

# COMPETENCIAS BÁSICAS Y LABORALES. NUEVO ENFOQUE EN EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS

Pedro J. Quintana Ojeda  
[pquintanaojeda@coico.es](mailto:pquintanaojeda@coico.es)

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

## Resumen

Durante el desarrollo de este documento, se hace un recorrido por las competencias profesionales, competencias clave; precursoras de las que conocemos hoy día como básicas y, las competencias que estructuran y articulan los factores que conforman la empleabilidad, presentes en los mejores profesionales, independientemente del nivel de cualificación o puesto que ocupen.

La educación basada en competencias, que ha comenzado su recorrido hace, relativamente, poco tiempo en nuestro sistema educativo, ha supuesto un cambio total en los paradigmas del sistema, dando un enfoque mucho más profundo al proceso de enseñanza-aprendizaje y marcando el camino a seguir por la comunidad educativa para satisfacer los fines de la Educación. En este viaje de ida y vuelta por las competencias, se analizan algunas de las más importantes para el mundo laboral que vinculo, bien mediante descriptores o como aspectos de aprendizaje, a las competencias básicas de la ESO y a las personales y sociales de los ciclos formativos.

La información contenida en este artículo, así como los resultados cualitativos obtenidos del análisis llevado a cabo, aportan un nuevo punto de vista para trabajar las competencias en la educación secundaria, y en los ciclos formativos, especialmente en los últimos cursos de ambos. También se recogen las implicaciones que, a nivel curricular, derivan del nuevo enfoque, de tal manera que se amplía el ámbito de contextualización del entorno de aprendizaje, se establecen los principios metodológicos y estrategias didácticas para establecer dinámicas y actividades que potencien y desarrollen competencias tanto básicas como de empleabilidad en los alumnos.

Así mismo, se esboza una guía que ayude a aquellos profesores que quieran dar un enfoque más práctico a las competencias básicas, bien para atender a la diversidad como para motivar a los alumnos que necesitan un enfoque más práctico de la asignatura. Por supuesto para la enseñanza de las formaciones profesionales ésta debería pautar la rutina básica de trabajo en las aulas y talleres.

La creciente incertidumbre en el plano económico y, cada vez más, en el social y laboral, donde los escenarios dejan de ser estables y previsibles para dar paso a entornos sometidos a cambios rapidísimos y de gran calado, hace que necesitemos nuevas y más potentes capacidades para aprender y trabajar en el nuevo entorno en el que tendremos que educar a nuestros adolescentes. Hoy más que nunca debemos girar el poliedro de las competencias básicas para exponerlas, más abiertamente, al contexto del mundo laboral, estableciendo una vinculación directa entre éstas y las habilidades para la empleabilidad, que van cobrando importancia creciente, por encima, incluso, del nivel de cualificación técnico requerido para desempeñar una profesión.

**Palabras clave** – Competencia básica, empleabilidad, competencia clave, recursos humanos, mundo laboral, asertividad, trabajo en equipo, contextualización, Indicadores de competencias.

## 1.-ANTECEDENTES.

Si buscamos algún antecedente de peso para las competencias básicas debemos fijar nuestra atención en el mundo laboral y de la empresa. Donde, a principio de los 90, el término "competencia" pasó a sustituir al de cualificación ya que podía, de manera amplia y polivalente, identificar la capacidad del trabajar para responder a situaciones complejas de forma eficaz. Veamos los principales hitos en relación a las competencias.

En el año 1997, universidades europeas, plantearon a la Comisión Europea, la realización de un estudio sobre la educación universitaria y como ésta afectaba a la empleabilidad de los titulados universitarios europeos. En el estudio se incluyeron los siguientes países; Alemania, Austria, España, Finlandia, Francia, Holanda, Italia, Japón, Noruega, el Reino Unido, la República Checa y Suecia. El proyecto se denominó CHEERS (Career After Higher Education, European Research Study) y consistió en seguir el desarrollo profesional de estudiantes universitarios, cuatro años después de finalizar sus estudios. Generando una base de datos donde se esbozan las competencias demandadas en el mundo laboral.

Es significativo comprobar, que el estudio CHEERS, dio a España un peso muy importante, e identificó muchas oportunidades de mejora. Sin embargo ha sido el país que más tarde se ha incorporado al desarrollo de las competencias.

La OCDE, en el año 1996 y hasta el 2002, pone en marcha el proyecto de Definición y Selección de competencias (DeSeCo), que está vinculado a otros dos proyectos más relacionados con la educación; el INES (sobre indicadores de de calidad en educación) y el PISA (Evaluación del rendimiento en alumnos de 15 años). La finalidad del proyecto DeSeCo era identificar las competencias clave

para una vida próspera y buen funcionamiento de la sociedad. Este estudio aportó, además de la definición que ya hemos indicado, los siguientes aspectos que enriquecen la dimensión de las competencias:

Las competencias son sólo observables en actividades concretas y desarrolladas por las personas y forman parte de ellas; las demandas externas, las capacidades individuales y los contextos.

Las competencias se pueden desarrollar a lo largo de toda la vida y son determinantes en la mayoría de las facetas de la vida, ayudan a tener una vida más plena y a conformar una sociedad más funcional.

Son aplicables a infinidad de contextos

## 2.-ENTORNO LABORAL Y COMPETENCIAS CLAVE

En los últimos años, los departamentos de recursos humanos de las empresas han ido implementado, como práctica extendida la selección y la gestión por competencias de los recursos humanos.

Del mismo modo que ocurre en las empresas que disponen de Cuadros de Mando integral (Balance Score Card), elaborados a partir de la identificación de los Factores Claves del Éxito, si se quiere acertar en el reclutamiento y selección de personal, disponer de capacidad para adaptarse rápidamente a las exigencias del mercado y mantener un ritmo de crecimiento adecuado, se deben identificar las competencias claves necesarias en los trabajadores que se seleccionan.

Después de más de 15 años de trabajo en la gestión por competencias, un buen número de especialistas, concluyen que; cuando se habla de competencias clave en cualquier entorno laboral nos estamos refiriendo a:

***"El conjunto de conocimientos, actitudes, habilidades, capacidades, valores y comportamientos asociados a un desempeño excelente del trabajo".***

Todos los autores consultados realizan una diferenciación en las competencias, agrupándolas en dos grandes bloques;

Las **competencias personales (Key skills)**, asociadas a actitudes y conductas. Estas competencias incluyen las competencias básicas y ciudadanas (Life Skills. OECD. DeSeCo, 2002)

Las **competencias profesionales**, asociadas a conocimientos, habilidades y destrezas. Permiten y dan capacidad para transformar y actuar sobre el entorno mediante procesos, procedimientos, herramientas y máquinas.

A la hora de tomar decisiones en una selección de personal, se plantea, en gran cantidad de ocasiones, la disyuntiva de

determinar si la idoneidad del aspirante viene dada por las competencias técnicas, vinculadas al puesto, o por las personales, asociadas a aspectos de sociabilidad y personalidad.

Este dilema se resuelve siempre a favor del conjunto de competencias personales, vinculadas a valores y conductas. Estas son determinantes para que el trabajador se amolde a la organización, garantizan un mayor encaje de la persona al equipo de trabajo, a la cultura, y condicionan la adaptabilidad a los cambios de la sociedad y sus necesidades.

La mayoría de expertos coincide en que hay algunas habilidades, meramente personales, demandadas por las empresas, que no se crean, sino que el individuo nace con ellas y que el trabajador puede desarrollarlas y mejorarlas a lo largo de su vida. Sin embargo, son las edades comprendidas entre los 2 y los 17 años las indicadas para potenciarlas y desarrollarlas al máximo.

Una vez definido un marco general para las competencias laborales, el siguiente paso en este estudio consistió en acudir a fuentes empresariales, concretamente a los informes y memorandos elaborados por de las principales firmas de consultoría en recursos humanos; McKinsey (Informes McKinsey 2009-2010), Boston Consulting Group y Deloitte. También se ha acudido a los estudios realizados por Peter Knight y Manz York de la Universidad de Kent (Employability in higher education: what is it – what it is not" The higher education Academy. 2006).

El Informe McKinsey. 2009 indica; "Las empresas hoy por hoy buscan empleados que posean capacidad de trabajo bajo presión, autonomía y la facilidad de generar resultados positivos en situaciones adversas. Los trabajadores tienen que poseer capacidad de análisis y respuesta, así como iniciativa propia que les avale para actuar antes de recibir indicaciones o dar con la información necesaria. Deben ser personas con confianza en sí mismo, ha de sentirse capaz de desarrollar con fluidez el puesto al que se postula, dispuesto a enfrentar retos, tener disponibilidad ante el cambio e interés en aprender nuevas cosas. Las empresas dedican tiempo y recursos para conseguir trabajadores dispuestos a realizar varias tareas, que tengan una personalidad comunicativa, que se comprometan con la firma y que estén capacitados para desarrollar sus habilidades de negociación en los diferentes tipos de mercado. Y juega un papel muy importante la facilidad para el trabajo en equipo es muy tenido en cuenta".

## 3.-COMPETENCIAS BÁSICAS Y EDUCACIÓN

El concepto de competencia básica, en su vertiente más relacionada con la educación, ha venido redefiniéndose desde principio de los años 90. Destacaré las que considero más completas y relacionada con el objeto del artículo;

OCDE (DeSeCo, 2002) – "Capacidad para responder a las demandas complejas y llevar a cabo tareas de forma

adecuada. Supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz”.

J. A. Marina, 2007 - “Una competencia básica es un conjunto de conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas que permiten a un individuo responder a las demandas de una situación concreta. No se trata de un concepto meramente pragmático, sino que tiene un contenido ético, porque se considera competente al individuo que es capaz de desempeñar adecuadamente una tarea valiosa para sí mismo y para la sociedad”.

Sin lugar a dudas es el documento DeSeCo el que establece los requisitos que deben cumplir las competencias para ser consideradas clave; Deben contribuir a resultados valiosos para sociedades y personas; Deben ayudar a las personas a resolver importantes requerimientos en diferentes contextos; Deben ser relevantes tanto para especialistas como para todas las personas.

No debemos perder de vista que la OCDE desarrolló el documento DeSeCo para encontrar respuestas a las siguientes preguntas que **¿Qué deben tener las personas para funcionar en sociedad tal y como la conocemos?, ¿Qué debe tener para mantener un empleo estable? ¿Qué debe tener la persona para adaptarse a los cambios de la sociedad?**



Fig. 1

En el cuadro adjunto se resumen las categorías en que se segmentaron las competencias Clave o Life skills.

CATEGORIAS	DIMENSIONES-LIFE SKILLS
UTILIZAR RECURSOS-HERRAMIENTAS	Habilidad de usar lenguaje y símbolos interactivamente la habilidad de usar el conocimiento y la información interactivamente; y la habilidad de utilizar las (nuevas) tecnologías interactivamente
FUNCIONAR EN GRUPOS HETEROGÉNEOS	Habilidad de relacionarse adecuadamente con los otros; la habilidad de cooperar; y la habilidad para gestionar y resolver conflictos
ACTUAR AUTÓNOMAMENTE	Habilidad de defender y reafirmar los propios derechos, intereses, responsabilidades, límites y necesidades; la habilidad de realizar y desarrollar planes de vida y proyectos personales; y la habilidad para adoptar una visión de conjunto.

Tabla 1

Muchas de las dimensiones indicadas están directamente relacionadas con la conformación de la personalidad y atienden a habilidades que deben ser desarrolladas en edades tempranas. Muchas de las competencias para la vida son poco desarrollables después de determinada edad, por eso adquiere vital importancia que en los centros educativos y en las familias se haga todo lo posible para conseguir adolescentes con competencias lo más completamente desarrolladas.

### 3.1.- ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS CLAVE (LIFE SKILLS)

Para las personas que viven en una economía desarrollada, el éxito está marcado por la consecución de un empleo con ingresos aceptables. Disponer de seguridad y salud, tener vías de expresión y participación política, y sentirse parte de un grupo o red social.

Para una sociedad, el éxito incluye crecimiento y productividad económica, disponer de procesos democráticos, tener cohesión social, equidad y derechos humanos y conseguir ser sostenible ecológicamente. Para conseguir el éxito del individuo y de la sociedad, éstos deben disponer de unas competencias que pongan al servicio y apliquen para conseguir metas colectivas, en familias, empresas y sociedades.

Fig. 2



Para identificar todos los elementos de las competencias del documento DeSeCo que tienen vinculación con el entorno educativo y el laboral se ha realizado el análisis cualitativo que se resumen a continuación y donde me centro en los aspectos que después formarán parte de la batería de habilidades que necesarias focalizar la empleabilidad de las personas.

**La Categoría 1**, correspondiente al uso de herramientas y recursos tiene gran importancia y relación con el entorno laboral debido a que nos habilita para comunicarnos, usar la tecnología para abrirnos al mundo y adquirir conocimiento.

En un puesto de trabajo, para el manejo de información, el uso de bases de datos, las técnicas de CRM (Customer Relationship Management), que requieren respuestas online a las demandas de los interlocutores. No sólo en niveles ejecutivos de las organizaciones, sino sobre todo en los niveles de coordinación, de dirección y estratégicos, hace esencial el saber usar la información de manera interactiva. El dominar las dimensiones de la categoría 1 requiere, necesariamente, de una reflexión crítica sobre la naturaleza, impacto y soporte de la información.

El dominio de esta competencia es cada vez más valorado por las empresas y organizaciones. La tecnología permite transformar el modo en que se trabaja, eliminando condicionantes de ubicación, disposición de gran cantidad de conocimiento y permitir la creación de redes de relaciones en las que se fundan éxitos laborales y empresariales.

**La Categoría 2**, bajo la que se aglutinan las habilidades que nos capacitan para interactuar con los otros, con grupos heterogéneos y de ser empático, adquiere, en los tiempos actuales un peso preponderante.

A medida que la sociedad se hace cada vez más fragmentada y diversa, el entorno laboral también, haciéndose básico el saber manejar bien las relaciones interpersonales para alcanzar objetivos y metas comunes, bien dentro de una organización empresarial o en el seno de la sociedad.

A diferencia de las competencias incluidas en la categoría 1, que pueden adquirirse mediante metodologías más convencionales, éstas van directamente asociadas con la comunicación, el comportamiento, con los valores, las actitudes y el control de reacciones que el individuo tiene ante determinados estímulos. Estas competencias no se aprenden o se entrenan tan fácilmente como otras, se deben haber vivido, haber compartido y, lo más importante; haber tenido modelos a seguir desde la infancia, en el colegio y en la propia familia.

Desde la perspectiva del mundo laboral, las competencias incluidas en esta categoría determinan la rapidez de adaptación y capacidad para entender las demandas de los clientes, cada vez más y mejor informados, marcan la diferencia entre la extinción y la supervivencia, nos permite iniciar, mantener y manejar las relaciones personales con conocidos, colegas de trabajo, clientes, jefes y colaboradores.

La empatía, el manejo de las emociones, la capacidad de cooperar con otros, resolver conflictos y negociar conforman el paquete de requisitos para considerar que disponemos de las competencias clave incluidas en esta categoría.

**La Categoría 3**, que nos conforma como autónomos, capaces de actuar dentro de un esquema global, organizado y planificado y de entender patrones y paradigmas, de comprender la estructura de la sociedad y de identificar las consecuencias de las acciones. También nos ayuda a establecer escenarios para la toma de decisiones, a definir proyectos y metas, a priorizar, organizar recursos y monitorizar procesos.

Estas habilidades no sólo tienen importancia y validez en los procesos cotidianos de la vida sino que, además, están imbricadas con la vida laboral, veamos como.

En el contexto del mundo económico y de la empresa se hace imprescindible la tenencia de esta competencia para poder ser capaz, (por analogía a la identificación DAFO utilizada en empresas), de identificar los aspectos que uno debe mejorar, los puntos de nuestra personalidad y preparación que nos hace fuertes así como prever amenazas y aprovechar las oportunidades que se nos presentan.

Todo esto es necesario para poder fijarse metas en un entorno cada vez más complejo, para poder ejercer nuestros derechos y tomar responsabilidades de manera asertiva y, por último, para ser capaces de comprender lo que nos rodea y como funciona.

El poder actuar de forma autónoma y crear una identidad personal que de sentido a la vida y ayude a comprender como podemos encajar en ella es básico, sobre todo en un momento como el actual en el que las relaciones laborales están condicionadas a ocupaciones mucho menos estables como podía ocurrir hace muy pocos años.

Otro aspecto importante en la consecución de la autonomía lo marca la orientación de la persona hacia el futuro; su capacidad para trasladar necesidades y deseos secuencia de: Planificación, Decisión, Elección y Acción, elementos todos ellos utilizados en las organizaciones de todo tipo.

#### **4.-OBJETIVO PRINCIPAL DE LAS COMPETENCIAS: LA EMPLEABILIDAD**

A la luz del análisis podemos afirmar que: la adquisición de competencias clave y competencias laborales conforman la estructura de una característica que, sin duda, podemos considerar como soporte principal para la vinculación de cualquier persona al mundo laboral, independientemente de la edad y formación de base.

Por eso, y, haciendo referencia a lo indicado; el éxito en la adquisición de competencias clave y laborales avalan en el concepto de **empleabilidad**. (Fig. 3)

Se entiende la empleabilidad como la capacidad de obtener y mantener satisfactoriamente un trabajo y que viene dada por una serie de capacidades, conocimientos y atributos que predisponen a ello.



Id	Componente de Empleabilidad	Descripción
1	Comunicación Verbal	Expresar las ideas con claridad y confianza ante una audiencia. Idiomas
2	Trabajo en equipo	Trabajar con seguridad, eficiencia y eficacia en un grupo
3	Visión Comercial –Emprendedor	Entender la realidad comercial que afecta a la organización
4	Resolución de problemas	Manejar información para establecer hechos y causas.
5	Iniciativa personal	Actuar con iniciativa para identificar oportunidades y poner en marcha ideas y soluciones.
6	AutoMotivación	Determinación para terminar las tareas, hacer que las cosas avancen y buscar la mejor forma de hacerlas
7	Comunicación escrita	Expresar con claridad las ideas escritas.
8	Planificación y Organización	Planificar actividades, llevarlas a cabo y supervisarlas
9	Flexibilidad	Adaptarse a los cambios internos y externos
10	Gestión del Tiempo	Trabajar con plazos, priorizar tareas.
11	Negociación y Persuasión	Influir y convencer a otros. Discutir para llegar a acuerdos
12	Asertividad	Reconoce y respeta diferentes opiniones, esta abierta a otras ideas.
13	Liderazgo	Motivar y dirigir a otros.
14	Gestión datos numéricos	Dominar la realización de cálculos, interpretar datos y gráficos
15	Uso TIC	Dominar procesadores texto, hojas cálculo, bases de datos, Internet...
16	Creatividad	Es capaz de generar y aplicar nuevas ideas y soluciones
17	Autoestima	Conocimiento DAFO personal
18	Carisma	Proyecta imagen seria, profesional, seguridad en si mismo, inspira respeto
19	Aprender durante la vida	Continua aprendiendo, desarrolla las competencias que necesita ahora y en el futuro.
20	Tolerancia al Estrés	Mantiene con efectividad la consecución de objetivos bajo presión
21	Empatía	Mantiene un comportamiento ético y adecuado. Sabe ponerse en el lugar de los demás.
22	Gestionar	Presta atención a la calidad en el trabajo y apoya a los otros.
23	Autonomía	Acepta responsabilidades y tareas y puede trabajar autodirigido
24	Visión de los Procesos	Decide los pasos necesarios para acometer con éxito trabajos, haciendo uso de recursos.
25	Toma de decisiones	Determina el mejor curso de acción. Evalúa opciones, establece escenarios y alternativas.

Tabla 2. Adaptación del mapa de Habilidades

CATEGORÍA	COMPETENCIA CLAVE	COMPETENCIA DERIVADA OCDE	COMPETENCIAS DE LA EMPLEABILIDAD	CCL	CM	QMF	TICD	CSC	CCA	AAP	AIP	INDICE CB
1. USO HERRAMIENTAS DE FORMA INTERACTIVA	1-A. USO LENGUAJES Y SÍMBOLOS	1A1. Lectura 1A2. Matemática	1 Comunicación Verbal - 7 Comunicación Escrita - 14 Gestión de Datos Numéricos	X	X		X					30
	1-B. USO CONOCIMIENTO E INFORMACIÓN	1B1. Conocer lo que se conoce 1B2. Identificar Fuentes 1B3. Evaluar Calidad 1B4. Gestionar Información	19 Aprender durante la vida - 22 Gestionar - 4 Resolución de Problemas - 17 Autoestima - 6 Motivación		X			X		X	X	40
	1-C. USO TECNOLOGÍA	1C1. Tecnologías Información 1C2. Deslocalización de tareas 1C3. Acceso y volcado de información 1C4. Redes sociales y laborales	15 Uso de TIC - 2 Trabajo en Equipo			X	X	X		X	X	50
2. INTERACTUAR CON GRUPOS HETEROGÉNEOS	2-A. RELACIONARSE CON OTROS	2A1. Empatía 2A2. Manejar Emociones	21 Empatía - 20 Tolerancia al Estrés - 12 Asertividad - 13 Liderazgo - 2 Trabajo en Equipo	X		X	X	X		X	X	60
	2-B. HABILIDAD DE COOPERAR	2B1. Escuchar Activamente 2B2. Saber debatir, argumentar, persuadir. 2B3. Construir alianzas 2B4. Habilidad de Negociación 2B5. Toma de Decisiones	11 Negociación y Persuasión - 25 Tomar Decisiones - 12 Asertividad - 2 Trabajo en equipo	X		X	X	X		X	X	60
	2-C. GESTIÓN DE CONFLICTOS	2C1. Análisis de variables, posiciones e intereses. 2C2. Identificar áreas de acuerdo 2C3. Pensamiento lateral. Ver desde varios PDV. 2C4. Priorizar. Fijar metas, plazos.	9 Flexibilidad - 11 Negociación y Persuasión - 4 Resolución de Problemas - 12 Asertividad - 16 Creatividad (Pensamiento Lateral) - 5 Iniciativa personal - 18 Carisma - 2 Trabajo en Equipo	X	X	X	X	X	X	X	X	80
3. ACTUAR DE MANERA AUTÓNOMA	3-A. ACTUAR DENTRO DE ESQUEMA GLOBAL	3A1. Entender, seguir y Crear patrones y paradigmas 3A2. Comprender y funcionar en estructuras sociales y empresariales 3A3. Proyectar consecuencias de acciones y decisiones. 3A4. Apoyar la toma de decisiones en la creación de escenarios posibles	25 Toma de Decisiones - 24 Visión de Procesos - 3 Visión Comercial - 23 Autonomía - 6 Motivación - 2 Trabajo en equipo			X	X	X		X	X	50
	3-B. ESTABLECER PLANES Y PROYECTOS	3B1. Definir Proyectos y fijar metas. Ver procesos 3B2. Identificar Recursos Necesarios y Accesibles 3B3. Priorizar, redefinir metas, objetivos de manera 3B4. Gestionar Recursos para conseguir objetivos 3B5. Usar el feedback para a mejora continua 3B6. Monitorizar y supervisar fases	22 Gestionar - 10 Administración del tiempo - 8 Planificación y Organización - 13 Liderazgo - 24 Visión de Procesos - 9 Flexibilidad - 6 Motivación - 2 Trabajo en Equipo	X	X	X		X		X	X	60
	3-C. ACTUAR ASERTIVAMENTE	3C1. Comprender los propios intereses y los de los 3C2. Mantener buenas relaciones con compañeros 3C3. Tener alto control de las ansiedades y temores	12 Asertividad - 21 Empatía - 17 Autoestima - 13 Liderazgo - 6 Motivación - 2 Trabajo en Equipo	X		X		X		X	X	50
Nº de veces que aparece la Competencia Básica				6	4	7	6	8	1	8	8	

Tabla 3. Relacional entre Empleabilidad y CCBB. Elaboración propia

Con la finalidad de evaluar el peso que las competencias básicas tienen en las competencias laborales y claves (Life Skills) se ha creado el índice CB, que nos indica la fuerte

vinculación que existe entre ellas y, que por tanto podemos determinar que:

La relación entre competencias básicas, competencias Clave y Empleabilidad avala el uso de técnicas de gestión de RRHH para desarrollar de manera conjunta las competencias básicas y las competencias laborales.

El índice CB es el resultado de sumar el número de veces que aparecen competencias básicas en alguna de las habilidades multiplicado por 10.

Los valores más altos del índice CB (competencias básicas que como mínimo participan en la habilidad) se obtiene para las Habilidades de la empleabilidad siguientes; Trabajo en Equipo (50); CIMF, TICD, CSC, AAP, AIP; Motivación-Determinación (50); CIMF, CSC, CCA\*, AAP, AIP; Resolución de problemas (50); CM, CCA, CSC, AAP, AIP; Negociación y Persuasión (50); CCL, CIMF, CSC, AAP, AIP; Asertividad (40); CCL, CIMF, AAP, AIP.

A la vista de los datos podemos decir que las competencias básicas asociadas a competencia laborales cuyo desarrollo redundará en una mejor empleabilidad son, las indicadas en la gráfica:

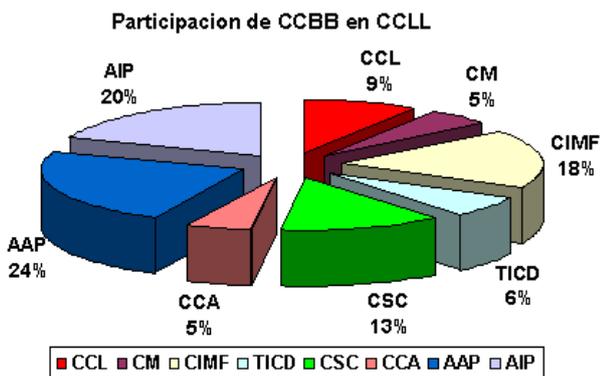


Fig. 5

## 6.-COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD SIGNIFICANTES

De todas las habilidades de empleabilidad, y como primera aproximación al estudio en profundidad de las mismas, he elegido la asertividad y el trabajo en equipo. La primera por la importancia que tiene en la comunicación y la necesidad de un aprendizaje desde edades muy tempranas. La segunda por ser la competencia laboral más demandada y por tener una relación directa con el trato con los demás y ser el mecanismo más eficaz para la consecución de objetivos en cualquier orden de la vida.

### 6.1.- EL ALUMNO ASERTIVO

La importancia de ser asertivo y entrenar esta habilidad en la escuela, para dotar al alumno de una herramienta concreta que le ayude a posicionarse de la mejor manera posible en el mundo laboral, radica en que:

Siendo asertivos se tienen más posibilidades de conseguir lo que se quiere o necesita.

Conseguimos estar satisfechos con nosotros, sobretodo, porque ante situaciones complicadas sabemos reaccionar en la justa medida, ni agresiva ni pasivamente.

Se mejora la autoestima y el autocontrol y ayuda a conformar la organización psicológica de la persona.

La asertividad no se hereda, es una habilidad que se aprende desde la infancia, convirtiéndose en un hábito. Influyen en ella variables internas y estímulos externos.

Son los estímulos externos los que podemos controlar en el ámbito escolar. Por ello, se deben reforzar positivamente los comportamientos asertivos de los alumnos.

Los profesores debemos estar muy atentos a signos que evidencien cualquiera de estas causas que disuaden de mantener comportamientos asertivos, tales como; la falta de aprendizaje y condiciones favorables a que los alumnos sean asertivos, la existencia de estímulos de refuerzo negativos o castigos para los comportamientos asertivos; experiencias pasadas, en el colegio o entorno familiar que desincentiven en la persona la asertividad. Incluso condiciones especiales como NEAE o NEE pueden alejar al alumno de comportamientos asertivos por pensar que va a ser rechazado.

### 6.2.- EL TRABAJO EN EQUIPO

Lo que quiero remarcar del trabajo en equipo y su fomento en el aula, son las positivas implicaciones que tiene para el alumno y para la organización en su conjunto.

Para el grupo, el trabajo en equipo se convierte en una potente forma de realizar tareas complejas, de generar soluciones creativas, de tomar decisiones, de coordinarse de manera eficaz y de resolver problemas complejos.

Para el alumno, los beneficios son enormes y van desde la mejora de la relación con otros, incrementa la seguridad al disponer de personas con las que compartir, el alumno se siente más protegido emocionalmente. También se consolida el rol social de la persona u aprende a desempeñar distintos roles en función de las necesidades y objetivos perseguidos, se mejora la construcción del autoconcepto por la información que recibimos de los demás.

El profesorado de Secundaria y, sobre todo, de Ciclos Formativos Profesionales, tiene un importante reto de cara a mejorar la capacidad de trabajo e interacción entre alumnos en equipos que podrán funcionar de manera eficaz en cualquier empresa.

## 7.-POBLACIÓN ESCOLAR A LA QUE SE DIRIGE EL NUEVO ENFOQUE

Este enfoque del desarrollo de las competencias básicas o generales va, en mayor medida, dirigido a alumnos en los últimos años de la educación secundaria obligatoria y a

todos aquellos que estén cursando ciclos formativos de grado medio o superior.

La cercanía de los alumnos de 3º y 4º de la ESO a la incorporación al mundo laboral, o de la formación profesional, ofrece una excelente oportunidad para contextualizar, más que en el entorno próximo físicamente, en uno más próximo temporalmente; El laboral.

Para alumnos de Ciclos formativos, donde, además existen prácticas en entornos laborales afines, hace que un enfoque de las competencias basado en la consecución de las habilidades más directamente relacionadas con la empleabilidad y el éxito en el trabajo sean primordiales a la hora de trabajar los currículos.

## 8.-CONTEXTUALIZACIÓN DEL ENTORNO DE APRENDIZAJE

La contextualización del entorno de aprendizaje, parte fundamental para tener el mayor éxito posible en el proceso de enseñanza-aprendizaje, debe modelarse de manera que se introduzcan nuevos elementos que favorezcan el desarrollo de habilidades y competencias de empleabilidad.

A los elementos de contextualización existentes hasta ahora; el entorno socioeducativo, las características del Centro educativo, las características de los alumnos y las características del currículo en la etapa de referencia, se les deberá añadir un quinto elemento a tener en cuenta en la contextualización y las programaciones didácticas.

Este quinto aspecto no se encuentra referenciado a aspectos socioeconómicos, ni vinculados al entorno físico cercano, tampoco hace referencia a condicionantes familiares. Elementos estos que, pueden ser tremendamente desfavorables.

Este nuevo elemento a incluir en la contextualización es el del entorno laboral y el de la empresa, básicamente definido como:

*-Características de los requerimientos generales de la empleabilidad. Donde se recojan aspectos tales como los requerimientos entendidos por las empresas y organizaciones como valiosos en sus empleados y necesarios para, en su caso, emprender la creación de empresas, el estado de la evolución de la gestión de los recursos humanos y se concreten de manera explícita las competencias relacionadas con la empleabilidad esto es, la capacidad de conseguir y mantener un trabajo.-*

## 9.-VENTAJAS DEL NUEVO ENFOQUE

La contextualización de los currículos, teniendo en cuenta ese quinto aspecto, permitirá dar respuesta y conseguir las siguientes metas:

En E.S.O. ayuda al **profesor** a concretar el currículo focalizando aspectos laborales y facilitándole herramientas

para la generación de actividades para el desarrollo de competencias básicas directamente relacionadas con el mundo real, en este caso el laboral. También ayuda a disponer de nuevos elementos descriptores de las competencias basados en habilidades de empleabilidad relacionadas con CCBB (Tabla 3 relacional entre CCBB-Empleabilidad-Life Skills)

En los ciclos de **Formación Profesional**, dada la proximidad de los alumnos a la incorporación al mercado laboral, ayuda a concretar aún más los objetivos generales y las denominadas competencias profesionales, personales y sociales. Un ejemplo de estas competencias para el caso concreto del Técnico Superior en sistemas electrotécnicos y automáticos, serían las comprendidas entre el epígrafe M y R.

Como medida de **Atención a la Diversidad**, mediante el desarrollo de actividades basadas en dinámicas grupales que motivan mucho más al alumnado porque éste ve muy directamente relacionado su aprendizaje y el mundo laboral al que pronto se incorporará. Sobre todos este tipo de enfoque será beneficioso para aquellos alumnos que "no se ven estudiando" y que desean trabajar ya, bien por su proyecto personal de vida o están obligados a hacerlos por su contexto sociofamiliar.

Como **táctica metodológica**, permitiendo poner a los alumnos en situaciones lo más parecidas a la realidad mediante el apoyo de dinámicas grupales, simulaciones de entornos laborales y equipos de trabajo orientados a un aprendizaje basado en problemas.

Como **elemento motivador**. En general, contextualizar las actividades de cualquier tipo al entorno de una empresa simulada, a un departamento de marketing o equipo de ingeniería y diseño, a la búsqueda de una solución a un conflicto laboral simulado, o a la realización de una presentación de un proyecto, utilizando técnicas de venta utilizadas en las empresas es mucho más motivante que realizar la actividad para que la corrija el profesor y ponga nota.

Damos sentido mucho más práctico al desarrollo de las **competencias básicas y profesionales**, además de contextualizar para la vida diaria, contextualizamos, en cursos más avanzados de ESO para el entorno laboral. Ofrece una visión mucho más práctica de la aplicación de las competencias profesionales en los ciclos formativos, permitiendo al profesor evaluar al alumno con los mismos criterios que las consultoras en RRHH utilizan en las selecciones de personal.

**Complementariedad** de todas las categorías de competencias. Quizás este es el aspecto más revelador de este estudio. Todas las competencias básicas, las habilidades para la empleabilidad y las competencias clave definidas en el marco DeSeCo pueden ser trabajadas en cualquier ámbito porque están íntimamente vinculadas. Además son aplicables al ámbito escolar, el laboral e incluso

el psicosocial. Trabajando cualquiera de ellas, se potencia y desarrolla las asociadas.

Por ejemplo; si nos proponemos realizar una actividad vinculada a la realización de un proyecto en 4º de la ESO o en un curso del Ciclo de Formación Profesional; "sintetizar un puente rectificador de DC" con la finalidad de trabajar el Liderazgo, estaremos también trabajando sus competencias básicas y profesionales asociadas (Ver tabla 3)

De este modo conseguimos el aseguramiento de la consecución de habilidades de la empleabilidad y las básicas asociadas.

Para aquellos alumnos, cuya incorporación al mercado de trabajo va a ser inminente, se puede focalizar el desarrollo de competencias básicas hacia la adquisición de las componentes de empleabilidad que más falta le van a hacer, sin dejar de desarrollar, dado el carácter complementario, las competencias básicas del curso correspondiente.

### 10.-IMPLEMENTACIÓN DE NUEVO MODELO EN LOS CURRÍCULOS

La aplicación del nuevo enfoque traerá consigo cambios en la concreción de objetivos y contenidos, teniendo en cuenta la nueva contextualización dada por la inclusión de las nuevas competencias.

También se realizarán cambios en la concretización de los criterios de evaluación de las competencias básicas y de aquellos aspectos de los criterios de evaluación imprescindibles para valorar el rendimiento escolar y el desarrollo de las competencias básicas.

De este modo el proceso seguido normalmente para la concretización curricular; obteniendo indicadores de los criterios de evaluación, objetivos y CBBB habrá que añadir y/o permutar competencias de empleabilidad que queramos trabajar y competencias básicas.

Para los ciclos formativos se hará de forma similar pero teniendo en cuenta que se trabaja con resultados de aprendizaje y competencias personales y sociales.

#### 10.1.- BATERÍA DE INDICADORES PROPUESTA

Dada la estrecha relación existente entre las competencias básicas y las competencias de la empleabilidad, demostrada cuantitativamente en apartados anteriores, de cara a facilitar la evaluación y calificación de las competencias, y dar ese enfoque más orientado al mundo laboral, he desarrollado, una pequeña batería de indicadores para competencias con este nuevo enfoque.

Así se podrá trabajar una competencia laboral, trabajando conjuntamente competencias básicas, para ESO y, personales y sociales para ciclo formativo.

A modo de ejemplo he escogido el ciclo de formación

profesional de grado superior, denominado Técnico superior en sistemas electrotécnicos y automáticos, de la familia profesional de Electricidad y Electrónica; Desarrollo de líneas eléctricas y centros de transformación. Y el curso de 4º ESO.

ASERTIVIDAD				
ESO. Competencias básicas que se trabajan: CCL – CIMF – AAP – AIP				
FP. Competencias profesionales que se trabajan: N – N – R				
La capacidad de expresar las propias ideas de forma apropiada, con respeto a los intereses de los demás, de manera honesta, directa y apropiada, sintiéndonos satisfechos con nosotros mismos, sin menospreciar los derechos de los demás				
INDICADORES	PA	A	MA	EX
Mantiene conversación de manera fluida, correcta, sin vacilaciones				
Expresa una negativa cuando es necesario de manera apropiada				
Recibe las críticas positivamente				
Es capaz de dar aprecio, reforzar positivamente a los demás				
Es capaz de recibir aprecio, acepta positivamente el refuerzo				
Satisface sus necesidades y deseos respetando los de los demás				
Conoce sus derechos				
Dialoga de manera ordenada, fundamentada y respetuosa				
Muestra autoestima. Conoce el alcance de sus limitaciones y sus fortalezas				
Se divierte y le satisface trabajar con los demás				
Consigue hacer valer su idea en el grupo mediante la persuasión y la negociación				

TRABAJO EN EQUIPO				
ESO. Competencias básicas que se trabajan: CIMF – TICD – AAP – CSC – AAP – AIP				
FP. Competencias profesionales que se trabajan: M – Ñ – N – O – R				
La capacidad de trabajar con seguridad en un grupo, contribuir con sus propias ideas, asumir trabajos y responsabilidades, mostrar asertividad, aceptar y aprender de las críticas y ejercer un adecuado feedback con los demás para conseguir un objetivo común.				
INDICADORES	PA	A	MA	EX
Las tareas y responsabilidades se asignan en función de las habilidades				
Tienen claras las metas y objetivos a alcanzar				
Existe una coordinación adaptada a las fases del proyecto que supervise cumplimientos				
Los miembros muestran alto nivel de autonomía				
Los miembros muestran un alto nivel de motivación y determinación				
Cada uno siente libertad para decir lo que piensa				
Muestran más capacidad de escuchar que de hablar				
Los miembros muestran asertividad				
Los miembros son capaces de aprender de los errores y de las experiencias				
Ayuda a los otros a encontrar compromiso entre diferentes puntos de vista				
Los miembros no se dejan llevar por argumentos emocionales				
Las ideas se construye por la participación de todos, no por el seguimiento de uno				
Plantean varias formas de abordar los trabajos y problemas				
Hay alguien que desempeña la labor de "Secretario"				
Hay alguien que desempeña el rol de "armonizador"				
Hay alguien que "despierta" y activa a los demás cuando éstos se apagan				
Los miembros se apoyan y ayudan				
Los miembros se ponen de acuerdo en diferenciar los detalles de lo principal				
Los miembros se preocupan por dedicar a la tarea el tiempo previsto, no más.				

NEGOCIACIÓN Y PERSUASIÓN				
Capacidad de interactuar con otros en procesos mediante los que se alcanza un objetivo definido llegan a un acuerdo que satisfaga a todas las partes.				
ESO. Competencias básicas que se trabajan: CCL – CIMF – CSC – AAP – AIP				
FP. Competencias profesionales que se trabajan: M – N – Q				
INDICADORES	PA	A	MA	EX
El alumno define claramente los objetivos perseguidos en la negociación				
Estudia los condicionantes de la otra parte con el fin de establecer una estrategia				
Dedica tiempo a analizar las distintas alternativas que se pueden abrir en el proceso				
Escucha con atención los argumentos de la otra parte				
Plantea asertivamente su postura abriendo una línea de argumentación clara				
Clarifica asuntos u cuestiones cuando no le quedan totalmente claras. Pregunta cómo, por qué, cuándo y qué.				
Identifica Areas de acuerdo común.				
Conoce y hace uso de los factores externos de la negociación: Ambientales, Técnicos, emocionales y humanos.				
Mantiene la calma y hace uso de comportamiento más asertivo que agresivo.				
Cuando aparece la tensión, emplea tacto y diplomacia para disiparla				
Usa un lenguaje claro, preciso, positivo, correcto				
El lenguaje corporal refleja control, sinceridad, no realiza gestos defensivos, o cerrados.				
Identifica el momento de comprometerse y lo hace				
Gestiona las concesiones adecuadamente: las menores al principio				
Distingue y gestiona las necesidades (puntos en los que no se puede ceder)				
Distingue y gestiona los intereses (puntos en los que se puede ceder)				
Es capaz de identificar cuando se llega a un acuerdo para cerrar la negociación				
El alumno es capaz de resumir y fijar por escrito los acuerdos y las conclusiones				
Tiene previstas salidas alternativas en caso de no llegar a acuerdos				

Tabla 4

## 11.-METODOLOGÍA

En el estudio realizado se seleccionaron los principios metodológicos en los que basar el aprendizaje de competencias de empleabilidad y básicas. Sin lugar a dudas, los principios seleccionados son los que están más enfocados a competencias, conductas y valores que ha contenidos.

El aprendizaje y desarrollo de competencias, tanto básicas, como sociales, personales y de empleabilidad, se fundamentan en las teorías de desarrollo y aprendizaje siguientes: Aprendizaje significativo de Ausubel, el aprendizaje observacional de Bandura y el aprendizaje social y constructivista de Vygotsky.

Si bien el aprendizaje significativo es muy conocido y en el se basan metodologías didácticas de todos los ciclos de la educación motivo por el que no incidiré, a los otros dos principios dedicaré algunas líneas por la utilidad encontrada en el trabajo de las competencias.



Fig. 6

### 11.1.- APRENDIZAJE OBSERVACIONAL DE BANDURA

Este modelo de aprendizaje es ideal para desarrollar el aprendizaje de hábitos, comportamientos y competencias orientadas al mundo laboral y social. Su uso ayuda a modificar conductas en el aula o en un grupo de personas, bien en el trabajo o en otros ambientes.

Aunque está englobado dentro del denominado condicionamiento operante y basado en teorías más conductistas que cognitivas; las dinámicas de grupo, las técnicas de resolución de problemas, como el metaplan o la espina de Ishikawa, desarrollados en el estudio realizado, están basadas en la capacidad del ser humano de aprender mediante la observación y la imitación. Especialmente en edades tempranas ya que; "...*Los niños son lo que ven... Los niños hacen*".

Albert Bandura, determinó que el ambiente causa el comportamiento, pero también que el comportamiento puede causar el ambiente (determinismo recíproco). De tal manera que un grupo de alumnos, mediante la observación y atención del comportamiento de su propio grupo, del de otros y de los profesores, puede aprender pautas de comportamiento, que si son retenidas pueden ser reproducidas. Si la reproducción de ese comportamiento (por ejemplo que se consiga autocontrolar o manifestarse asertivamente), genera una gratificación o refuerzo positivo, va a mantener, desarrollar y utilizar ese comportamiento o competencia aprendida porque el resultado de su uso ha sido satisfactorio.

Por lo tanto, los elementos que se pondrán en juego en el aprendizaje observacional serán: La atención, la retención, la reproducción y la motivación.

Su uso adecuado reportará éxitos en el trabajo de las competencias ya que;

Enseña nuevas conductas y pautas de comportamiento vinculadas a competencias.

Promueve conductas adecuadas mediante el refuerzo y mejora de la autoestima. Por ese motivo es muy importante que, como profesores, detectemos en las actividades basadas en dinámicas de grupo, las conductas y muestras de competencias claves adecuadas, para reforzar el individuo o al grupo de alumnos.

Nos permitirá modificar inhibiciones. Es muy útil para ayudar a vencer la timidez o la falta de autoestima en determinados alumnos con rasgos de personalidad más tímidos, o NEAE, o con algún otro rasgo que les haga diversos respecto del resto. Es una herramienta integradora.

También puede ser adecuada para lograr dirigir la atención de los alumnos y despertar emociones.

### 11.2.- APRENDIZAJE SOCIAL Y CONSTRUCTIVISTA

La última teoría, sobre la que creo se debe apoyar metodológicamente el aprendizaje-enseñanza de las competencias la aporta Vygotsky. Que da al contexto un papel central en el aprendizaje. De manera que el contexto social del individuo (las personas con las que se relaciona) y la capacidad de imitación (según Bandura) son dos factores claves en el aprendizaje.

A todas luces, el aprendizaje de competencias mediante técnicas de dinámicas de grupo, y de trabajo en equipo, se basan en el modelo constructivista de Vygotsky, que parte de la construcción del conocimiento a partir en conocimientos base y de la interacción con el grupo.

Aprendizaje y desarrollo son dos procesos que interactúan y se produce más fácilmente en situaciones colectivas. Por

ello planteo aprovechar la capacidad del grupo para facilitar este aprendizaje. Las teorías de Vygotsky son de clara aplicación para el aprendizaje de competencias.

Otra de las razones por las que este trabajo se apoya en los estudios de Lev Vygotsky es la denominada psicología del juego, en que se basan en cierto modo el conjunto de dinámicas seleccionadas para la realización de actividades que se presentan en este estudio.

### **11.3.- ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS MÁS ADECUADAS**

Como principios tácticos generales y de comportamiento, nosotros como profesores, en las sesiones destinadas a desarrollar unidades didácticas y competencias, en el aula o aula taller no perderemos de vista los siguientes:

Todos aprendemos más de los aciertos, por lo tanto las tareas y dinámicas utilizadas deben poder ser resueltas por el mayor número de alumnos.

Los alumnos se motivan más si pueden decidir.

Como profesores deberemos estar siempre atentos para reforzar las conductas positivas y los esfuerzos creadores así como la generación de ideas que partan de la autonomía e iniciativa personal o de grupo. Cualquier comportamiento adecuado en competencias debe ser reforzado.

#### **11.3.1.- APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS (PBL)**

Como parece lógico, en cualquier trabajo con competencias en que se pretenda simular la vida real, un entorno laboral, para resolver problemas de manera colaborativa y alcanzar metas comunes, el aprendizaje basado en problemas no es la herramienta ideal.

Los basados en problema son métodos de competencia por excelencia, buscan combinar conocimientos, habilidades y actitudes en situaciones auténticas o muy cercanas a la realidad. (Gonczi 1994 y Hager 1956).

La metodología enfocada en las competencias y basada en el desarrollo de proyectos y resolución de problemas tiene como finalidad que los alumnos puedan abordar situaciones que abordan los profesionales en el mundo laboral.

El PBL hace que interaccionen un docente, una situación problemática y un alumno o grupo de alumnos. De la interacción entre ellos se producirá un Aprendizaje Significativo. Es un modelo basado en la reflexión, el descubrimiento, la crítica, la interacción entre alumnos y docente y la relación entre teoría y práctica.

Utilizando técnicas de aprendizaje basado en problemas en el aula, podremos:

Usar recursos que simulan la vida real

Disponer de un abanico de recursos para que los

estudiantes analicen y resuelvan los problemas. Que pueden ser parecidos o iguales a los que se encontrarán en su vida profesional o cotidiana.

Dar la máxima importancia al trabajo en equipo, cooperativo.

Abordar de forma integral un problema cada vez, sustituyendo la secuencia de contenidos por una secuencia de situaciones o problemas que utilizarán los contenidos.

El aprendizaje basado en Problemas (PBL) o Proyectos (PjBL) es una técnica de enseñanza-aprendizaje en la que a la vez que aprenden y desarrollan habilidades necesarias para la vida y el mundo laboral.

La utilización de esta estrategia metodológica consigue sin lugar a dudas;

Alumnos más motivados

Un aprendizaje más significativo

Desarrollar competencias y habilidades para la vida y para operar en el mundo laboral

Permite integrar el conocimiento general y los contenidos con el desarrollo de aspectos conductuales y de comportamiento.

Genera altas posibilidades de transferibilidad del conocimiento y de las competencias básicas y por supuesto las laborales.

Fortalece la autonomía personal de los alumnos.

Desarrolla habilidades de relación interpersonal y de trabajo en equipo.

Las condiciones que deben darse para que el sistema PBL tenga éxito y que el profesor debe controlar de manera continua y eficaz son:

Que el diseño del problema genere interés en los alumnos, relacionándose con el currículo y situaciones de la vida real. En este caso, las situaciones estarán relacionadas con un entorno de trabajo simulado, una empresa o un equipo de trabajo.

Los integrantes del grupo deben trabajar eficientemente en equipo. Esta es la parte más importante y compleja de sistema PBL, el profesor debe prestar especial atención a esta parte.

## **12.-ACTIVIDADES**

Para seguir en línea con el enfoque planteado en este estudio, expondré para finalizar, algunas actividades basadas en dinámicas de grupo y técnicas empleadas en organizaciones y empresas para fines, tales como la mejora de la capacidad de trabajar en equipo de sus empleados o afrontar problemas.

Lo que he hecho ha sido utilizar una batería de dinámicas de grupo, utilizados en selección de personal y en contextos reales de empresas y equipos de trabajo multidisciplinar

En este artículo se esbozarán dos de ellas; El Metaplan y

“perdidos en la Luna”

**El Metaplan.** - Es un método participativo de origen alemán, surgido en las empresas para encauzar las reuniones. Combina la participación activa de las personas con un sistema estructurado de exposición visual.

Este método permite la recogida, visualización, clasificación y valoración rápida de ideas.

Se utiliza para recoger ideas de todos los participantes, evitando efectos negativos de la timidez, o falta de participación de sus miembros. Todos participan por igual en la actividad.

También permite ver gráfica y simultáneamente las ideas y ordenarlas.

Lo ideal es que participen de 4 a 6 alumnos por grupo.

Esta técnica de trabajo en grupo es ideal para el análisis de casos y resolución de problemas técnicos e incluso de conflictos en un grupo. Ayuda a: identificar problemas, identificar causas, buscar soluciones y recoger propuestas de mejora.

Para secundaria, este método sirve para cualquiera de los cursos. Si atendemos a cuarto de ESO, especialmente indicado para combinarlo con bloques como el III. Tecnologías de la comunicación, y los bloques IV. Control y robótica y VI. Tecnología y Sociedad.

En ciclos de formación profesional esta técnica reportará grandes avances en el análisis de problemas técnicos de instalaciones, procedimientos y temas relacionados con la seguridad y salud laboral.

**Perdidos en la Luna.** - Esta técnica está basada en una dinámica de grupo creada por la NASA para dar entrenamiento a las personas que participaban en el segundo programa espacial.

Es utilizada hoy en día por infinidad de consultoras para la selección de Recursos humanos. Con ella se pueden evaluar varias competencias laborales simultáneamente; Trabajo en equipo, Negociación y Liderazgo en la toma de decisiones fundamentalmente.

Adaptado para Secundaria o Formación profesional puede ser una de las dinámicas de grupos más efectivas para trabajar competencias, clarificar conocimientos y gestionar y priorizar recursos que se van a trabajar proyectos.

Es un sistema ideal para utilizar el aprendizaje basado en proyectos o problemas.

Nos permite trabajar en clases de tecnología sobre situaciones hipotéticas y simuladas en las que los alumnos pueden “meterse en la piel” de profesionales, de trabajadores de departamentos en empresas, o cualquier otro contexto que se plantee con imaginación y presentando situaciones motivantes para los alumnos.

Permite al profesor y a otros alumnos observar las actitudes, capacidades y competencias de los miembros de un grupo a la hora de trabajar en equipo y aprender de manera

observacional.

Ayuda a crear hábitos adecuados en los alumnos para trabajar en equipo y expresar sus opiniones así como para conseguir metas mediante el trabajo colaborativo, fomenta la capacidad analítica y comunicativa.

También es válido para evaluar conocimientos y comparar resultados obtenidos de la labor individual y la del grupo.

Lo ideal es que participen de 4 a 7 alumnos por grupo. Algunas variantes de la dinámica permiten llevar a cabo la interacción de varios grupos que eligen a un representante para trabajar con los de otros grupos.

Esta técnica de trabajo en grupo es ideal para el análisis de casos y resolución de problemas técnicos e incluso de conflictos en un grupo. Combinada con el aprendizaje por proyectos es, sin duda, una potente herramienta para desarrollar competencias y aprender contenidos a la vez que crea escenarios y contextos familiares y motivadores para los alumnos.

Para secundaria, este método es más apropiado para gente de tercero o cuarto de ESO, especialmente indicado para combinarlo con cualquiera de los bloques de contenido.

En ciclos de formación profesional esta técnica es ideal para analizar problemas técnicos de instalaciones, procedimientos y mejorar el clima de trabajo entre los integrantes de un equipo.

## Referencias

1. COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2005): Recomendaciones del Parlamento Europeo y del Consejo de Europa sobre competencias clave para el aprendizaje permanente.
2. OCDE (2005): Definition and Selection of competencies. Executive Summary.
3. García Espejo e Ibáñez Pacual (2006): Competencias para el empleo. Demandas de las empresas y medición de desajustes. Revista internacional de sociología, vol LXIV, 43. pp 23-24.
4. OIT. (2005): Recomendación 195. Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: Educación, formación y aprendizaje permante. pp 3-11.
5. Mantz Yorke y Peter Knight (2005): Learning and Employability. Series ONE. Employability in higher education. Ed. The higher education Academy. Innovation Way.
6. Mourshed, Chijoke, M. Barber. MacKinsey & Company (2010). How the world improved school systems keep getting better.
7. OECD (2012), Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264177338-en>
8. Luis Puchol, Carlos Ongallo (2003). El libro de las habilidades directivas. Ed. Diaz Santos, S.A. pp 25-36
9. José Antonio Marina (2011): Los secretos de la motivación. Biblioteca universidad de Padres. Ed. Ariel. Planeta S.A.