



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 – ENERO DE 2010

“COMPETENCIAS BASICAS Y FORMACIÓN PROFESIONAL”

| |
|------------------------------------|
| AUTORÍA JUAN REINA PINTO |
| TEMÁTICA COEDUCACIÓN |
| ETAPA FP, ESO |

Resumen

Las competencias básicas se han convertido en los últimos años en un referente para la enseñanza en niveles de educación secundaria. De igual forma, y dado el carácter global que comparten todas ellas, se requiere además de un trabajo de continuación en etapas posteriores de la educación. En este artículo se realiza un análisis de las competencias básicas y el tratamiento que desde las enseñanzas de formación profesional debería de dársele para proseguir con su desarrollo. Será motivo además de revisión en este, de otras competencias básicas específicas que se requieren en el mundo laboral y que deberán ser trabajadas, conjuntamente con las de secundaria, en el día a día de la enseñanza reglada en la formación profesional.

Palabras clave

Formación profesional, competencias básicas, enseñanza secundaria

1.- LAS COMPETENCIAS BASICAS EN LA FORMACION PROFESIONAL

Pese a que las competencias básicas son tratadas de forma rigurosa y extensa en las enseñanzas regladas correspondientes a la educación secundaria no debemos de olvidar que pese a todo la importancia de estas competencias básicas es crucial en el desarrollo del alumno por lo que deben es conveniente que sean además trabajadas, en las diferentes ramas de la formación profesional. Y todo ello pese a que la formación profesional reglada dispone de áreas específica dedicada a actitudes y competencias transversales que se colocan de forma paralela a la adquisición de las capacidades terminales.

2.-LA COMPETENCIA MATEMÁTICA



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 – ENERO DE 2010

La competencia matemática, es una de las que más importancia cobrara a lo largo de la vida profesional y personal del alumno, es bueno que la adquiera en el entorno de su enseñanza secundaria, pero no es menos importante que la trabaje también en la enseñanza de formación profesional.

Se dan dos casos bien diferenciados en el tratamiento de esta competencia según nos encontremos con alumnos que cursen un modulo de grado medio o alumnos que por el contrario provengan de bachillerato y se encuentren cursando un modulo de grado superior. Y es que en el primer caso, es posible, que el acceso al modulo de grado medio se produzca por prueba de acceso, con lo que la competencia matemática que el alumno demuestre en la misma puede que no se corresponda con la que realmente tenga adquirida y que adolezca de cierto grado de preparación en esta materia.

En este caso, el alumno tendrá que seguir perfeccionando su competencia matemática ya que es probable que tenga ciertas deficiencias en este aspecto. Caso aparte supondrá el alumno que encontraremos en nuestro módulo de grado superior y que provenga de haber cursado un bachillerato. Es previsible que este alumno, si que tendrá desarrollada la competencia matemática adecuada para la vida profesional específica e incluso para el comienzo de la vida universitaria.

3.- LA COMPETENCIA LINGÜÍSTICA.

Será esta, desde el punto de vista profesional, la que con más seguridad deberá de desarrollar y potencial el alumno tanto de módulo de grado superior como el que estudie enseñanza de tipo medio. Independientemente del lugar donde presente sus servicios laborales el futuro trabajador hoy alumno de formación profesional, el desarrollo de una buena dicción, ortografía, gramática y sobre todo, la posibilidad de desarrollar una buena comunicación con sus jefes y compañeros, será un factor determinante en el éxito o fracaso de su paso por el mundo laboral.

A día de hoy, es de señalar que nuestro país se encuentra a la cola de los estados con un menor desarrollo en las competencias lingüísticas y matemáticas de nuestro entorno europeo. Las causas de tal hecho son de complicado análisis y de extenso tratamiento, siendo motivo de otro artículo que realizaremos en los próximos meses. No obstante, y pese a estas carencias de los alumnos de secundaria, no podemos resignarnos con ello, y deberemos, desde nuestra enseñanza de formación profesional, contribuir a que los alumnos adquieran tan preciada competencia.

Pensemos por un momento en tres puestos de escasa trascendencia aparente en una empresa, y que correspondan con algunas de las realizaciones laborales que los alumnos de nuestros ciclos pueden desarrollar. En concreto analizaremos el puesto de recepcionista en una central telefónica, el puesto de comercial de productos manufacturados y el de administrativo de una empresa de alimentación.

En el primer caso, la recepcionista o el recepcionista, debe de mantener innumerables conversaciones con personas que pueden ser desde simples comerciales deseosos de ofrecer su productos, hasta gerentes y altos directivos de otras empresas que llamen a la empresa para hablar con nuestro gerente o con alguno de los responsables de los departamentos de nuestra empresa. En cualquiera de los casos, el no conocer de antemano, la persona con la que comenzamos la conversación, nos lleva a mantener un alto grado de corrección en todo momento de la misma. Que sería pues de nuestra telefonista, si no tuviese bien desarrollada esta capacidad lingüística. Podemos decir, que las competencias básicas se comienzan a trabajar en las etapas más primarias de la educación reglada,



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 – ENERO DE 2010

para ir perfeccionándose y desarrollándose de forma progresiva a lo largo de toda la vida del estudiante y futuro profesional que formamos.

Continuando con nuestro análisis simple de la utilidad de la competencia lingüística en el entorno de tres estudiantes modelo seleccionados, veremos ahora el caso de la persona que trabaja como comercial de ventas. En este caso nos encontramos ante una persona que hace de su dialéctica su herramienta principal de trabajo. Hablar con corrección, y saber expresarse con educación social y buenas maneras, además de utilizar un lenguaje adecuado, se constituyen como una de sus mejores cartas de presentación a la hora de cerrar una negociación de ventas.

Con el caso del administrativo, con un trabajo más personal y circunscrito al ámbito interno de la empresa, parece darse a entender la menor importancia del desarrollo de las competencias básicas relacionadas con la lingüística en puesto de trabajo tan singular. No obstante, y en contra de lo que pudiese parecer, la competencia lingüística, también tiene aquí un importante papel diferenciador ya que el trato con los compañeros, la empatía y las formas usadas en su comunicación diaria con los demás miembros de la empresa y con su superiores, determinarán la imagen que de cara a los compañeros y superiores represente nuestro trabajador.

4.- EL TRATAMIENTO DE LA INFORMACION Y LA COMPETENCIA DIGITAL.

Importante sin lugar a duda esta competencia básica, no solo su iniciación en las edades en que se curse la enseñanza secundaria sino además su continuación a través de la educación recibida en la formación profesional, ya sea superior o media.

Se presenta en esta competencia, además, una característica que la hace especialmente vulnerable al tiempo y que le obliga a su desarrollo y estudio casi continuo, esta característica a la que nos referimos es la caducidad que presentan los conocimientos que forman la misma, debido a los continuos e incesantes cambios que en estos entornos se presentan. No se entiende pues que un alumno de algún ciclo de administración, por ejemplo, se quede con las nociones básicas de ofimática que aprendió en cursos anteriores, pues al incorporarse al mundo laboral, no solo deberá de haber mantenido un continuo seguimiento de los programas informáticos que actualmente se encuentre sirviendo en las empresas, sino que debe de encontrarse en condiciones de poder asimilar los cambios futuros que se avecinen.

Es la competencia informática y digital, una de las principales dificultades con que se encontraran aquellos alumnos que se incorporen de nuevo al sistema educativo y que retomen la senda de la formación profesional después de haber estado numerosos años sin tener contacto directo con el mundo docente. Eso sí, de no ser que el puesto de trabajo que hayan ocupado estos alumnos, haya sido precisamente un puesto relacionado con las nuevas tecnologías digitales e informáticas.

Se da pues la paradoja que un nutrido grupo de alumnos, los de más edad, que normalmente presentan una predisposición al aprendizaje mayor que el resto de sus compañeros, sean los que tengan a su vez una grado de dificultad superior en el trabajo de esta competencia básica.

Las medidas de atención a la diversidad propuestas por el profesor, deberán de recoger sin duda, las líneas de actuación idóneas para solucionar los problemas que estos alumnos presentan.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 – ENERO DE 2010

En relación a esta competencia haremos además una referencia a la incorporación, como no podía ser de otra manera, de asignaturas relacionadas con la lengua extranjera en determinados ciclos de formación profesional. Tal es la importancia que adquiere dicha competencia básica, que incluso se le priva de su carácter transversal para pasar a formar parte de un contenido específico dentro de los planes educativos del ciclo.

5.- LA COMPETENCIA SOCIAL Y CIUDADANA

En la filosofía de la empresa moderna, va calando cada vez más, las tesis que sostienen que la empresa es en sí un ente social y que se comportan en cierto grado como un todo único con órganos interrelacionados entre sí. La organización de la empresa, entiende que para que una firma funcione de manera adecuada y adquiera unos niveles de rentabilidad óptimos, debe de desarrollar su actividad en un ambiente socialmente adecuado. Es por ello que al técnico que recale en un puesto de trabajo específico, se le requerirá que sea competente socialmente hablando, y que sea capaz de mostrar destrezas en relación a la inteligencia emocional que le conviertan en un pilar básico y que incentive a sus propios compañeros.

Ser socialmente eficiente en una empresa, se ha convertido en los últimos años en uno de los principales puntos diferenciales que promocionan a unos trabajadores en detrimento de otros. Son los trabajadores que muestran una mayor capacidad de relacionarse con sus compañeros, o que están siempre de buena disposición ante situaciones adversas los que son preferidos por los responsables de recursos humanos de las empresas actuales.

Las personas introvertidas e individualistas, son en cambio vistas como elementos de rupturas en la cohesión global de la empresa por lo que son menos deseados y ven peligrar así sus puestos de trabajo de manera más constante.

Ser buenos ciudadanos es también una competencia que los estudiantes de los ciclos formativos deben de continuar cultivando durante su paso por estos estudios de formación. Y es que para determinados puestos de trabajo el ser una buena persona, honrada e íntegra, constituye un punto de innegable valor. Como ejemplo de este último extremo, señalar que si en todos los puestos de trabajo la ciudadanía, la honradez y la integridad profesional son necesarios, es en puestos específicos como el que ocupa un jefe de compras, donde la necesidad de esta competencia se hace más patente, sometido a innumerables presiones, a veces, debe de lidiar con sobornos y chantajes de proveedores sin escrúpulos que ven en la venta de sus productos su única ética y objetivo.

6.- LA COMPETENCIA DE APRENDER A APRENDER.

Aprender a aprender parece lógico y redundante, pero no es fácil desarrollar el contenido que dicha expresión pretende representar. Aprender a aprender supone a modo de metáfora “enseñar a pescar en lugar de dar peces”, aprender conceptos y procedimientos en un entorno educativo resulta relativamente sencillo, pues todo se presta a dicho objetivo. El alumno que se encuentra matriculado en un centro dentro del desarrollo de un ciclo formativo, está ahí precisamente para aprender y a nadie extraña que dedique prácticamente todo el día al desarrollo de sus estudios y de sus conocimientos, pero cuando este alumno abandona la escuela para integrarse en el mundo laboral el escenario cambia. En un puesto de trabajo específico, al trabajador se le exige que conozca el trabajo que debe



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 – ENERO DE 2010

de desarrollar y además que se encuentre actualizado en los nuevos procedimientos a desarrollar en el mismo. Será pues mas difícil en este contexto, que el alumno pueda preguntar dudas, aunque deba de hacerlo, y que dedique tiempo para la formación de las áreas que él mismo comprende que no domina del todo. Un alumno que sea competente para aprender a aprender, ante una necesidad nueva para adquirir conocimientos relacionados con su trabajo. No solo será capaz de buscar el recurso adecuados para su adquisición, sino que dispondrá de la mejor actitud para el aprendizaje. El alumno que no haya adquirido esta competencia, se verá en la necesidad de buscar centros de formación específicos, destinar horas de trabajo para buscar apoyo, etc..., y es que para aprender unos contenidos específicos, nada como querer uno mismo y tener capacidad para captarlos.

7.- AUTONOMÍA E INICIATIVA PERSONAL

Quizás la época de crisis economía que venimos arrastrando, no deje mucho lugar para el optimismo y si para el conformismo con un puesto de trabajo que, aunque no se encuentre bien remunerado, si permita una vida digna y un cierto grado de confort. No obstante, incluso en épocas de penurias económicas como la actual, existen determinados individuos que destacan de entre todos por su osadía y aversión al riesgo. Son los empresarios y emprendedores innatos. Estos individuos, por sus especiales características, disfrutan con el simple hecho de montar un negocio donde sean ellos los líderes y que les permitan ganar dinero por el mero hecho de ganarlo. Estamos hablando por supuesto del empresario tipo por excelencia.

Pese a haber señalado la característica de iniciativa personal y autonomía como una características de un cierto grupo de empresarios con amor al riesgo. Lo cierto es que como casi todo en esta vida, todas las actitudes se pueden aprender con la adecuada dirección y organización. Sera pues esta, otra tarea que encomendaremos a nuestros profesores de formación profesional a la hora de dotar de mayores competencias a los alumnos de sus ciclos formativos.

8.- LA RESPONSABILIDAD Y LAS CODIGO DE BUENAS PRACTICAS EN LAS EMPRESAS.

Aunque no se diga de manera directa, en las empresas es notorio que existe un código de buenas conductas y de prácticas de trabajo basadas en la honestidad y el sentido del decoro y la educación. Estas prácticas, aunque no aparezcan recogidas en ningún manual, y aunque no se les exijan de manera directa los trabajos en el momento de incorporarse a un puesto de trabajo determinado, tienen una importancia fundamental a la hora de fabricar un clima de trabajo adecuado en torno a dicho trabajador. Así, por ejemplo, no se especifica de forma directa al trabajador que el celo en el trabajo desarrollado sea obligatorio, pero si un trabajador deja una labor importante sin realizar por haber concluido su jornada laboral, sin ser capaz de añadir de forma altruista cinco minutos a la empresa, estará dando a entender que no se encuentra para nada vinculado a la misma. Y que su único afán es el cumplimiento estricto de sus obligaciones sin atender a los objetivos globales de la empresa.

A nadie que se relacione con el mundo laboral, se le escapa que la vinculación del trabajador con la empresa y con los objetivos globales de crecimiento y posicionamiento de la misma, son considerados un valor añadido que los empresarios ven en los trabajadores que poseen esta cualidad.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 – ENERO DE 2010

El disentimiento por parte del trabajador de los mismos, hace pensar al empresario que el trabajador en cuestión puede ser una pieza del engranaje de su empresa por donde puede fallar toda la maquinaria de la misma.

Será pues conveniente, que los profesores que impartan módulos de los ciclos formativos traten de desarrollar de una forma clara y precisa en sus alumnos esta competencia que no por velada deja de ser menos importante.

9.- SOMBRAS EN EL MODELO ACTUAL DE COMPETENCIAS DE LA LOE.

Pese a que el escenario planteado sea idílico, en realidad nada es perfecto. Y la incorporación de las competencias básicas, siendo necesaria y muy conveniente, presenta dentro de sus inconvenientes la manera en la que se plantea su inclusión en las enseñanzas regladas en las que se pretende su implantación. Así la manera ambigua en que se presenta y el dejar abierta su aplicación y desarrollo por parte de los docentes a través de las programaciones didácticas, no ayuda a clarificar el modo en que la aplicación en la práctica de estas competencias debe de llevarse a cabo. Es por este motivo, que desde este artículo, se apuesta por una concreción más estricta en lo referente a la ampliación de las competencias mencionadas anteriormente que lleve a realizar una serie de actuaciones que permitan poder evaluar de forma concreta los objetivos propuesto y que a la vez doten de unos criterios de realización concretos sobre los que poder realizar la evaluación de estos contenidos.

Otra cuestión que a día de hoy aun no está clara, sería la que se refiere al lugar jerárquico que ocupan las competencias básicas en el conjunto de elementos que la programación didáctica posee. No sabiéndose bien si se encuentran situadas de manera predominante en rango a los objetivos del ciclo, si se encuentra supeditada al mismo o si su preparación y evaluación se sitúa colocada de forma paralela a estos objetivos.

Será pues tarea de las comunidades autónomas legislar al respecto y clarificar estos puntos un tanto confusos. Mientras tanto, se aboga desde aquí porque los docentes de los ciclos especifique de manera concreta las actuaciones metodológicas y los criterios de evaluación que se van a seguir a la hora de trabajar estas competencias.

10.- LA NUEVA COMPETENCIA EN INTELIGENCIA EMOCIONAL.

Aunque no se percibe como necesaria, la competencia en inteligencia emocional debe de ser tenida en cuenta a la hora de diseñar las programaciones en los ciclos formativos de grado medio y superior. Y es que en los últimos años se ha puesto de relieve la enorme importancia que esta capacidad tiene para conseguir objetivos de óptimo de comportamiento en las estructuras empresariales y en los sistemas más o menos complejos que delimitan el organigrama de las empresas.

Se dice que una persona que sea competente emocionalmente, puede conseguir que los demás hagan cosas por él. La competencia emocional permitiría pues una mejor relación de los individuos en su



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 – ENERO DE 2010

entorno de trabajo, que se traduciría a su vez en una mejora de las relaciones en el mismo y que daría como resultado un clima más positivo en toda la empresa y una mejora de la productividad.

Simplemente, el hecho de que el comportamiento de una persona pueda influir en la marcha de toda una empresa parece un poco ilógico, pero si extrapolamos el análisis de lo observado en un solo individuo, y lo hacemos extensivo a todos los miembros que forman la colectividad de la empresa, vemos como la asertividad, simpatía y la colaboración que la inteligencia emocional llevan aparejados, posibilitarán el crear un clima óptimo de trabajo que mejorará el rendimiento de los trabajadores y que aumentará la productividad de la empresa.

Permite además, el desarrollo de esta inteligencia emocional en el futuro trabajador, el que este ocupe un puesto relevante en la denominada estructura no formal de la empresa. La estructura no formal de la empresa, se puede entender como aquella que se crea al margen de las normal e institucional que existe cualquier firma, y que se basa en las relaciones que se establecen de forma natural y espontanea entre los miembros de una comunidad, en este caso entre los miembros de una empresa.

La estructura informal de la empresa adquiere un peso específico muy importante debido a los lazos afectivos que la sostienen, llegando a desempeñar los líderes de la misma un papel muy importante en todas las decisiones que se tomen en la empresa.

Los directivos, conscientes de la importancia de la misma, tratarán en todo momento de que los líderes de la estructura informal de la empresa coincidan con los de la estructura formal de la misma, por lo que una buena consideración y situación en dicha estructura, puede ayudar en gran medida a que el trabajador pueda ascender de manera más clara en su jerarquía institucional.

Es por ello, que la inteligencia emocional, que puede ayudar al trabajador a mejorar sus relaciones sociales con los compañeros y jefes debe de ser tratada como una competencia básica en la formación de cualquier alumno de formación profesional.

Es más, debería de ser tenida en cuenta, para su futura inclusión en el desarrollo de las competencias básicas que se tratan en secundaria, ya que estamos ante un pilar clave del desarrollo personal y social del individuo de estas etapas.

11.- LA EVALUACION DE LAS COMPETENCIAS BASICAS.

No se evalúan de forma directa las competencias básicas en las programaciones de secundaria sino a través de los criterios de evaluación establecidos para la evaluación de los objetivos del ciclo. Es por ello, que teniendo en cuenta la enorme trascendencia que su dominio tiene para el futuro trabajador, desde este artículo de opinión se aboga por el tratamiento específico de la evaluación en las programaciones dedicadas a los ciclos formativos de grado medio y superior. Siendo también recomendable la inclusión de referencias a dichas competencias en los criterios de evaluación que se traten de establecer para evaluarlos. En relación a los instrumentos de evaluación que se podrían utilizar, tendremos que decir que a todos los efectos, y teniendo en cuenta las especiales características que presentan estos elementos de aprendizaje, lo más lógico sea recurrir a la observación de conductas para evaluar en la mayoría de los casos la adquisición de la competencia en cuestión.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 – ENERO DE 2010

La ponderación de los resultados obtenidos por los alumnos se realizaría según el criterio que el profesor estime oportuno, teniendo en cuenta las características específicas del módulo en cuestión y las peculiaridades de las capacidades analizadas.

12.- ANÁLISIS FINAL DE LAS COMPETENCIAS EN LA FORMACION PROFESIONAL.

Cierto es que en la formación profesional desde siempre se ha hablado de evaluar por competencias, y en términos de capacidades. Ha sido siempre objetivo de la misma que los alumnos adquiriesen competencias en el manejo de instrumentos y el desarrollo de destrezas, primando estos elementos a la adquisición de contenidos puros que mostrasen el saber teórico de una materia. No es de extrañar pues, que en la misma se intente ahora recoger no solo las competencias desarrolladas por la loe específicamente para la eso y adaptarlas a la formación profesional, sino también el contemplar nuevas competencias relacionadas más directamente con el ámbito laboral y de forma paralela el desarrollo de las áreas prioritarias que no son mas que un reflejo de las competencias expuestas anteriormente. Y es que evaluar por competencias en formación profesional es lo más normal.

Ser pues consecuente con la propia naturaleza de la formación profesional lleva al tratamiento de las competencias básicas como verdaderos módulos de formación, ya que tan importante es para un profesor de administración que un alumno sepa realizar el balance de la empresa, como que sea capaz de relacionarse con sus compañeros de trabajo y de crear un clima de equipo que le permita aumentar la productividad de la firma.

Competencias y capacidades ha sido los grandes objetivos que desde la formación profesional siempre se han trabajado. Corresponde pues a la misma la realización de un ejercicio de sistematización para hacer su tratamiento más rigurosos y una evaluación más exacta.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 26 – ENERO DE 2010

BIBLIOGRAFIA

Ley Orgánica de Educación (ley 2/2006) de 3 de mayo

Real Decreto 1538/2006 de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la Formación Profesional del sistema educativo.

Manual del Tutor de Empresa. Cámara de Comercio, industria y navegación de Cataluña (1995). Barcelona.

Autoría

- Juan Reina Pinto
- Granada
- E-mail: Jrqueen71@hotmail.com