarificarlos.

Paso 3: En este paso se pondrán en práctica los conocimientos anteriores de los alumnos relacionados con el problema a resolver.

Paso 4: En este paso se realiza una tormenta de ideas para encontrar posibles respuestas al problema.

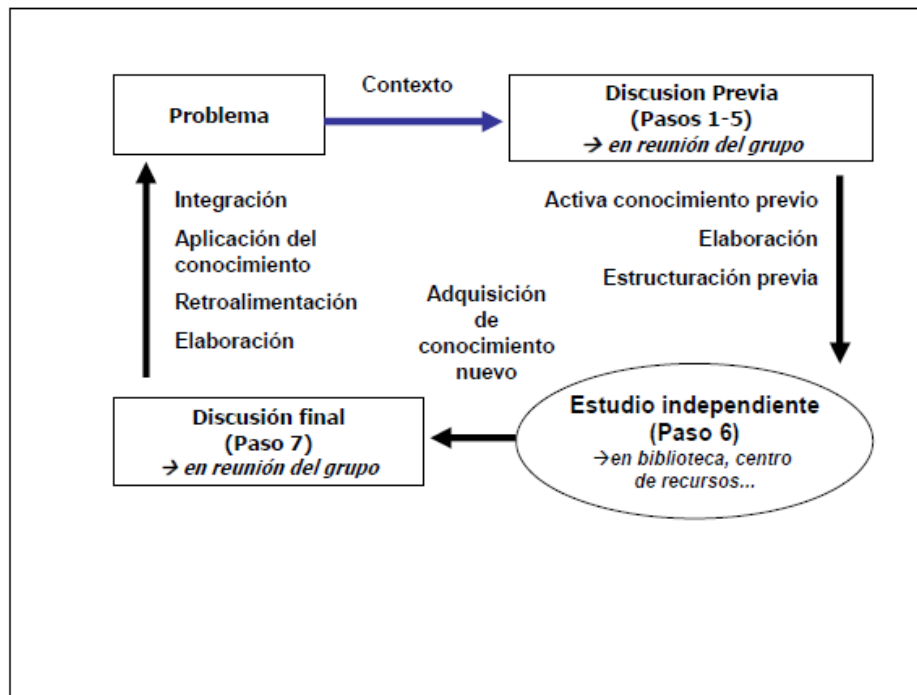
Paso 5: Las cuestiones que se han ido planteando sirven de guía para ver la temática que se necesita consultar para dar respuesta a esas cuestiones.

Paso 6: Se realizan actividades individuales de estudio para recabar información, posteriormente se reúnen en grupo para exponer la nueva información.

Paso 7: El grupo se reúne para solucionar el problema.

La siguiente figura refleja los procesos de aprendizaje que se activan en cada una de las fases descritas anteriormente. Como vemos en ella, partimos de un problema significativo para los alumnos (por ser de actualidad, estar cercano a su realidad...) que crea el entorno, el contexto donde los alumnos van a desarrollar su

trabajo. Después, entre las fases 1 y 5, al realizar la discusión en grupo, se activarán los conocimientos previos que tienen sobre el problema en cuestión y esto hará que vean otras opiniones diferentes a las suyas y consigan obtener un mejor entendimiento del problema. De esta manera queda estructurado el problema para la investigación posterior, en la fase individual de estudio. En el último paso con la discusión final se vuelven a compartir de nuevo los conocimientos de unos y otros y se llega a la resolución del problema planteado.



*Figura 4. Proceso de aprendizaje ABP. (Carmen Vizcarro y Elvira Juárez, 2008)*

Otros métodos también destacados serían (Restrepo, 2005):

**Método de los ocho pasos:**

Publicado en el Journal of PBL (ABP) en el año 2000.

Sus pasos son:

1. Analizar el problema, realizar hipótesis, detallar aspectos.
2. Intentar solucionar el problema con lo que ya se conoce.
3. Reconocer lo que se desconoce y que es lo necesario para solucionar el problema.

4. Priorizar las necesidades de aprendizaje, determinar los objetivos de aprendizaje nuevo y los recursos para seleccionar la información y asignar el trabajo entre los compañeros.
5. Estudio individual y planificación.
6. Compartir la información entre los compañeros.
7. Aplicar el conocimiento para resolver el problema.
8. Valorar el nuevo conocimiento adquirido, la respuesta que se ha dado y la eficacia del proceso.

#### Método de los nueve pasos:

Creado en la Academia de Matemáticas y Ciencias de Illinois en el año 2001.

Sus pasos son:

1. Disponer a los estudiantes para el ABP. Paso voluntario, sirve para recordar a los estudiantes el método.
2. Introducir el problema.
3. Exponer lo que se conoce del tema y disponer lo que se debería saber para resolverlo de la mejor manera.
4. Determinar de manera eficaz la exposición del problema.
5. Reunir y compartir la información necesaria.
6. Generar posibles respuestas al problema.
7. Valorar las posibles respuestas dadas.
8. Valorar el empeño puesto en el proceso.
9. Hacer un resumen sobre la experiencia lograda con el problema.

#### Método de las cinco fases:

Creado en la Facultad de Medicina de la Universidad de Queen, Canadá.

Sus fases son:

1. Leer el problema.
2. Tormenta de ideas, elaboración de suposiciones.
3. Reconocimiento de objetivos de aprendizaje.
4. Documentarse de forma individual de cara a la resolución final.
5. Debate final en grupo.

Podemos ver que todos los métodos cuentan con unos elementos que son comunes: el análisis o lectura del problema, la generación de hipótesis, la puesta en

común de estas hipótesis, la investigación individual y por último la discusión final para hallar la solución el problema planteado.

### ***5.6. Las teorías educativas y los efectos del ABP en el aprendizaje***

En la enseñanza tradicional se pone de manifiesto que el aprendizaje del alumno depende en mucha medida del profesor y de la metodología que éste emplee en el aula. Frente a esta concepción tradicional hay que destacar la importancia de lo que el alumno aporta en el proceso de aprendizaje (conocimientos, destrezas, actitudes, capacidades...). En la actualidad, esta actividad constructiva del alumno aparece como elemento importante del aprendizaje.

Como ya hemos dicho el Aprendizaje Basado en Problemas es un aprendizaje por descubrimiento y construcción. En este aprendizaje es el alumno el protagonista, indaga sobre la información que necesita, la recopila, elige la que le interesa e intenta solucionar con ella los retos que se le proponen. Siempre teniendo en cuenta que el nuevo conocimiento se crea sobre el conocimiento previo que ya tenemos. Según Glaser (1991) (citado en Morales y Landa, 2004) podemos establecer tres principios relacionados con el aprendizaje:

- *El aprendizaje es un proceso constructivo y no receptivo*

El aprendizaje que ha predominado hasta hace unos treinta años es un aprendizaje pasivo, los alumnos asimilaban gran cantidad de información a través de aprendizajes memorísticos. El poder recuperar esta información almacenada dependía de como la hubiesen almacenado, de la calidad de la codificación utilizada.

Actualmente sabemos que una característica de la memoria es su estructura asociativa, hay una red semántica que relaciona unos conceptos con otros. En el aprendizaje constructivista la nueva información se acopla a la ya existente y depende de cómo se realice este acoplamiento la información se recuperara con mayor o menor esfuerzo

- *La metacognición afecta el aprendizaje.*

El aprendizaje es más rápido cuando los alumnos poseen habilidades para la metacognición, ya que a través de ella pueden comprender y autorregular el aprendizaje. El alumno es capaz de ir viendo si los resultados que se obtienen son significativos y si hay una evolución en la resolución de los problemas. Para poder llevar a cabo la resolución de un problema además de poseer el conocimiento adecuado debemos contar con el uso de métodos de resolución.

Brunning y colaboradores (1995) (citado en Morales y Landa, 2004) proponen varias estrategias de enseñanza que son útiles para desarrollar la metacognición: motivar a los alumnos a involucrarse profundamente en el proceso; centrarse en la comprensión y no en la memorización superficial; promover la elaboración de nuevas ideas; ayudar a los alumnos a plantearse preguntas que puedan ellos mismos responderse durante la resolución del problema.

- *Los factores sociales y contextuales tienen influencia sobre el aprendizaje.*

Los alumnos deben de ser capaces de resolver los problemas de una manera eficaz. Esta es una de las metas que se plantea la educación.

Según Gijsselaers, (1996) (citado en Morales y Landa, 2004) para que la enseñanza sea más efectiva tenemos a nuestra disposición algunas estrategias, como son:

- Las situaciones que se planteen deben ser complejas y significativas.
- Deben desarrollarse habilidades para la metacognición.
- El conocimiento y las habilidades deben de enseñarse en diferentes contextos.
- El aprendizaje debe enfocarse desde la colaboración, los alumnos pondrán en común sus conocimientos.

Estas estrategias se basan en dos modelos de aprendizaje contextualizado: el Aprendizaje Cognitivo y la Instrucción Anclada. Estos modelos señalan que la enseñanza debe tener lugar con problemas relacionados con el mundo real. En el Aprendizaje Cognitivo los alumnos alcanzan un logro mayor cuando tienen la oportunidad de ver como los expertos analizan los problemas y se retroalimentan de sus acciones. En la Instrucción Anclada, los alumnos estudian los conceptos relacionándolos en una variedad de contextos y durante un periodo extenso.

Los factores sociales también influyen en el aprendizaje. Al trabajar en pequeños grupos, el estudiante ve otros puntos de vista alternativos al suyo, distintos métodos de resolución de problemas, y esto hace que se sientan estimulados para plantearse nuevas interrogantes.

Entre los efectos que el ABP produce en el aprendizaje podemos mencionar como más importantes:

- *Facilita la comprensión de los nuevos conocimientos, lo que resulta indispensable para lograr aprendizajes significativos.*

Un aprendizaje es significativo cuando se relaciona con los conocimientos que ya se poseen sobre el tema en cuestión y no cuando se adquieren de forma memorística. La información nueva interactúa con la ya existente para conseguir el aprendizaje. El alumno debe adoptar una actitud favorable y debe dotar de significados propios a los contenidos nuevos que está adquiriendo.

- *El ABP fomenta la motivación de los alumnos, tan necesaria para conseguir un aprendizaje significativo.*

Los procesos mentales que intervienen en el proceso de adquisición de aprendizajes significativos son bastante complejos, Ausubel (s.f) considera que el profesor tiene en sus manos la labor de conseguir que el alumno esté motivado para aprender significativamente.

- *El ABP ocasiona conflictos cognitivos en la mente del estudiante.*

Para Piaget (1971) la inteligencia y el conocimiento siempre tienden a estar en una situación de equilibrio, cuando aparece un conocimiento nuevo se produce un desequilibrio que la inteligencia va a tratar de equilibrar. Los aprendizajes más significativos, los más permanentes, son efecto de este conflicto cognitivo, los que se producen en la persecución de este equilibrio.

En esta situación de desequilibrio y contradicción es donde el alumno tratará de buscar respuestas y por lo tanto aprenderá. Diremos, por tanto, que el conflicto cognitivo es indispensable para alcanzar aprendizajes significativos.

- *En el ABP la colaboración y cooperación entre los estudiantes es necesaria para que se produzca el aprendizaje.*

Según Vigotsky (s.f) para que se produzca el aprendizaje se requiere de interacción con profesores o con iguales más capaces. Una de las interacciones más eficaces para que se produzca el aprendizaje es el trabajo en grupo, en él se intercambian ideas y todos colaboran y aportan datos para resolver el problema planteado. Una tarea importante del docente es fomentar el dialogo en el grupo.

- *El ABP permite el reajuste de la Zona de Desarrollo Próximo de los alumnos.*

Un concepto muy importante en la obra de Vigotsky (1979) es el de Zona de Desarrollo Próximo (ZDP). Se define como la distancia entre el nivel real de desarrollo (que es la capacidad de aprender por si solo que tiene el alumno) y el nivel de desarrollo potencial (que es hasta dónde puede llegar el alumno con la ayuda de otros). Al trabajar en equipo estaremos avanzado (con la ayuda de los compañeros) por la zona de desarrollo próximo.

## 5.7. Aprendizaje tradicional Vs ABP

Si queremos aplicar una metodología basada en ABP, tenemos que darnos cuenta de los puntos en los que difiere de una metodología tradicional. (Gómez, 2012)



Figura 5. Aprendizaje tradicional vs ABP (Gómez, B. 2012)

Comparando uno y otro método de aprendizaje podemos llegar a las siguientes conclusiones (Gómez, 2012):

En el aprendizaje tradicional:

- El profesor tiene el rol de experto, es el que transmite la información al alumno.
- Los profesores transmiten el contenido mediante exposiciones.
- Los alumnos son receptores pasivos de la información que transmiten los profesores.
- La comunicación del profesor con los alumnos es unidireccional; se transmite en bloque al grupo.
- La forma de trabajar de los alumnos es de manera individual.
- Los alumnos memorizan y repiten la información con el fin de realizar los exámenes correctamente.
- Los alumnos aprenden de manera individual, no se fomenta el trabajo en equipo.
- La evaluación se lleva a cabo sólo por el profesor, no existe la autoevaluación ni la coevaluación.

En el ABP:

- Los profesores ejercen la figura de tutor, de guía en el aprendizaje del alumno, es un orientador.
- Los alumnos son responsables de su aprendizaje y de establecer lazos con el profesor.
- Los profesores presentan problemas abiertos para transmitir los contenidos. Si los problemas son reales los alumnos estarán más motivados.
- Los profesores ven a los alumnos como personas que pueden aprender por su propia iniciativa e intentan motivarlos para ello.
- Los alumnos aprenden a trabajar en equipo para resolver los diferentes problemas que se les plantea.
- Los profesores sirven de guía a los alumnos en el proceso de búsqueda de información y recursos.
- Los alumnos se distribuyen en pequeños grupos e interactúan con los profesores en un proceso bidireccional.
- Los alumnos participan activamente en la resolución de los problemas que se les plantea.

- Los alumnos trabajan de manera colaborativa.
- Los profesores elaboran problemas abiertos donde no hay una sola respuesta correcta. Guían a los alumnos para realizar preguntas, explorar diversas alternativas y los ayudan a tomar decisiones efectivas.
- No es sólo el profesor el que evalúa. Los alumnos evalúan su propio proceso y el de los demás miembros del grupo. Es importante evaluar tanto el proceso como el resultado.

## ***5.8. La evaluación en el ABP***

Si estamos cambiando la manera de aprender y enseñar, también debemos de cambiar la forma de evaluar, para adecuarla a esta nueva manera de hacer en el aula.

Según Vizarro y Juárez (2008) la evaluación del ABP nos va a servir para analizar dos puntos. Por un lado nos va a dar información sobre si los alumnos están alcanzando, y en qué medida, los objetivos de aprendizaje propuestos, y por otro lado, nos va a dar información sobre si hay que realizar correcciones en el proceso.

El ABP busca que el alumno aprenda pero también que desarrolle la capacidad de aprendizaje autónoma. La evaluación va a ser por tanto de los alumnos y del proceso de aprendizaje.

- **¿Cuándo se evalúa?**

Se evalúa a lo largo de todo el proceso, desde que comienza la tarea, durante la realización de la misma y al final de ella.

- **¿Qué se evalúa?**

Las pruebas tradicionales, de reproducir conocimientos, no son adecuadas para evaluar esta nueva forma de aprendizaje de resolución de problemas.

Se va evaluar no solo la adquisición de contenidos sino también destrezas, motivación, participación, colaboración...

- **¿Cómo se evalúa?**

Es importante realizar una evaluación formativa a lo largo del desarrollo de las actividades; una evaluación sumativa al final del proceso donde evaluemos el

producto final así como los aprendizajes, habilidades y conocimientos adquiridos; una autoevaluación donde el alumno se valore así mismo y una coevaluación donde se evalúe al grupo

- **¿Quién evalúa?**

Todos los implicados en el proceso. El profesor, los alumnos y el grupo.

## ***5.9. Beneficios del ABP***

Son numerosos los autores que reflejan los beneficios de esta metodología de aprendizaje. Haciendo una revisión de diversos autores como Blumerg y Mitchell, 1993 y Norman y Schimidt, 1992(citados en Vizarro y Juárez, 2008 y Gómez, 2012) podemos seleccionar entre los beneficios más destacables del ABP los siguientes:

- El desarrollo de habilidades de autoaprendizaje.
- Hay un uso más variado de los diferentes materiales de aprendizaje: libros, fotocopias, internet, videos...
- A través de los pequeños grupos de trabajo el alumno va adquiriendo habilidades sociales y personales (Robinson, 1993, citado en Vizarro y Juárez, 2008)
- Mediante el trabajo colaborativo se van a desarrollar aptitudes sociales, personales y afectivas que van a incidir sobre el rendimiento de una manera muy positiva.
- En el ABP es igual de importante los conocimientos adquiridos como el proceso de adquisición de estos.
- Las habilidades adquiridas son más perdurables, ya que el aprendizaje práctico hace que perduren más tiempo los conocimientos adquiridos que en el aprendizaje teórico.
- El alumno indaga y explora para obtener información para la resolución del problema.
- El alumno adquiere conocimientos de diferentes campos ya que el ABP es multidisciplinar.
- El alumno trabaja de forma autónoma y esto le hace adquirir la competencia de aprender a aprender. (Glaser, 1991, citado en Vizarro y Juárez, 2008).

- Aumenta la motivación de los estudiantes. Los alumnos se encuentran más participativos en clase.

### ***5.10. Dificultades del ABP***

Según el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (2010) podemos citar las siguientes dificultades con que se enfrenta el ABP:

- Aunque la materia se explora en profundidad le ritmo de avance es más lento.
- A muchos estudiantes no les gusta trabajar en equipo por mucho tiempo.
- Algunos estudiantes muestran poco interés por aprender, lo que ocasiona que la participación no sea homogénea.
- La evaluación es un aspecto difícil. A los docentes les es difícil diseñar un sistema de evaluación que los alumnos entiendan fácilmente.
- El desempeño del profesor. El profesor debe familiarizarse con el ABP y su aplicación. Para prepararse adecuadamente se requiere de más tiempo que con el modelo tradicional.
- Los profesores que no han usado las TIC tienen dificultad para incorporarlas en sus ABP.

## ***6. Propuesta de intervención. Proceso de selección laboral.***

En este Trabajo de Fin de Master se va a plantear una propuesta de intervención que está relacionada con la unidad “Búsqueda Activa de Empleo” del módulo de Formación y Orientación Laboral de 1º de Técnico Superior en Administración y Finanzas. Dentro de la unidad de búsqueda activa de empleo tenemos el proceso de búsqueda de empleo y las técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo. Se pretende que los alumnos no aprendan sólo basándose en la memorización, sino que a través de los problemas planteados desarrollen habilidades de razonamiento, investigación, colaboración, trabajo en equipo y autonomía.

Se va a plantear una propuesta de mejora de la unidad y de los objetivos de ésta, así como una programación temporal y los recursos para llevarla a cabo. Por último se propondrá un sistema de evaluación para valorar los conocimientos adquiridos por los alumnos.

Se desarrollaran una serie de actividades basadas en el aprendizaje basado en problemas con los que se pretende captar la motivación de los alumnos por aprender.

Finalmente se expondrán los aspectos positivos y negativos del aprendizaje basado en problemas y se expondrán las conclusiones a las que se ha llegado.

## **6.1 Presentación**

La actividad que se presenta en este trabajo está basada en la metodología del aprendizaje basado en problemas. Se tendrán en cuenta los contenidos del módulo de formación y orientación laboral establecidos en *Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas y se fijan sus enseñanzas mínimas* y en el *Decreto 43/2013, de 25/07/2013, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha*.

En la unidad de búsqueda activa de empleo se trabajan los siguientes contenidos mínimos:

- La importancia de que exista una formación permanente en la trayectoria tanto laboral como profesional de un Técnico Superior en Administración y Finanzas.
- Analizar cuáles son los intereses y motivaciones personales para desarrollar esta carrera profesional.
- Saber identificar que itinerarios formativos existen relacionados con el Técnico Superior en Administración y Finanzas.
- Analizar el sector profesional de este título de Técnico Superior en Administración y Finanzas.

- Analizar el proceso de búsqueda de empleo en diferentes empresas del sector.
- Identificar y valorar las diferentes oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa.
- Analizar qué técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo existen.
- Conocer los pasos para la toma de decisiones

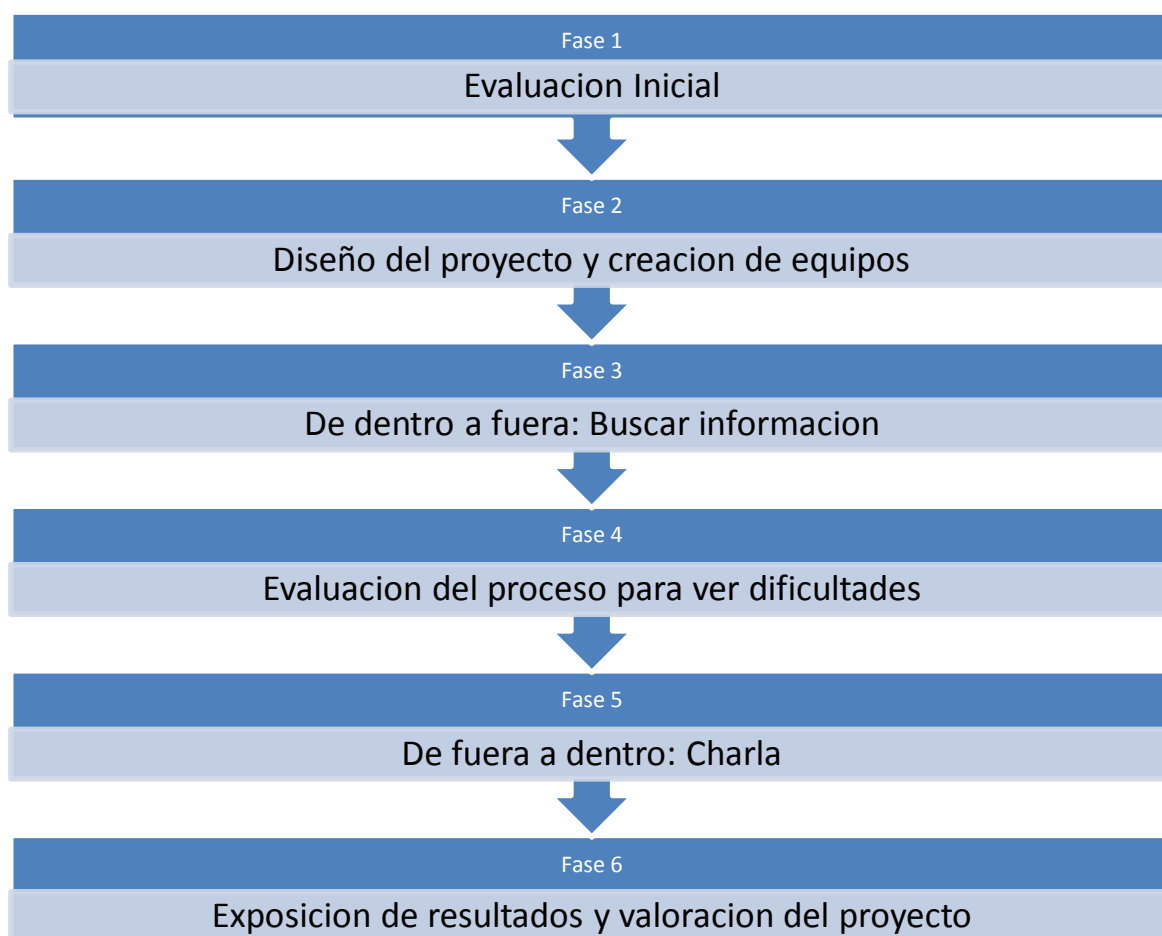
La propuesta de este trabajo se va a centrar en el proceso de búsqueda de empleo y en las técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo. Una parte de los alumnos deberán investigar sobre cómo crear una oferta de empleo, su proceso selectivo y como se podrá publicitar esta oferta utilizando los recursos TIC. Así mismo otra parte de los alumnos deberán encontrar estas ofertas de empleo y presentarse a este proceso selectivo.

Los criterios de evaluación, establecidos en *Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas y se fijan sus enseñanzas mínimas* y en el *Decreto 43/2013, de 25/07/2013, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha*, relacionados con el resultado de aprendizaje 1 “Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida” que guiaran este ABP son:

- Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
- Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.
- Se ha valorado la importancia de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para la búsqueda activa de empleo.

Los alumnos han de contar con la capacidad de poner en práctica, en diferentes contextos, los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desarrollo personal y social contempladas en el resultado de aprendizaje 1 citado anteriormente

El proyecto a desarrollar cuenta con las siguientes fases:



*Figura 6. Fases del proyecto (Elaboración propia, 2016)*

## **6.2 Objetivos**

El objetivo general de esta propuesta de intervención es que el alumno sea capaz de crear una oferta de trabajo coherente con la titulación que estudia y elaborar un proceso de selección en todas sus fases.

Al finalizar este ABP el alumno debe ser capaz de buscar y seleccionar ofertas de trabajo y preparar con éxito un proceso de selección, además de adquirir diferentes competencias transversales como son:

- Ser capaces de trabajar en equipo, de manera colaborativa, respetando las opiniones de los compañeros y aportando soluciones a los problemas planteados.

- Ser capaces de solucionar de manera pacífica los conflictos que puedan surgir en el grupo.
- Saber investigar, seleccionar y elaborar la documentación necesaria para la resolución de los distintos problemas.
- Ser creativos y trabajar de forma autónoma y ordenada.

### **6.3 Metodología**

Con esta metodología lo que se pretende es que el alumno sea parte activa en el proceso de aprendizaje, construya su conocimiento. Mediante la investigación y a través del trabajo en equipo y autónomo se llegará a la solución del problema planteado.

Como ya hemos comentado esta propuesta se desarrolla en 6 fases (figura 4):

**Fase 1:** Realizaremos una evaluación inicial para ver de qué punto partimos, esta evaluación nos permite conocer los conocimientos previos de los alumnos y prepararlos para su participación.

Pasaremos un cuestionario a los alumnos con preguntas tipo test relacionadas con las fuentes de búsqueda de empleo, el currículum vitae, la carta de presentación, entrevistas de selección... Un ejemplo de cuestionario lo vemos en el anexo 2.

**Fase 2:** En esta fase se explicará el trabajo que deben realizar los alumnos y se crearán los grupos de trabajo.

Primeramente dividiremos la clase en equipos. Cada equipo estará formado por no más de 5 o 6 alumnos. Los grupos deben de ser heterogéneos para buscar una integración y acercamiento entre ellos, que respondan a intereses y motivaciones distintos porque esto va a enriquecer al grupo.

Una vez hallamos formados los equipos asignaremos a dos de ellos la tarea de realizar una oferta de trabajo y al resto de los equipos la tarea de buscar esas

ofertas y acceder a ellas como demandantes de empleo. Estableceremos la ruta que ha de seguir cada uno de ellos.

**Fase 3:** En esta fase se realiza el trabajo de campo, de investigación y análisis de cada uno de los trámites que tienen que realizar. Deben trabajar de forma cooperativa, tomando las decisiones que entre todos acuerden. Deben buscar información en Internet y del resto de profesores para diseñar las ofertas de trabajo, crear una cuenta de Internet donde se van a recibir los curriculums y diseñar cual va a ser el método de selección que se va a seguir.

El resto de equipos debe de investigar para preparar los curriculums, e investigar sobre procesos de selección de personal para prepararse entrevistas, dinámicas de grupos...

Como vamos a trabajar con las nuevas tecnologías sería interesante que los alumnos tuviesen perfil de twitter y linkedin.

**Fase 4:** En esta fase nos dedicaremos a hacer una evaluación del proceso para ver que dificultades están encontrando y por donde podemos guiarles para que puedan avanzar en su aprendizaje.

**Fase 5:** En esta fase lo que se pretende es que un especialista en procesos de selección venga a darles una charla (se podría concertar una charla, por ejemplo, con personal de una empresa de trabajo temporal).

**Fase 6:** Exposición por cada uno de los portavoces de cada equipo de las conclusiones a las que se han llegado. Evaluación del proyecto por parte de los alumnos.

### ***6.3.1 Perfil de los alumnos***

Los alumnos serán los de una clase de 1º de Técnico Superior en Administración y Finanzas y en concreto los alumnos del módulo de Formación y

Orientación Laboral, modulo que es transversal y se da en todos los Títulos de Formación Profesional.

### 6.3.2 Actividades y su temporalización

Tabla 3. Actividades y temporalización

SESIONES	CORRESPONDENCIA CON:	ACTIVIDADES	CONTENIDOS	COMPETENCIAS TRANSVERSALES
<b>1</b>	Fase 1 y 2	Evaluación Inicial Presentación del proyecto Formación de equipos		
<b>2 y 3</b>	Fase 3	Crear cuenta de correo electrónico Crear profesigramas Crear perfil en linkedin y twitter Crear CV	Profesiograma Currículum vitae Carta de presentación Herramientas Tic	Trabajo en equipo Ser creativo y trabajar de manera ordenada
<b>4 y 5</b>	Fase 3 y 4	Elaborar el proceso de selección completo Practicar el proceso de selección	Pruebas y test Dinámicas de grupo Entrevista de selección	Trabajo en equipo Ser creativo y trabajar de manera ordenada
<b>6</b>	Fase 5	Charla de un especialista en procesos de selección.	Fases de un proceso de selección	
<b>7 y 8</b>	Fase 3	Realizar las pruebas de selección	Pruebas y test Dinámicas de grupo Entrevista de selección	Trabajo en equipo Ser creativo y trabajar de manera ordenada
<b>9</b>	Fase 6	Exposición de resultados		
<b>10</b>	Fase 6	Evaluación del proyecto		

Elaboración propia, 2016

Para la realización de este ABP se prevén 10 sesiones de 55 minutos de duración cada una:

**Sesión 1:** Común para todos los equipos. En ella realizaremos:

- La evaluación inicial.
- La presentación inicial del proyecto.
- La formación de equipos.

**Sesiones 2 y 3:** A partir de aquí las actividades son distintas según sean del equipo que oferta o del que demanda empleo.

Los encargados de realizar las ofertas de trabajo tendrán que crear una cuenta de correo electrónico para la recepción de curriculums y tendrán que ofertar un puesto de trabajo relacionado con el Título que están estudiando. Para ello cuentan con Internet y con el resto de profesores que les pueden informar sobre los requisitos que se necesitan para cubrir determinados puestos de trabajo. Deberán realizara un profesiograma (Soto, s.f) donde se incluya la identificación del puesto de trabajo, el objetivo, las responsabilidades, las relaciones, las condiciones físicas que se requieren para el trabajo, así como sus riesgos y los requerimientos que se exigen para ocupar el puesto. En el anexo 3 tenemos un ejemplo de un profesiograma.

Una vez confeccionadas las dos ofertas de trabajo (una por cada equipo) se procederá a darles difusión por los distintos medios a su alcance (tablón de anuncios del centro, Redes sociales...) siempre cuidando de que quede claro que es una simulación y no una oferta real de trabajo.

Los que van a ser demandantes de empleo tendrán que confeccionar su curriculum vitae, y se crearán un perfil personal en linkedin y twiter. Una vez confeccionado buscaran las ofertas creadas por sus compañeros y procederán a enviar sus CV.

**Sesiones 4 y 5:** Se emplearan los primeros 15 minutos de cada sesión para resolver dudas que puedan ir surgiendo.

Los equipos que ofertan empleo empezaran a elaborar como va a ser el proceso de selección que van a llevar a cabo: Que pruebas grupales van a realizar, que pruebas individuales, que van a preguntar en la entrevista individual...En el anexo 4 tenemos algunos ejemplos de pruebas grupales.

Los equipos que demandan empleo empezaran a prepararse pruebas entre ellos, practicarán entrevistas...

**Sesión 6:** Charla de un especialista en procesos de selección. Esta actividad está pensada en esta fase final del proyecto para que los alumnos tengan bastante información sobre el tema y puedan interactuar con el ponente haciendo más provechosa la actividad.

**Sesión 7 y 8:** Se van a llevar a cabo las distintas pruebas del proceso de selección.

**Sesión 9:** Los equipos ofertantes darán por concluido el proceso de selección exponiendo cuales han sido los candidatos seleccionados.

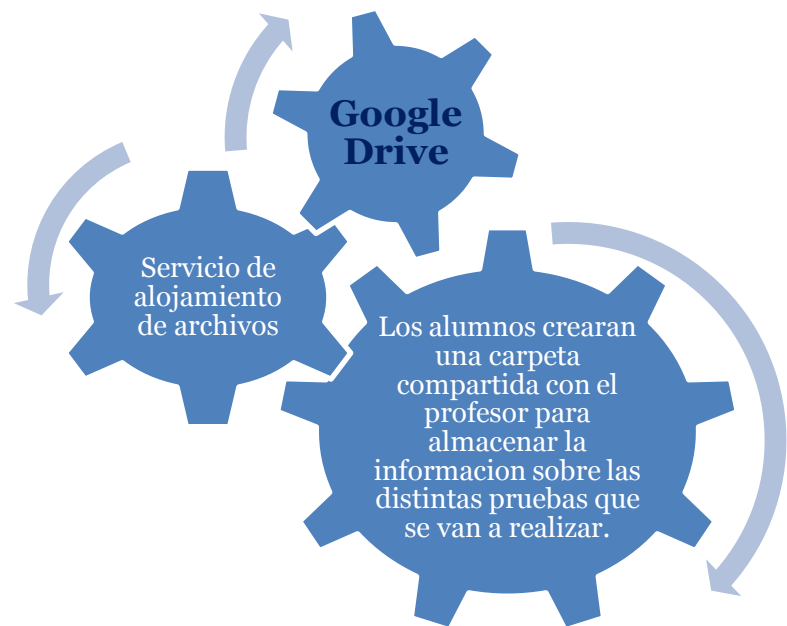
**Sesión 10:** Evaluación del proyecto con cuestionarios y rúbricas en las que ellos mismo determinen el nivel de consecución de los objetivos.

### ***6.3.3 Recursos.***

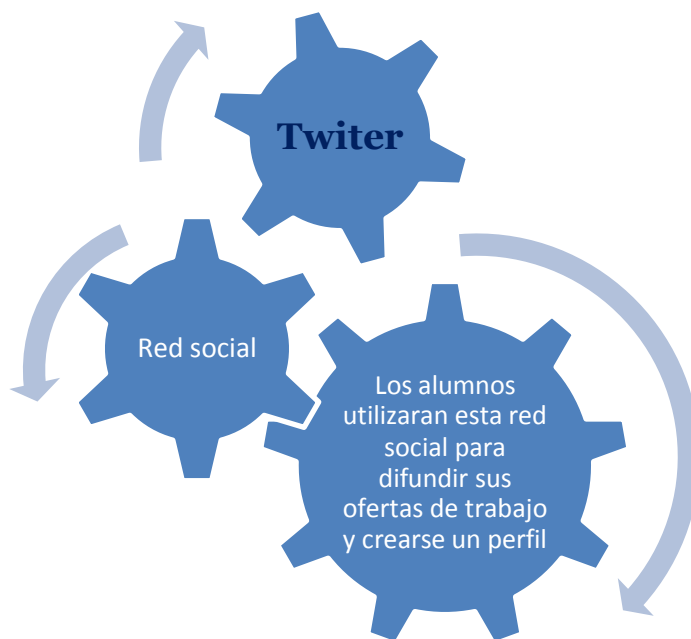
**Recursos materiales:** Se necesitará un aula con ordenadores con conexión a Internet, bien por cable o bien por wifi, para que los alumnos puedan acceder a la información que necesiten. También será necesario disponer de una impresora para imprimir las distintas pruebas escritas que se les vaya a realizar a los demandantes de empleo.

Se necesitará así mismo un aula donde realizar las distintas pruebas (grupales, individuales y entrevistas) que se vayan a realizar.

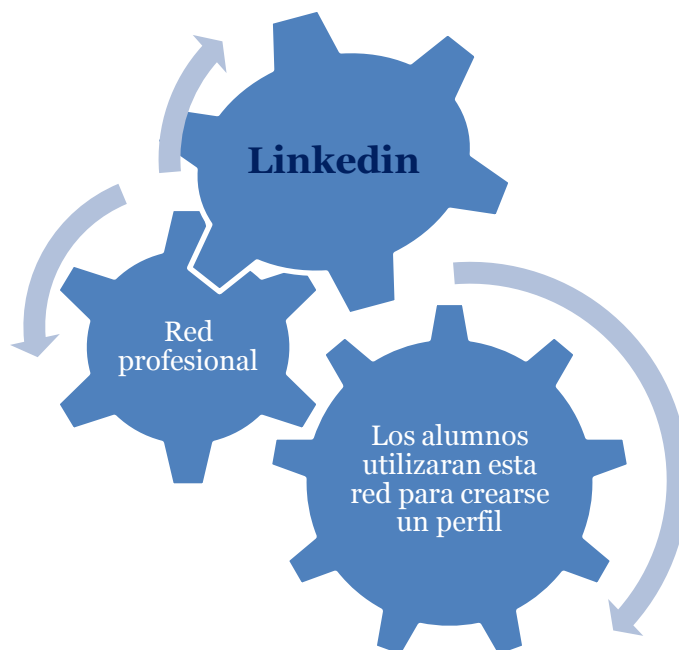
**Recursos TICs** que van a emplear:



*Figura 7. Recursos TIC I (Elaboración propia, 2016)*



*Figura 8. Recursos TIC II (Elaboración propia, 2016)*



*Figura 9. Recursos TIC III (Elaboración propia, 2016)*



*Figura 10. Recursos TIC IV (Elaboración propia, 2016)*

**Recursos Personales:** El tutor del grupo es el principal recurso humano, prepara la evaluación inicial, supervisa y guía el trabajo de los alumnos y les ayuda en su aprendizaje. Además contarán con el apoyo del resto de docentes para la elaboración del profesiograma.

Como recurso personal también contaremos con el profesional encargado de dar la charla sobre selección de personal.

### **6.3.4 Evaluación**

Con la evaluación trataremos por un lado de saber si los alumnos han alcanzado los objetivos de aprendizaje previstos y por otro lado una evaluación sobre el funcionamiento de la propuesta de intervención planteada.

La evaluación en formación profesional se articula en torno a los resultados de aprendizaje establecidos en el Real Decreto de Título y Currículo de cada uno de los ciclos formativos. Cada uno de los resultados de aprendizaje se pondera para obtener la nota final del módulo, en este caso el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL). Este proyecto ABP se engloba dentro de la unidad de trabajo “Búsqueda Activa de Empleo” correspondiente al resultado de aprendizaje 1, de acuerdo con el Decreto de Título y Currículo de Técnico Superior en Administración y Finanzas de Castilla la Mancha.

#### **Evaluación de los alumnos:**

- *Evaluación inicial.* Se realizará en la sesión número 1 y se utilizará un cuestionario para saber los conocimientos previos de los que partimos. Necesitamos saber dónde y en qué conceptos hay que profundizar. Se puede llevar a cabo con un formulario drive como el que figura en el anexo 3.

- *Evaluación del proceso.* Utilizaremos:

Diario de aprendizaje. Para saber las dificultades por las que pasan los alumnos, que es lo que más les gusta o lo que les gustaría trabajar relacionado con el proyecto. Se realizará en cada una de las sesiones, en los últimos cinco minutos de clase. Debe quedar reflejado qué se ha aprendido en el día, cómo se ha aprendido, qué cosas se han entendido y cuáles no.

Portafolio digital. En él se recogerán las evidencias, información y documentos para la realización del proceso de selección. Permite tanto para el docente como para el alumno una evaluación continua y formativa, facilita la reflexión sobre su trabajo y por tanto ayuda a la autoevaluación.

La práctica del portfolio digital está relacionada directamente con el aprendizaje constructivista. El portafolio recopila información, documentos, etc. que ayudan al alumno a ir construyendo un conocimiento nuevo a partir de una secuencia de aprendizajes que hacen que su modelo mental se reestructure.

La evaluación se llevará a cabo mediante la siguiente rubrica:

Tabla 4. Rubrica “Proceso de selección laboral”

<b>RUBRICA PROCESO DE SELECCIÓN LABORAL</b>				
<b>INDICADORES</b>	<b>MUY ALTO SOBRESALIENTE 9-10</b>	<b>MEDIO NOTABLE 7-8</b>	<b>REGULAR SUFICIENTE 5</b>	<b>BAJO INSUFICIENTE(INFERIOR A 5)</b>
<b>Trabajo en equipo</b>	El equipo escucha siempre, comparte y apoya el esfuerzo de otros. Tratan de mantener la unión de los miembros trabajando en equipo.	El equipo en ocasiones escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros. No existen realmente problemas en el equipo.	El equipo trabaja más de forma individual. A veces escuchan, comparten y apoyan el esfuerzo de otros pero la mayoría de las veces no funcionan como equipo.	No escucha, no comparten y no apoyan el esfuerzo de otros. No es un equipo de trabajo.
<b>Comprensión de la tarea</b>	Demuestran mucho conocimiento de los temas trabajados	Demuestran un buen conocimiento de los temas trabajados.	Demuestran un conocimiento parcial de los temas trabajados.	No demuestran conocimientos respecto a los temas trabajados.
<b>Puesta en común de la información obtenida</b>	Realizan la puesta en común de toda la información de una forma eficaz. Explica de forma precisa, valora críticamente la información disponible y es capaz de establecer relaciones entre los datos.	Realizan la puesta en común de la información de la materia de forma eficaz. Explica y valora críticamente la información disponible y es capaz de establecer relaciones entre la mayoría de los datos.	Realizan de forma deficiente la puesta en común de la materia. Explica de forma suficiente la información disponible y es capaz de establecer relaciones entre algunos datos.	No realizan de forma eficaz la puesta en común de ningún área. No explica ni valora críticamente la información disponible y no establece relaciones entre los datos.
<b>Manejo del tiempo</b>	Utiliza bien el tiempo durante todo el proyecto para conseguir que las cosas estén realizadas a tiempo. No hay retrasos.	Utiliza bien el tiempo durante todo el proyecto, pero se retrasa en un aspecto.	Tiende a retrasarse, pero siempre tiene las tareas realizadas para la fecha límite.	No tiene las tareas hechas para la fecha límite
<b>Comprensión del trámite de creación de un proceso de selección laboral</b>	Ha recopilado e investigado los trámites asignados de una forma eficaz. Conoce los documentos necesarios para el proceso de selección.	Ha recopilado de forma positiva la información de los trámites, aunque tiene algunas dudas.	Ha recopilado de forma suficiente la información de los trámites, aunque no domina la totalidad de los trámites.	No ha recopilado la información de los trámites.
<b>Comprensión del trámite de superación de un proceso de selección laboral</b>	Ha recopilado e investigado los trámites asignados de una forma eficaz. Conoce los documentos necesarios para el proceso de selección.	Ha recopilado de forma positiva la información de los trámites, aunque tiene algunas dudas.	Ha recopilado de forma suficiente la información de los trámites, aunque no domina la totalidad de los trámites	No ha recopilado la información de los trámites.
<b>Herramientas Tic</b>	Demuestra mucho conocimiento de estas herramientas.	Demuestra un buen conocimiento de las herramientas Tic.	Demuestra solo conocimiento en algunas de las herramientas.	No demuestra conocimiento alguno sobre las herramientas.

Elaboración propia, 2016

- *Evaluación final.* La evaluación final estará formada, además de por la evaluación continua llevada a cabo por el docente, por:

Autoevaluación del alumno. El alumno se autoevaluará a sí mismo. Para ello tendrá en cuenta el grado de asistencia, la participación dentro del grupo, sus aportaciones al grupo y su comprensión de la materia. En el anexo 5 encontraremos un ejemplo de hoja de autoevaluación del alumno. (Gómez, 2012)

Coevaluación. Cada alumno evaluará al resto de sus compañeros del grupo, con los mismos criterios utilizados para su autoevaluación. En el anexo 6 encontraremos un ejemplo de hoja para la evaluación de un compañero. (Gómez, 2012)

**Evaluación del tutor:** Los alumnos evaluarán al tutor al acabar el proyecto. Esto ayudará al tutor a identificar los puntos débiles de su desempeño para corregirlos posteriormente.

De la misma manera que los alumnos hacen su autoevaluación, también es importante que el docente realice la suya, sepa cuáles son sus fortalezas y debilidades como docente a la hora de llevar a cabo la tutorización de un proyecto.

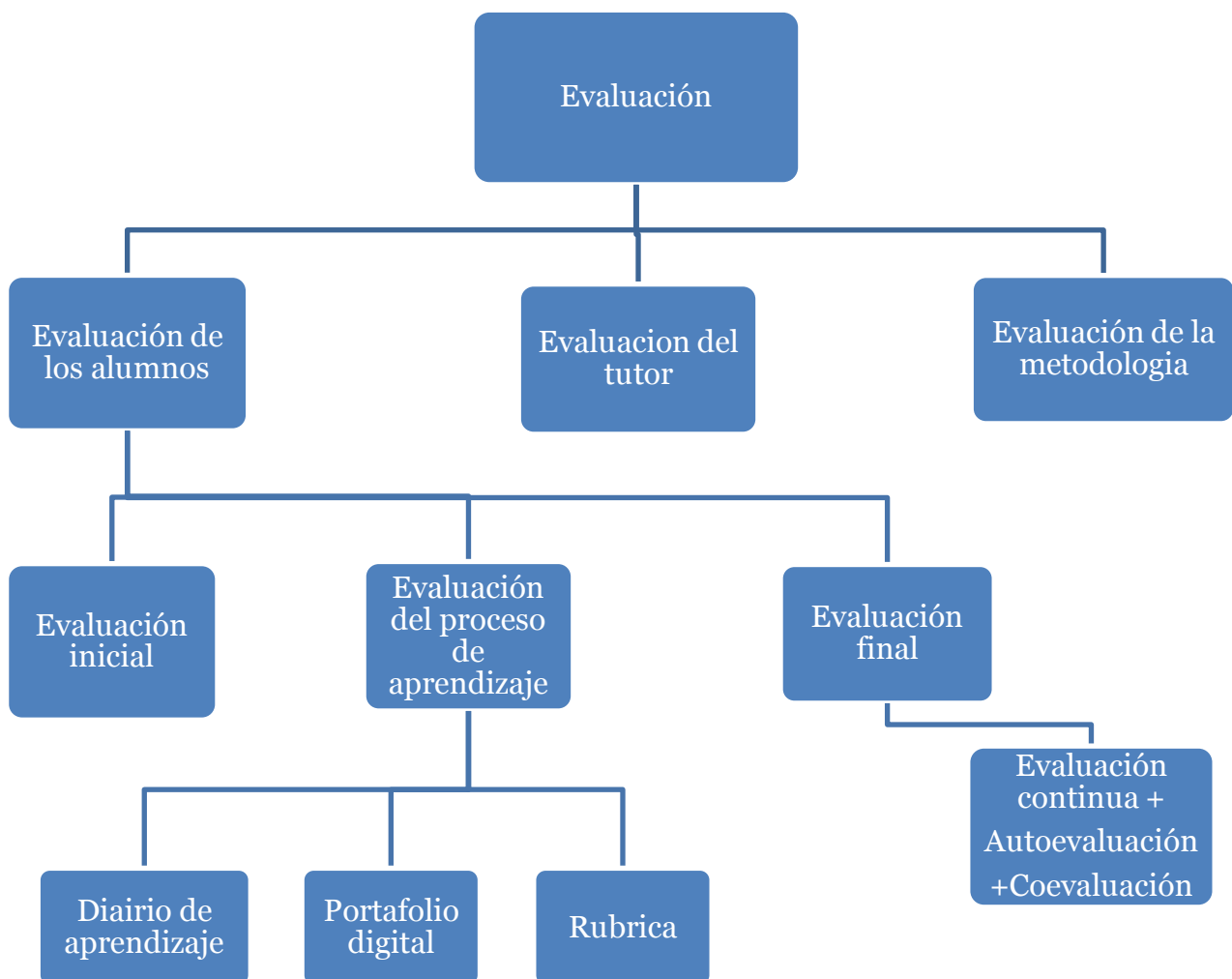
En el anexo 7 encontraremos ejemplos de hojas para evaluación del tutor. (Gómez, 2012)

**Evaluación de la metodología:** Una manera de poder evaluar esta propuesta sería a través de una comparación entre los resultados obtenidos por alumnos que hubiesen seguido esta metodología y los resultados de alumnos que no la hubiesen seguido. Para esta comparativa debemos de intentar que los contextos sean similares, ya que vamos a comparar clases diferentes e incluso de años diferentes.

Las encuestas de satisfacción también son una buena herramienta para la recogida de datos. Al finalizar la actividad los alumnos podrán evaluar el proyecto, de esta manera obtendremos una valoración del proyecto por parte de los

principales protagonistas del proceso de enseñanza- aprendizaje, que son los alumnos.

Los docentes también procederán a elaborar una evaluación del proyecto. En el anexo 8 encontramos ejemplos de hojas de evaluación del proyecto. (Gómez, 2012)



*Figura 11. Evaluación (Elaboración propia, 2016)*

## **7. Conclusiones**

La propuesta que se ha planteado y desarrollado en este TFM tiene el objetivo de poner en práctica la metodología del aprendizaje basado en problemas (ABP), considerándola como una herramienta que facilite el proceso de enseñanza-aprendizaje de la unidad de trabajo “Búsqueda Activa de Empleo” dentro del módulo de Formación y Orientación Laboral de 1º de Técnico Superior en Administración y Finanzas. La bibliografía consultada pone de manifiesto los beneficios del aprendizaje basado en problemas.

Al inicio de este trabajo se establecieron una serie de objetivos específicos, después de haber establecido la propuesta de intervención se puede llegar a las siguientes conclusiones:

Objetivo 1: Consultar la bibliografía existente sobre el constructivismo y las teorías educativas.

Antes de realizar la propuesta de intervención se ha realizado una revisión del constructivismo, para situarnos en el origen de esta metodología, cuyo protagonista es el alumno.

Objetivo 2: Consultar la bibliografía existente sobre la metodología del Aprendizaje Basado en Problemas.

La búsqueda de la bibliografía nos ha llevado a conocer los orígenes y los antecedentes de esta metodología. Se ha podido ver casos en los que la aplicación de esta metodología ha sido beneficiosa y se puede decir que mejora la práctica educativa.

Objetivo 3: Valorar los beneficios de la aplicación de esta metodología y sus posibles dificultades de implantación.

Con el Aprendizaje Basado en Problemas, además de conseguir los contenidos que se marcan en el currículo, se adquieren una serie de competencias transversales, como el uso de las nuevas tecnologías y el trabajo en equipo.

Con la aplicación de esta metodología se espera que el alumno aumente su motivación por el aprendizaje, sea más autónomo y responsable y que esto le lleve a que los conocimientos adquiridos con esta metodología perduren en el tiempo, sea un aprendizaje significativo.

Objetivo 4: Examinar los contenidos de la unidad “Búsqueda activa de empleo” dentro del módulo de Formación y Orientación Laboral.

Se ha tenido en cuenta la legislación vigente en la Comunidad de Castilla la Mancha (LOE) para los módulos de formación profesional, antes de realizar la propuesta de intervención.

## ***8. Limitaciones del trabajo***

Por un lado, la principal limitación con que nos encontramos es que no sabemos si realmente va a ser efectiva pues no la vamos a implementar en el aula. Esta unidad se da al final de curso y este Trabajo Fin de Master está realizado en el primer trimestre del curso. Al no poder llevar a la práctica esta propuesta de intervención no podemos observar los beneficios o dificultades que se han mencionado en el Trabajo Fin de Master.

Por otro lado, la mayoría de la bibliografía que hemos encontrado y consultado sobre esta metodología del ABP está referida a estudios universitarios y no existe mucha información sobre su aplicación a la formación profesional.

Además, hemos tenido bastante dificultad en encontrar determinada bibliografía por ser muy antigua.

## ***9. Prospectiva***

Con este Trabajo Fin de Master se ha tratado de dotar a los docentes con una herramienta para la enseñanza de la búsqueda de empleo. Los alumnos de formación profesional cuentan entre sus enseñanzas con un módulo de formación y orientación laboral, este módulo transversal no se encuentra asociado a una competencia y el alumno en numerosas ocasiones no encuentra el vínculo del módulo con su ciclo. Si bien es cierto que los alumnos de formación profesional se están formando para una profesión, también es cierto que en un futuro se incorporan al mundo laboral y han de conocer los mecanismos de que disponen para la incorporación al mercado laboral.

Del mismo modo que se ha utilizado la metodología del Aprendizaje Basado en Problemas para realizar la propuesta de intervención relacionada con la búsqueda activa de empleo, se puede utilizar también esta metodología para conocer los contratos de trabajo y los derechos y obligaciones derivados de él, conocer el sistema de la Seguridad Social y saber cuáles son las obligaciones del empresario y trabajador.

Con el uso de esta metodología el módulo, que en principio, no es atractivo para el alumnado cobrará importancia y dotará de la motivación adecuada al alumno para favorecer su proceso de aprendizaje.

## **10. Referencias bibliográficas**

### **10.1. Bibliografía referenciada**

Aprendizaje Basado en problemas. Guías Rápidas sobre nuevas metodologías, (2008). *Portal de innovación educativa. Universidad Politécnica de Madrid*. Recuperado el 12/10/2016 de: [http://innovacioneducativa.upm.es/guias/Aprendizaje\\_basado\\_en\\_problemas.pdf](http://innovacioneducativa.upm.es/guias/Aprendizaje_basado_en_problemas.pdf)

Ausubel, D. (sin fecha). *Teoría del Aprendizaje Significativo*. Recuperado el 17/10/2016 de: [http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38902537/Aprendizaje\\_significativo.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1478524826&Signature=G%2BVcCuUrV22ZfAgPxoRxWVfVL1Q%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTEORIA\\_DEL\\_APRENDIZJE\\_SIGNIFICATIVO\\_TEO.pdf](http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38902537/Aprendizaje_significativo.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1478524826&Signature=G%2BVcCuUrV22ZfAgPxoRxWVfVL1Q%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTEORIA_DEL_APRENDIZJE_SIGNIFICATIVO_TEO.pdf)

Barrows, H.S. (1986). A Taxonomy of problem-based learning methods. *Medical Education*, 20, 481-486.

Bausela Herreras, E. (2010), Exley, K. y dennick, R. (2007). Enseñanza en pequeños grupos en educación superior. Tutorías, seminarios y otros agrupamientos. *Diálogos Educativos*, 20.

Belbin (sin fecha). *Roles de equipo Belbin*. Recuperado el 14/11/2016 de: <http://www.belbin.es/rte.asp?id=466>

Coll Salvador, C. (1988). Significado y sentido en el aprendizaje escolar: Reflexiones en torno al concepto de aprendizaje significativo. *Infancia y Aprendizaje: Journal for the Study of Education and Development*, 41, 131-142.

*Decreto 43/2013, de 25 de julio de 2013, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha*. Diario Oficial de Castilla la Mancha, 148, de 1 de agosto de 2013.

- Gómez Penalonga, B. (coordinadora) (2012). *Competencias para la Inserción. Guía para el profesorado*. Recuperado el 10/11/2016 de:  
[http://www.tomillo.org/v\\_portal/informacion/informacionver.asp?cod=2032&te=82&idage=2549&vap=0&npag=1](http://www.tomillo.org/v_portal/informacion/informacionver.asp?cod=2032&te=82&idage=2549&vap=0&npag=1)
- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (2010). *Desventajas del Aprendizaje Basado en Problemas*. Recuperado el 15/11/2016 de:  
[http://sitios.itesm.mx/va/dide2/tecnicas\\_didacticas/abp/desventajas.htm](http://sitios.itesm.mx/va/dide2/tecnicas_didacticas/abp/desventajas.htm)
- Morales Bueno, P., y Landa Fitzgerald, V. (2004). Aprendizaje basado en problemas. *Theoria*, 13(1), 145-157. Chile.
- Piaget, J. (1971). *Psicología de la inteligencia*. Buenos Aires: Psique
- Portal de un educador social cualquiera (2012). *El refugio*. Recuperado el 16/11/2016 de: <http://portalzapata.blogspot.com.es/2012/04/el-refugio-popular-tecnica-de-dinamica.html>
- Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo*. Boletín Oficial del Estado, 182, de sábado 30 de julio de 2011.
- Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas y se fijan sus enseñanzas mínimas*. Boletín Oficial del Estado, 301, de jueves 15 de diciembre de 2011.
- Restrepo Gómez, B. (2005). Aprendizaje basado en problemas (ABP): Una innovación didáctica para la enseñanza universitaria. *Educación y educadores*, 8, 9-19.
- Serrano, J. M. y Pons, R. M. (2011). El constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 13(1). Recuperado el 22/12/2016 de: <http://redie.uabc.mx/vol13no1/contenido-serranopons.html>

Soto, B. (sin fecha). *Que es un profesigramas*. Recuperado el 9/11/2016 de:  
<http://www.gestion.org/recursos-humanos/gestion-competencias/3474/que-es-un-profesiograma/>

Vizcarro Guarch, C. y Juárez, E. (2008). ¿Qué es y cómo funciona el aprendizaje basado en problemas?. *El aprendizaje basado en problemas en la enseñanza universitaria*, 1, 17-36. Universidad de Murcia: Servicio de Publicaciones.

Vigotsky, L. (1979). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Barcelona: Crítica

## **10.2. Bibliografía consultada**

Barba Téllez, M., Cuenca Díaz, M. y Rosa Gómez, A. (2007). Piaget y L.S Vigotsky en el análisis y relación entre educación y desarrollo. *Revista Iberoamericana de Educación*, 43, (1), 1-12.

Barrows, H.S. (1996). Problem-Based learning in medicine and beyond: A brief verview. En Wilkerson L., Gijsselaers W.H. (Eds) *Bringing Problem-Based Learning to Higher Education: Theory and Practice* (3-12). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Doménech, F. (sin fecha). *La enseñanza y el aprendizaje en la situación educativa*. Recuperado el 18/10/2016 de:  
<http://www3.uji.es/~betoret/Instruccion/Aprendizaje%20y%20DPersonalidad/Curso%2012-13/Apuntes%20Tema%205%20La%20ensenanza%20y%20el%20aprendizaje%20en%20la%20SE.pdf>

Fundación telefónica (sin fecha). *Monográfico sobre ABP*. Recuperado el 10/10/2016 de: <https://innovacioneducativa.fundaciontelefonica.com/wp-content/uploads/2014/12/Monografico-Aprendizaje-Basado-en-Problemas.pdf>

Molina, N. P. (2013). El aprendizaje basado en problemas (ABP) como estrategia didáctica. *Revista Academia y Virtualidad*, 6(1), 53-61.

Ortiz, T., Calderón, R. M., y Travieso, D. (2016). *La enseñanza por proyectos y el aprendizaje basado en problemas (ABP): Dos enfoques para la formación universitaria desde una perspectiva innovadora*. La Habana: Editorial Universitaria.

Vielma, E y Salas, M.L (2000). Aportes de las teorías de Vigotsky, Piaget, Bandura y Bruner: Paralelismo en sus posiciones en relación con el desarrollo. *Revista venezolana de educación*, 9, 30-37

Vigotsky, L. (sin fecha). *Obras escogidas*. Recuperado el 7/11/2016 de: <http://www.mediafire.com/?sjh1ciaoyegqcng>

## **11. Anexos**

**Anexo 1.** *Profesiograma de un director comercial (Soto, B. s.f)*

## PROFESIOGRAMA DE UN DIRECTOR COMERCIAL

	Factores		1	2	3	4
<b>DATOS</b>	Edad					
<b>OBJETIVOS</b>	Estudios					
	Conocimientos comerciales					
	Experiencia					
	Idiomas					
	Modales					
<b>DATOS</b>	Capacidad de comunicación					
<b>PSICOLOGICOS</b>	Dinamizador de equipos					
	Capacidad de trabajo					
	Flexibilidad					
	Responsabilidad					
	Compromiso					
	Empuje					
	Iniciativa					
	Adaptabilidad					
	Ambición					
	Liderazgo					
<b>PERSONALIDAD</b>	<b>COMPORTAMIENTO</b>	Dominante				
		Seguro de sí mismo				
		Independiente				
		Organizado				
	<b>SOCIABILIDAD</b>	Sociable				
		Locuaz				
		Vivaz				
		Sincero				
		Cooperador				
	<b>ÉTICA</b>	Lealtad				
		Ambición				
		Honradez				

Donde:

1= poco dotado

2= regular

3= Favorable

4= Muy bueno

**Anexo 2.** Ejemplo de cuestionario de evaluación inicial (Elaboración propia)

## Evaluación Inicial: Búsqueda Activa de Empleo

1. ¿Qué fuentes de búsqueda de empleo conoces?

---

2. ¿Consideras adecuado presentar tu CV en una empresa que no tiene en marcha un proceso de selección?

---

3. ¿Cómo debe ser el aspecto visual de un CV?

---

4. ¿Cuántos tipos de CV conoces?

---

5. ¿Para qué sirven los test psicotécnicos en un proceso de selección?

---

6. ¿Sabes qué es una dinámica de grupo?

---

7. ¿Qué es una carta de presentación?

---

8. ¿Cómo se debe ir vestido a una entrevista de trabajo?

---

9. ¿Cuántos tipos de test psicotécnicos conoces?

---

10. ¿Qué es la comunicación no verbal?

---

Con la tecnología de  
 Google Forms

[https://docs.google.com/forms/d/1HVTARq58trUFhpDz\\_y\\_5PAXw8ncpZjvwENM5saOUA/edit](https://docs.google.com/forms/d/1HVTARq58trUFhpDz_y_5PAXw8ncpZjvwENM5saOUA/edit)

1/1

### **Anexo 3.** Ejemplos de pruebas grupales

#### Dinámica de grupos. El refugio (Portal de un Educador Social cualquiera ,2012)

El coordinador le proporciona a cada miembro del grupo una hoja en la que se expresa una situación hipotética que ellos deben solventar. Se les informa que ha existido un desastre nuclear y en el único refugio atómico que está abierto sólo quedan cinco plazas. En la puerta queriendo entrar están las diez personas que se detallan a continuación. Ellos tienen que elegir a las cinco que se salvarían, teniendo que escribir en una hoja las razones por las que han elegido a esas cinco personas como las razones por la que han rechazado al resto. Una vez que han realizado la tarea, el coordinador le preguntará a cada uno de los participantes y se realizarán los comentarios oportunos sobre los prejuicios y estereotipos que poseen.

La relación de los *aspirantes al refugio* puede variar en función de los estereotipos y prejuicios que el coordinador quiera resaltar. A título de ejemplo, podrían ser:

- Una prostituta de 24 años.
- Un cura joven.
- Una médica de 50 años.
- Una gitana de 20 años.
- Un niño de 10 años.
- Un ingeniero de 40 años.
- Un estudiante de Marruecos.
- Un profesor de instituto de 65 años.
- Un músico homosexual.
- Un físico nuclear paralítico.

Otra lista de personas para elegir podría ser:

- Un violinista, de 40 años, drogadicto.
- Un abogado, de 25 años.
- La mujer del abogado, de 24 años, que acaba de salir del manicomio. Ambos tienen que quedarse juntos en el refugio, o fuera de él.
- Un sacerdote, de 75 años.
- Una prostituta de 34 años.
- Un ateo, de 20 años, autor de varios asesinatos.
- Una universitaria que hizo voto de castidad.

- Un físico, de 28 años, que solamente aceptaría entrar en el refugio si puede llevar consigo una pistola.
- Una niña, de 12 años y Síndrome Down.
- Un homosexual, de 47 años, que sufre ataques de epilepsia.

Las peculiaridades pueden depender de los tipos de prejuicios que queramos trabajar. Los objetivos que tiene la técnica son: Hacer consciente a los participantes que poseen estereotipos y prejuicios; Reflexionar sobre la forma de adquisición de los estereotipos y sus funciones; Reflexionar sobre la exactitud y precisión de los estereotipos.

Si modificamos la técnica y hacemos que cada uno del grupo asuma el papel de un aspirante, estaríamos realizando una dinámica de roles, en donde importa es el rechazo o la aceptación que sufren por los estereotipos y es fundamental que digan cómo se han sentido. Otra posibilidad es que a la propuesta que lleguen, lo hagan por consenso, controlando el tiempo y de forma democrática, con lo que aparte también desarrollamos la capacidad de trabajo en equipo. Las posibilidades, como prácticamente siempre, son diversas.

#### Roles de equipo. (Belbin, s.f)

Los Roles de Equipo Belbin se utilizan para identificar las fortalezas y debilidades del comportamiento de las personas en el entorno laboral. Esta información se puede utilizar para:

- Construir relaciones laborales productivas
- Seleccionar y desarrollar equipos de alto rendimiento
- Incrementar el autoconocimiento y la eficacia personal
- Generar confianza y comprensión mutua
- Ayudar en los procesos de reclutamiento
- Los Roles de Equipo Belbin miden el comportamiento, y no la personalidad,

Los Roles de Equipo identificados por Meredith Belbin se utilizan hoy en día en miles de organizaciones de todo el mundo. Al identificar nuestros Roles de Equipo, nos aseguramos de utilizar nuestras fortalezas de la manera más ventajosa

posible y de gestionar nuestras debilidades lo mejor que podamos. En ocasiones esto significa ser conscientes de nuestras posibles dificultades y por tanto hacer un esfuerzo para evitarlas.

#### CEREBRO (CE)



Estas personas tienden a ser altamente creativas y buenas resolviendo problemas de manera poco convencional

#### MONITOR EVALUADOR (ME)



El monitor evaluador se necesita para proporcionar una visión lógica, realizar juicios imparciales cuando sea necesario y sopesar las distintas opciones del equipo de una manera desapasionada.

necesita para proporcionar juicios imparciales cuando las distintas opciones del desapasionada.

#### COORDINADOR (CO)



Los coordinadores se necesitan para centrar al equipo en los objetivos, hacer participar a sus miembros y delegar el trabajo de manera apropiada.

Los implementadores son necesarios para planificar estrategias prácticas y factibles y llevarlas a cabo tan eficientemente como sea posible.

#### IMPLEMENTADOR (ID)



#### INVESTIGADOR DE RECURSOS (IR)

---



El investigador de recursos proporciona conocimiento sobre aspectos externos al equipo y se asegura de transmitir las ideas del equipo al exterior del mismo

#### ESPECIALISTA (ES)

---



El especialista tiene conocimiento profundo en áreas clave.

#### FINALIZADOR (FI)

---



El finalizador pulo y escudriña el trabajo en busca de errores y lo somete a los más altos estándares de control de calidad.

#### COHESIONADOR (CH)

---



Los cohesionadores ayudan al equipo a sentirse más unido

#### IMPULSOR (IS)

---



Los impulsores proporcionar la energía necesaria para asegurar que el equipo se mantenga en movimiento y no pierda el foco del impulso.

Durante la investigación, Meredith y su equipo descubrieron que cada uno de los comportamientos era esencial para conseguir el éxito del equipo de principio a fin. **La clave era el equilibrio.** Por ejemplo, Meredith Belbin descubrió que un equipo sin Cerebros tenía muchas dificultades para dar con la chispa inicial de una idea con la que comenzar a trabajar. Sin embargo, si había demasiados Cerebros en un equipo, las ideas malas ocultaban a las buenas y se dejaba demasiado espacio al debate improductivo. Del mismo modo, un equipo sin Impulsores deambulaba sin energía ni dirección y no cumplía las fechas límite. En un equipo con demasiados Impulsores, había luchas internas y la moral del equipo era baja.

En el siguiente enlace se puede hacer un test belbin: [https://racovermell.wikispaces.com/file/view/Cuestionario\\_Belbin.pdf](https://racovermell.wikispaces.com/file/view/Cuestionario_Belbin.pdf)

#### Anexo 4. Autoevaluación del alumno (Gómez, 2012)

<b>Aspectos generales</b>	Nombre proyecto					
	Tutor/a		Nº de equipo			
	Fecha de inicio		Fecha terminación			

		1 (totalmente en desacuerdo)				
		5 (totalmente de acuerdo)				
		1	2	3	4	5
<b>Asistencia y participación</b>	Mi asistencia a clases fue perfecta (no perdí clases por cualquier motivo) y siempre llegué a tiempo.					
	Participé, de forma muy activa, en mi equipo y grupo de estudio. Mis aportaciones enriquecieron el pensamiento de los demás integrantes del equipo.					
	Fui un participante activo en las discusiones del grupo.					
	Completé todas las lecturas requeridas en el proyecto.					
	Fui responsable de establecer y respetar los plazos de entrega de mis trabajos. Terminé todas mis tareas a tiempo.					
<b>Comprensión</b>	Logré avanzar en la comprensión de los temas estudiados. Fui capaz de determinar los factores más significativos y de entender su importancia más allá de los límites del aula					
	Mi trabajo en los equipos y en las discusiones con todo el grupo reflejó una valoración de los pensamientos e ideas de los demás.					
	Aprendí a apreciar el valor de la autoevaluación. Soy capaz de analizar mis fortalezas y debilidades.					
<b>Autoevaluación y calificación</b>	Considerando todo el trabajo que realizaste, indica la calificación final que refleja tu trabajo en este curso.					
	Argumenta tu calificación					
<b>Comentarios adicionales</b>						

**Anexo 5.** Ejemplo de hoja para evaluación de un compañero. (Gómez, 2012)

<b>Aspectos generales</b>	Nombre proyecto	
	Nº equipo	
	Nombre compañero/a evaluado	

	1 (totalmente en desacuerdo) 5 (totalmente de acuerdo)				
	1	2	3	4	5
Aporta información nueva y relevante en las discusiones que realiza el grupo.					
Asiste a clase con el material leído y necesario para avanzar de forma satisfactoria en las discusiones de grupo.					
Asiste a las actividades de grupo. Es puntual					
Contribuye a las discusiones en grupo.					
Presenta y comunica sus ideas y argumentos de forma clara y razonada					
Realiza preguntas que promueven un entendimiento con mayor claridad y profundidad.					
Termina todos los trabajos asignados al grupo a tiempo.					
Tiene conocimiento sobre la información que se discute.					
Utiliza diversos recursos cuando quiere entender y explicar una idea					

## Anexo 6. Ejemplos de hojas de evaluación del tutor (Gómez, 2012)

### Evaluación del tutor por parte del alumnado.

<b>Aspectos generales</b>	Nombre proyecto					
	Tutor/a					
	Fecha de inicio		Fecha terminación			
	Nº de equipo		Nº sesiones previstas			

		1 (totalmente en desacuerdo)				
		5 (totalmente de acuerdo)				
		1	2	3	4	5
<b>Conocimiento del proceso</b>	Sabe trabajar de forma adecuada con PBL					
	Se encuentra familiarizado con el enunciado de este problema					
	Comprende lo que los/as estudiantes pueden aprender en el tiempo disponible					
<b>Actitud</b>	Muestra entusiasmo por la actividad					
	Está interesado en el aprendizaje de los/as estudiantes					
	Proporciona feedback útil					
<b>Habilidades</b>	Formula preguntas abiertas y desafiantes					
	Dirige a fuentes de información y materiales útiles para el aprendizaje					
	Ayuda al grupo a enfocarse en los objetivos y en los temas sobre los que deben aprender					
	Reorienta al grupo cuando es necesario					
	Facilita feedback y evaluación					
	Fomenta el pensamiento crítico					
<b>Comentarios adicionales</b>						

## Autoevaluación del tutor

<b>Aspectos generales</b>	Nombre proyecto	
	Ciclo Formativo/módulo	
	Fecha de realización	

¿Conseguí que los/as estudiantes comprendieran el problema y el proceso que debían seguir para resolverlo?	
¿He creado un ambiente libre de riesgos para mis alumnos/as?	
¿Hice que el problema interesara a mis estudiantes?	
¿He creado una atmósfera de confianza en la que los/as estudiantes se sienten cómodos a la hora de evaluarse a sí mismos con imparcialidad y honestidad?	
¿Les animé a reflexionar y a usar tareas de razonamiento como la evaluación, el resumen, la comparación o la síntesis?	
¿Me aseguré de que todos los integrantes contribuyeran con su trabajo?	
¿Proporcione guía pero sin tomar el control?	

**Anexo 7.** Hojas de evaluación del proyecto (Gómez, 2012)

Por parte del profesorado

<b>Aspectos generales</b>	Nombre proyecto			
	Ciclo Formativo/módulo			
	Fecha realización		Nº sesiones	
	Número de grupos			

¿Construye habilidades de razonamiento?	
¿El problema es adecuado para ser utilizado en este nivel?	
¿Es interesante para los/as estudiantes? ¿Conectan con él?	
¿Facilita el desarrollo de las habilidades?	
¿Promueve el uso de recursos variados?	
¿Satisface objetivos clave del programa del curso?	

Por parte de los alumnos

<b>Aspectos generales</b>	Nombre proyecto	
	Ciclo Formativo/módulo	
	Fecha realización	
	Nombre del grupo	

¿Cuál es el aspecto más importante que aprendiste en este proyecto?	
¿Qué es lo que no ha quedado claro para ti?	
¿Qué valoras más de este proyecto?	
¿Qué has echado en falta en este proyecto?	
¿Crees que el proyecto necesita mejoras? (muchas   bastantes   algunas   pocas   ninguna)	
Indica "algo" que se pueda mejorar	
Califica el proyecto de 1 a 5, siendo 1 la mínima nota y 5 la máxima nota	
Comentarios adicionales	