



COMPETENCIAS CLAVE DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

Rosa Mayo

IES La Albuera .Segovia.

Tesis Doctoral en la Universidad Pontificia de Salamanca

e-mail:rmayocuellar@yahoo.es

RESUMEN

La Formación Profesional debe estar vinculada al mercado laboral y es por ello que los profesionales debemos garantizar su permanente relación a través de las TICs y las competencias clave.

Estas competencias clave adquiridas en el aula utilizando las TICs facilitan la inserción y adaptación de los estudiantes durante su Formación en Centros de Trabajo (FCT) y posteriormente como futuros trabajadores en la Sociedad del Conocimiento.

ABSTRACT

The professional Training must be tied to the labour market and for that reason we must guarantee its permanent relation through the ICTs (Information and Communication Technologies) and the key skills .

These key skills acquired in the classroom using ICTs later facilitate the insertion and adaptation of the students during their Formation in Work Centres and as future workers in the knowledge Society



INTRODUCCIÓN

La exigencia de que la formación profesional se adapte y responda a las necesidades del mercado es un objetivo que se ha marcado desde organismos internacionales como la OIT. En su informe sobre el empleo en el mundo del 98¹ analiza el papel de la formación profesional y su repercusión sobre el empleo, considerando prioritario el obligado matrimonio entre el mundo productivo y el educativo. También el CEDEFOP (Centro Europeo de la Formación Profesional), en su 2º Informe de investigación sobre la Formación Profesional en Europa², señala que debe organizarse la formación profesional utilizando la demanda del mercado de trabajo, partiendo de los principios de descentralización, desregulación y delegación de competencias. De esta manera se consigue una interdependencia entre los mercados educativo y de trabajo.

El citado informe del CEDEFOP considera que la dinámica entre ambos mercados no puede plantearse desde las titulaciones formales, sino que el equilibrio entre la oferta y la demanda de las cualificaciones debe centrarse en la competencias. Cómo coordinar los sistemas que generan y utilizan las competencias de manera que se pueda prever a corto y medio plazo las necesidades es un reto que se lanza a nuestros legisladores.

Con la ley de formación profesional y cualificaciones³ se recoge en España este desafío, creando un Sistema Nacional de Cualificaciones que contará con un Catálogo de cualificaciones donde se recojan las cualificaciones profesionales identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.⁴ La citada ley aboga por una correspondencia entre las cualificaciones profesionales y las necesidades del mercado de trabajo, acorde con el entorno de globalización de los mercados y del continuo avance de la sociedad de la información.

Las competencias son hoy el paradigma en los contextos laboral y formativo. Podemos hablar de competencias generales (generic skills), competencias transferibles (transferable competences) y competencias denominadas clave o transversales (key/core skills). Estas últimas son el objeto de nuestra investigación.

El informe de CEDEFOP señala que uno de los objetivos de la formación profesional debe ser, desarrollar competencias de carácter general con una cierta probabilidad de resultar duraderas, y de proporcionar una base idónea para la formación continua. Estas competencias clave (key skills) serían aquellas que permitan:

- Adaptarse al trabajador a las Tecnologías de la Información y la Comunicación ,
- Adquirir fácilmente nuevas competencias,
- Posibiliten adaptarse al trabajador a nuevos contextos organizativos y
- Aquellas que faciliten la movilidad en el mercado de trabajo, así como desarrollar su propia carrera profesional.

¹ Informe sobre el empleo en el mundo 1998-99. El papel fundamental de la formación. Ginebra Organización Internacional del Trabajo. OIT. 1998

² Descy P, Tessaring M. Formar y aprender para la competencia profesional. Segundo Informe sobre la Formación Profesional en Europa. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2001. pag.4

³ L.O 5/2002 de 19 junio de Formación Profesional y Cualificaciones. BOE 20 junio 2002

⁴ *Competencia profesional*: conjunto de conocimientos y capacidades con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral. Def. de la L.O. 5/2002



El análisis de las ofertas del mercado de trabajo nos llevaría a una primera aproximación de las competencias clave. Entre los requisitos que describen los empleadores se repiten :

- Capacidad para trabajar en equipo,
- Capacidad de resolución de problemas y toma de decisiones,
- Autonomía y responsabilidad,
- Capacidad para la organización del trabajo,
- Dotes de mando, liderazgo y capaz de dirigir equipos...
- Habilidad comunicativa
- Autoaprendizaje

Estas competencias se demandan en puestos de trabajos de todos los campos profesionales, por lo que podemos considerarlas de carácter multisectorial . Por lo que respecta a categorías profesionales, la mayoría de estas competencias describen perfiles profesionales que abarcan toda la estructura jerárquica de la empresa. Bien es cierto que entre directivos y mandos intermedios las competencias de iniciativa, autonomía, liderazgo y dirección de equipos tienen un peso mayor que en el resto de los recursos humanos de la empresa .

Las respuestas de la Formación Profesional

La formación profesional puede dar respuesta a esa cuestión , en cualquiera de sus subsistemas (reglada, ocupacional o continua), así como a través de la experiencia y de aprendizajes no formales.

En determinados ciclos formativos de la formación profesional reglada está incluido un módulo denominado "Relaciones en el entorno de trabajo" (RET). En el currículo de dicho módulo se incluyen algunas de estas competencias clave :comunicación en la empresa, trabajo en equipo, resolución de problemas y toma de decisiones, dirección y liderazgo... Pero consideramos que sería importante extender este módulo a los ciclos de las 22 familias profesionales de la formación profesional reglada, como así se ha hecho con módulos como Formación y Orientación Laboral (FOL) o Formación en Centros de Trabajo (FCT).

Hemos hecho referencia a la formación profesional reglada, pero también lo podemos ampliar a la formación profesional ocupacional y a la continua. La programación de formación dirigido tanto a desempleados en la FP ocupacional, como a trabajadores ocupados en la continua, debería incluir competencias clave demandadas por los empresarios. El Sistema Nacional de Cualificaciones a través de su Catálogo modular debe ser el encargado de responder a esta materia.

Planteamos pues una revisión de los currículos de la formación profesional en todas sus modalidades, para que se incluyan las competencias clave tan solicitadas por los empleadores. En la nueva ley de formación profesional se prevee la creación de centros integrados de FP, donde se agrupen los tres subsistemas (reglada, ocupacional y continua). Consideramos que este es el entorno más adecuado para desarrollar de manera experimental las competencias de inteligencia productiva. Formar en el mismo espacio y el mismo tiempo a los recursos humanos en activo y a aquellos que se incorporarán al mercado de trabajo, supone un feed-back muy interesante en todos los aspectos.



Concebimos una organización formativa de este tipo como un sistema orientado hacia el autoaprendizaje. La metodología a seguir parte del concepto de aprender a aprender, principalmente con recursos como el estudio de casos. Además es ineludible la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación como parte de los recursos de la organización formativa, el manejo de Internet/Intranet como medio de primer orden. Existen algunas páginas web para su utilización en el aula como aprendeaemprender.com, o emprendiendo.com de los Centros Europeos de Empresa e Innovación (CEEIs), en colaboración con otros organismos, que ofrecen muchas posibilidades. Están diseñadas para la información, orientación y apoyo a la creación de pequeñas empresas. Sin embargo podrían ampliar sus contenidos hacia competencias clave en formación.

Competencias clave en formación profesional y TICs

Como hemos mencionado anteriormente, los cambios producidos en el empleo hacen necesaria una evolución de las competencias. Uno de los factores motivadores de este cambio es la introducción de nuevas tecnologías, especialmente las TICs en la empresa, junto con los cambios en la organización del trabajo. A raíz de estos cambios nos planteamos cuáles son los factores de competencia que la empresa valora como esenciales y como se reflejan en nuevos contenidos en la formación.

Las empresas critican la falta de competencias clave entre los trabajadores, especialmente las de comunicación y las competencias básicas en TICs. Según el informe "Formar y aprender para la competencia profesional" del CEDEFOP⁵, en el año 2003 se prevee un déficit de competencias en TICs en Europa del 13 %.

Si partimos de este desajuste entre la oferta de competencias en TICs y la demanda de los empleadores, podemos considerar como factor esencial la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación como un instrumento didáctico de primer orden. Con su manejo proporcionan a toda persona un fuerte grado de flexibilidad, dándole la posibilidad de elegir el momento y los métodos formativos que más se adecuen a sus necesidades, además de abrir un abanico de temas y contenidos casi infinitos.

En nuestro proyecto de investigación diseñamos la utilización de TICs en la Formación Profesional a través de herramientas como :

- Internet
- Intranet
- Navegadores web
- Buscadores inteligentes
- E-mail
- Telefonía móvil
- Audio-video conferencial
- Sistemas de aprendizaje(learning systems)
- Trabajo en grupo(Groupware)
- Base de datos de discusiónE-learning en Formación Profesional

⁵ Descy, P. Tessaring, M. Ob.citada.



El campo del e-learning ha abierto un abanico de posibilidades a la formación profesional. No es mucha la oferta en formación profesional reglada, sin embargo se está trabajando desde el Ministerio de Educación en ampliar a un mayor número de ciclos formativos para su desarrollo a distancia. Los grupos de trabajo parten del currículo existente para transformar una enseñanza presencial en enseñanza a distancia. Se toma como recurso prioritario Internet/Intranet, contando con un tutor – orientador con el que se contacta de forma individual a través de e-mail. Las actividades presenciales sin embargo no desaparecen, ya que se considera un elemento fundamental la presentación y el contacto directo de quienes participan en la formación.

El Ministerio de Educación cuenta con proyectos como el CIVER (Centro Integrado Virtual de Educación Reglada) donde los alumnos pueden recibir información de los tutores, relacionarse con sus compañeros, acceder a materiales didácticos, y disponer de materiales en soporte CD-ROM o de la web como simuladores, laboratorios virtuales, sistemas expertos...En la actualidad ésta oferta educativa on-line se dirige exclusivamente a la enseñanza de Bachillerato. Proponemos que el proyecto CIVER se extienda a la formación profesional, ya que lo consideramos el entorno educativo idóneo para el autoaprendizaje.

El proyecto MENTOR, puesto en marcha por el Programa de Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación (PNTIC), hoy transformado en Centro Nacional de Información y Comunicación Educativa (CNICE) 7, cuenta con una mayor consolidación en todo el territorio. Está organizado como un sistema de formación abierta, libre y a distancia de cursos monográficos dirigido a personas adultas. El proceso de enseñanza-aprendizaje se realiza a través de Internet, con recursos tecnológicos y un tutor con el que se contacta vía e-mail. Una vez superada la evaluación final el alumno recibe un certificado, pero no un título oficial reconocido que acredite su cualificación profesional.

La oferta de formación ocupacional on-line es también muy escasa. Los cursos ofrecidos a desempleados son mayoritariamente presenciales, con escasa utilización de tecnologías de la información y la comunicación, salvo en la programación de cursos cuyo contenido son las mismas TICs. Por lo que respecta a la formación continua, la enseñanza virtual está más extendida que en el resto de las FP, ya que ha sabido adecuarse la oferta de cursos a la flexibilidad requerida por los trabajadores en activo.

Por otra parte, la evolución de los perfiles de los formadores en la formación profesional pasa por una adaptación a los cambios señalados. La utilización de TICs en la enseñanza de competencias clave hace que el papel del profesor no pueda ser el mismo. La metodología cambia, los recursos cambian y para ello deben estar preparados. El autoaprendizaje como eje de la enseñanza, no sólo de las competencias clave, sino de todas las competencias, hace de la figura del profesor un orientador más que un instructor.

Desde los Centros de Formación e Innovación Educativa (CFIEs) se está programando formación dirigida a los profesores. También existe oferta formativa en nuevas tecnologías desde el CNICE. Este último ofrece ayuda para el manejo de herramientas informáticas y telemáticas tales como Internet (FTP, Telnet, Gopher, Buscadores, Correo, News, Chat, IRC (Internet Realy Chat), Creación de Páginas Web (HTML, XML, DHTML, etc.).

El cambio necesario en la formación profesional no puede realizarse si no existe un cambio de cultura de los profesionales de la enseñanza. Vincular la formación a un incentivo económico cada seis años resulta extremadamente inoperante. Por ello planteamos la búsqueda de vías de motivación para los profesores de manera que estimulen su autoaprendizaje. Quizá deberíamos desarrollar las competencias clave primero en los profesores, para transformar en inteligencia productiva nuestras organizaciones formativas, y por ende, nuestra sociedad.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MONOGRAFÍAS

- Area, M. (coord.) Educar en la sociedad de la información. Dessclé de Brouwer. 2001
- Broking, Annie: El capital intelectual, el principal activo de las empresas. Piados. Barcelona.1997
- Castells, M. La galaxia internet. Plaza & Janés . Madrid 2001
- Castells , M. La era de la información. Vol 1. Madrid. 2000
- Castillo, J.J. y otros. División del trabajo, cualificación, competencias: una guía para el análisis de las necesidades de formación para los trabajadores. Madrid. Universidad Complutense. Departamento de Sociología.1999
- Confederación de Cámaras de Comercio y MECD: Manual de Formación en Centros de Trabajo. Madrid.2002
- Escorsa, P y Maspons,R. De la vigilancia tecnológica a la inteligencia competitiva. Earson Educación S.A. Madrid. 2001.
- Escudero,J.M. La educación y la sociedad de la información. Cuestiones de constexto y bases para un diálogo necesario. F.Blázquez. 2001.
- Gonzalez, L.The impact of information and comunication technologies on the development of occupational skills and training needs. Luxemburgo.CEDEFOP. 2000
- Joyanes Aguilar, L: "Cibersociedad: Los retos sociales ante un nuevo mundo digital." McGraw-Hill. Madrid. 1997
- Sierra Bravo, R. Tesis doctorales y trabajos de investigación científica. Ed. Thomson. Madrid, 1986
- Stewart, Thomas A. Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations. Currency, NewYork, 1997

ARTÍCULOS DE REVISTAS, ACTAS DE CONGRESOS, SEMINARIOS

- Monográfico sobre La Sociedad de la información. TIC y educación. Varios autores. Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación. OEI. Sept-Dic 2001.
- Ibarra Almada,A.: Formación de Recursos Humanos y Competencia Laboral. Boletín CINTERFOR. N°149. mayo-agosto 2000
- Joyanes Aguilar, L: "El capital intelectual. La nueva riqueza de las empresas"Datamation nº 147. Sept. Barcelona 1998 pp. 62-70
- Joyanes Aguilar, L. "La sociedad del conocimiento ¿Hacia una nueva utopía? Convergencia IT vol. 1 nº1 1999 pp 45-51
- Joyanes Aguilar, L: "Portales de conocimiento de empresa" Datamation nº 116 Mayo 2000. pp.20.22
- Lindemann, H,J.: Competencias fundamentales; competencias transersales; competencias clave: aportes teóricos para la reforma de la formación técnico profesional. Boletín CINTERFOR. OIT, 2000
- Navarro, R: Tendencias y factores clave en la nueva economía: el papel de la formación profesional. Recursos Humanos Magazine. Octubre 2002



- Udaondo Durán, M: "La gestión del Conocimiento"-Gestión del Conocimiento.com.Marzo 2003
- Tejada Fernández,J. Acerca de las competencias profesionales . Revista Herramientas. Madrid. nº57. 1999
- Vargas Zúñiga, F.: "De las virtudes laborales a las competencias clave: un nuevo concepto para antiguas demandas". Boletín CINTERFOT nº 149. mayo-agosto 2000

ENCUESTAS E INFORMES

- 2º Informe sobre Formación Profesional en Europa. Formar y aprender para la competencia profesional. Descy, P. Y Tessaring, M. CEDEFOP. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo,2001.
- Sistema de Formación Profesional en España. CEDEFOP. Thessaloniki. 1999
- Taking stps towards the Knowledge society. CEDEFOP. Luxemburgo. 2002
- Estrategias para el acceso de los empresarios de las PYME a la formación. CEDEFOP. Luxemburgo. 1994
- Informe sobre el desarrollo humano . Poner el adelanto tecnológico al servicio del desarrollo humano. UNESCO. 2001
- Teachig and learning: towards the learning society. Informe Delors. Comisión Europea. 1997
- Informe sobre el empleo en el mundo. El papel fundamental de la formación. OIT. Ginebra. 1998
- Nuevas medidas para hacer frente a los retos de la globalización. Conferencia anual de la OIT. Ginebra. 2002
- Valoración de la formación on line en la empresa española. Universidad Abierta Interactiva .Recursos Humanos Magazine. Abril 2003
- Estrategias para la adquisición y desarrollo de competencias. Angel García del Dujo. Universidad de Salamanca. Abril 2000
- La formación profesional como puente para el empleo y la inserción laboral de los jóvenes. Equipo Técnico Multidisciplinario. OIT Abril 1997.
- Pedraza López, B: Nueva Formación Profesional ¿Hacia un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales? Banco de Estudios de la OEI. Enero 1997
- Acercamiento a las nuevas tecnologías para las empresas de Castilla y León. Las Pymes en la Sociedad de la Información. Junta de Castilla y León. Valladolid. 2002



- Competencias en la formación y en la gestión del talento humano. Convergencias y desafíos. Fernando Vargas Zúñiga. Agosto 2002. CINTERFOR.
- .Formación profesional: nuevas tendencias y perspectivas. Arnold R. 2001. CINTERFOR
- Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento. CINTERFOR.
- Guía sectorial de la Formación Profesional en España. 2002 INEM.
- Enseñanza y formación técnica y profesional en el siglo XXI. UNESCO-OIT

LEGISLACIÓN

- Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio de Formación Profesional y Cualificaciones. BOE 20/junio de 2002
- Ley Orgánica 10/2002 de 23 de diciembre de Calidad de la Educación. BOE 24 /diciembre de 2002
- Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, de Formación Profesional Ocupacional (Plan de Formación e Inserción Profesional)

WEBS

- www.ilo.org
- www.cedefop.eu.int
- www.trainingvillage.gr
- www.cnice.mecd.es
- www.gestiondelconocimiento.com
- www.reddigital.cnice.mecd.es
- www.mec.es/fp/leonardo/index
- www.mtas.es/incual
- www.carrer-space.com