

Universidad San Jorge

**Máster universitario en profesorado de
ESO y Bachillerato, FP y enseñanzas de
idiomas**

Proyecto Final

**SOFT SKILLS, UNA NECESIDAD EDUCATIVA EN
LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

Autor del proyecto: María Crespo Melero

Director del proyecto: Víctor Manuel Pérez Martínez



DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS

Quiero dedicar este proyecto a mi familia, con especial alusión a ti, que fuiste capaz de convencerme para iniciar esta aventura dentro del mundo de la educación y el conocimiento. A todos ellos por su ayuda, paciencia y comprensión.

Mis agradecimientos a todo el personal docente que me ha acompañado en el desarrollo de este Máster, donde el sacrificio, el tiempo y el trabajo constante, han sido los elementos que han participado en la base de su construcción, en especial, a aquellos profesores que han sido cercanos, comprometidos y dispuestos para guiarnos en todo momento en el camino de la capacitación.

Especial mención merece la persona que me ha dirigido en la elaboración de este trabajo, desarrollando sus funciones con infinita paciencia y completa profesionalidad durante toda la ejecución, mi director de TFM, Dr. Víctor Manuel Pérez Martínez, por tener la virtud de que todo parezca más fácil.



CONTENIDOS

RESUMEN	4
1. INTRODUCCIÓN	3
2. JUSTIFICACIÓN	5
3. OBJETIVOS	5
4. MARCO TEÓRICO	6
4.1. Concepto de competencia y su aproximación	6
4.2. Educación, Economía y Empresa	8
4.3. <i>Soft skills</i> y Educación.....	13
4.4. Competencias y Formación Profesional en España.....	17
5. METODOLOGÍA	20
5.1. Desarrollo del proceso	21
5.2. Procedimiento.....	23
5.3. Características generales de la documentación	23
6. RESULTADOS	25
6.1. Contexto Educativo: FP, FOL y Competencias	25
6.1.1 Características y <i>soft skills</i> del módulo de FOL	29
6.1.2. Fortalezas y Debilidades del módulo de FOL	33
6.2. Contexto Económico: Competencias y Mercado de Trabajo	34
6.3. Contexto Empresarial: Competencias y Empresa	38
6.4. Relación entre competencias y empleabilidad	41
7. CONCLUSIONES	46
8. PROSPECCIÓN FUTURA	48
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49

ABSTRACT

The purpose of this project is to present a documentary analysis on how soft skills fit into the legislative framework of Vocational Training courses, specifically in the cross-curricular module of Employment Training and Guidance. A review has been made of the training needs that are most in demand by companies, in order to establish a direct relationship between the education sector, the economy and the job market. Globalisation and the technological revolution have forced companies to adapt continuously to new economic, social and educational paradigms, of which soft skills form a part. The documentary review methodology used is in line with the purpose of the study and the objectives, and is of a qualitative inductive nature, based on a theoretical analysis of the skills concept applied in different areas. In an ever-changing and volatile context, the need to build significant learning in Vocational Training has been identified. This involves focusing more on soft skills and participating in ongoing dialogue with regard to the requirements of the job market. Due to its cross-curricular nature, the Employment Training and Guidance module is an under-utilised tool within the system for learning soft skills that is currently required by students to achieve future success. The current Vocational Training system fails to respond to the needs of the job market, unlike the rest of Europe. Both the economy and the education sector should work in the same direction to ensure the making of skilled and successful citizens.

Keywords: learning of skills, soft skills, Employment Training and Guidance, employability, Vocational Training

RESUMEN

La finalidad de este proyecto es presentar un análisis documental sobre el grado de encaje de las competencias blandas o *soft skills* en el marco normativo de los ciclos de Formación Profesional, concretado en el módulo transversal de Formación y Orientación Laboral. Para ello, se revisan las necesidades formativas a nivel competencial más demandadas por las empresas, para establecer una relación directa entre el mundo educativo, la economía y el mercado de trabajo. La globalización y la revolución tecnológica, obliga a la sociedad a una constante adaptación a nuevos paradigmas económicos, sociales y educativos, y las *soft skills* están presentes en todos ellos. La metodología utilizada, de revisión documental, es acorde con el propósito del estudio y los objetivos, de carácter inductiva cualitativa, mediante el análisis teórico del concepto competencia, aplicado a las distintas esferas. En un contexto cambiante y volátil, se constata la necesidad de construir un aprendizaje significativo en la Formación Profesional más centrado en las competencias personales o emocionales, que participe en un diálogo constante con las necesidades del mercado de trabajo. El módulo de Formación y Orientación Laboral, por su carácter transversal, es una herramienta desaprovechada dentro del sistema para el aprendizaje de las *soft skills* que necesita el alumnado de hoy para conseguir un éxito futuro. El actual sistema de Formación Profesional no da respuesta a las necesidades del mercado de trabajo como en el resto de Europa. La economía y la educación deben trabajar en la misma dirección con el objetivo de conseguir ciudadanos competentes y exitosos.

Palabras clave: aprendizaje de competencias, habilidades blandas, Formación y Orientación Laboral, empleabilidad, Formación Profesional.

1. INTRODUCCIÓN

La Formación Profesional la componen los estudios y aprendizajes dirigidos a la inserción laboral, así como la actualización del conocimiento y las habilidades de los actuales y futuros trabajadores. Esta afirmación ya propone por sí sola dos aspectos destacables: el papel estratégico que desempeña esta modalidad de estudios reglados para la economía de cualquier país, y la revisión profunda que de estos estudios debería hacer España (Pin y García 2018).

Materializados en su currículo, estos estudios deben dar respuesta a las necesidades de cualificación que demandan los sectores productivos, el mercado laboral y las empresas (Gallego y Rodríguez, 2011). La identificación de las habilidades que la sociedad productiva requiere en cada momento, permite abordar con un mayor nivel de eficacia, los posibles desajustes del mercado de la oferta y la demanda, pudiendo actuar con mayor respuesta desde el punto de vista educativo (Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, 2019).

Según lo que afirman Del Cerro y Cano (2018), en España existe una marcada desarticulación entre las competencias impartidas durante el periodo en que el alumno participa en el sistema educativo en Formación Profesional, y el empleo que se desarrolla en el mercado de trabajo. Esta falta de encaje entre oferta y demanda, vendría motivado por una deficiente orientación y difusión del sistema estatal de cualificaciones, unido a la discordancia entre el empleo existente y las competencias recibidas en la formación, pero además unido al marcado proceso de envejecimiento de la población activa que está experimentado España, al igual que el resto de los países de la Unión Europea, impera buscar los mecanismos necesarios para paliar el desajuste (MITES, 2020).

Las competencias se han convertido en la moneda de cambio de este siglo. Si no existe una adecuada inversión en ellas, las personas van quedando desarticuladas y al margen de la sociedad. La solución más plausible a este problema es la inversión eficaz en formación de competencias, iniciada en la infancia, durante el periodo de la educación obligatoria, y que se prolongue a lo largo de la vida laboral (OECD 2013).

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional dice en su exposición de motivos¹:

Es necesaria la renovación permanente de las instituciones y, consiguientemente, del marco normativo de la formación profesional, de tal modo que se garantice en todo momento la deseable correspondencia entre las cualificaciones profesionales y las necesidades del mercado de trabajo.

En la misma línea, el I Plan estratégico de Formación Profesional, publicado en 2019 por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, hace hincapié en la

¹ En el momento de presentar este trabajo, la actual ministra de Educación y Formación Profesional, Isabel Celaá, está presentando ante el Consejo de Ministros un anteproyecto de ley de lo que podría ser la nueva Formación Profesional (FP) en el caso de que fuese aprobada en sede parlamentaria y posteriormente publicada en el BOE, con cambios significativos con respecto a la participación de las empresas en la formación del alumnado.

necesidad de dar respuesta a las necesidades del capital humano y su empleabilidad, mediante la mejora de sus capacidades y competencias profesionales. Parece evidente el creciente interés por las competencias en materia educativa en todas las etapas, aunque, en la mayoría de los casos se habla de competencias profesionales, dejando u omitiendo otro tipo de habilidades o destrezas que no entren dentro de dicha clasificación.

Las competencias están ligadas al individuo y forman parte de él mismo, pero no fue hasta el siglo XX cuando de la mano de los notables economistas Gary Becker y Theodore Schultz se produce la relación directa entre la capacitación del individuo y el tejido productivo y económico. Las distintas teorías desarrolladas al respecto como la Teoría del Capital Humano o la Teoría de la Señalización compondrán los inicios de la relación estrecha entre habilidades, destrezas y empleabilidad.

El concepto de competencia tal y como la conocemos en la actualidad, se atribuye al prestigioso psicólogo estadounidense David Clarence McClelland, profesor de la Universidad de Harvard en Estados Unidos, y creador de la primera consultora de Recursos Humanos del mundo que comenzara a utilizar las competencias. El profesor, investigó las características que distinguían a las personas con mayor éxito profesional de las que no lo obtenían, yendo más allá del análisis de los meros conocimientos, formación o titulación. Sería el inicio de la aplicación de las competencias en el mundo corporativo y empresarial, desarrollándose poco a poco hasta llegar a construir un verdadero modelo de gestión de personas McClelland (1973).

Hoy en día, el modelo no solamente está sobradamente extendido en el mundo empresarial, sino que ha sobrepasado los límites de dicho contexto para extenderse a los modelos educativos occidentales. No en vano la Unión Europea, concedora de la importancia de las competencias en el mundo educativo, ha marcado lo que será la hoja de ruta para los próximos años en materia educativa en los estados miembros (Comisión Europea 2017). Las competencias se han ido convirtiendo en el motor principal del bienestar personal y profesional unido al éxito económico del siglo XXI. Sin la adecuada inversión en materia de formación y competencias, los individuos se ven privados del avance social, el progreso tecnológico no produce crecimiento y los países dejan de ser competitivos frente al resto de economías mundiales más enfocadas al conocimiento (OCDE, 2015)

2. JUSTIFICACIÓN

La sociedad del conocimiento se consolida en función de la participación de los agentes sociales y económicos, provistos de competencias y habilidades que les permitan su correcta adaptación al mercado de trabajo. La empleabilidad desempeña un papel esencial en los estudios reglados de Formación Profesional, debido a la demanda que de estos ejerce el tejido productivo, pero la cuarta revolución industrial ha cambiado las reglas del juego, y aboga por personas que aporten algo más que conocimientos, se requieren que también posean competencias que la OCDE denomina esenciales, la Administración transversales y profesionales, y que el sector empresarial y corporativo abandera como *soft skills*, además de ser consideradas como imprescindibles para el futuro (Pin y García, 2018).

Según Camacho (2008), se ha invertido mucho tiempo en los desarrollos curriculares con notable contenido, sin incidir de forma adecuada en la enseñanza de habilidades y destrezas. La Formación Profesional, debe abordar las acciones necesarias para garantizar la empleabilidad (Fundación Bankia, 2020), y ello depende en gran medida del desarrollo de las *soft skills*, que tienen su inicio en el ámbito educativo. El desajuste del que adolece la oferta y la demanda se convierte en un problema social al que el sistema educativo debe dar respuesta (Camacho, 2008).

3. OBJETIVOS

El proyecto se plantea como objetivo general, analizar el grado de encaje y adaptación de las competencias blandas o *soft skills* en el marco normativo de los Ciclos de Formación Profesional, concretando su relevancia en el módulo transversal de Formación y Orientación Laboral (FOL).

Como objetivos específicos se establecen:

1. Realizar una revisión documental de las necesidades formativas y competenciales más demandadas en el mercado de trabajo español, con especialmente las denominadas *soft skills*.
2. Establecer la aproximación existente entre el aprendizaje de competencias en el sistema educativo, la economía y el mercado de trabajo.

4. MARCO TEÓRICO

Para comenzar nuestro análisis sobre las *soft skills*, debemos ineludiblemente retrotraernos a la naturaleza del propio concepto de competencia, a su nacimiento, sus atribuciones y su extensión a los distintos sectores de la sociedad como elemento diferenciador entre individuos, para después analizarla desde el punto de vista de la educación, la economía y la empleabilidad. La legislación al respecto y las tendencias gubernamentales tienen mucho peso específico en su implantación y desarrollo, por establecer las bases del propio funcionamiento social y económico.

Así mismo, el enfoque corporativo y la gestión de personas aporta la visión más real de las necesidades actuales en el mercado de trabajo. Abordar las competencias denominadas *soft skills* desde un contexto educativo concreto como es la Formación Profesional, y en un módulo transversal como el de Formación y Orientación Laboral, nos hace vislumbrar la verdadera transcendencia para el alumnado, así como su capacidad de adaptación.

4.1. Concepto de competencia y su aproximación

El *diccionario de la Lengua Española* (2020), define competencia como “Pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado”. No

existe una única definición de competencia, y en menor medida si observamos el término desde diferentes prismas, como el educativo, el empresarial o el psicosocial. A menudo, el concepto de competencia se circunscribe a temas relacionados con la taxonomía, la aplicabilidad o la utilidad, en contraposición, sus esenciales atributos y las implicaciones que conlleva para la educación y el aprendizaje, reciben una deficiente atención de lo que merece su extenso conocimiento (Climent, 2017). Howard Gardner (1998) decía que la competencia se definía como la unión de capacidades, talentos o habilidades, a la que calificó de inteligencias.

El Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre, define la competencia como “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”. Por su parte la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio habla del “conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo”.

Fue la ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo (LOE), la que introdujo el concepto de “competencia básica” en el entorno educativo, reforzando su importancia y representación en la ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre (LOMCE), que cambiaría su nombre por “competencias clave”, e iniciaría un nuevo espacio de protagonismo en los procesos de aprendizaje, las estrategias docentes y las metodologías aplicadas. El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional de España² define la competencia profesional como “el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional, conforme a las exigencias de la producción y el empleo”.

El paradigma científico y racionalista, presente en el desarrollo de las nuevas tendencias del conocimiento, sirve de referencia sobre las definiciones que se han formulado del concepto competencia en los últimos cuarenta años. Todo comenzó con la promulgación del artículo de David McClelland en la década de los 70. Este profesor de Harvard, mediante la publicación de un artículo titulado *Testing for Competence Rather than Intelligence*, definiría el concepto de competencia como “la característica esencial de la persona que es la causa de su rendimiento eficiente en el trabajo” (McClelland, 1973), aquí comenzaría la andadura de este concepto por los departamentos de recursos humanos y las consultoras de selección, para luego extenderse a otros muchos ámbitos de la vida sociocultural.

Desde el mundo de la educación, competencia es definida como “una capacidad para realizar algo que implica conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos armónicamente integrados, para el desempeño exitoso en distintas circunstancias” (Picardo, 2004). Autores como Ortega (2016), afirman que la personalidad de los estudiantes y las estrategias que lleven a cabo en los procesos de enseñanza-aprendizaje también influyen de forma directa en el éxito en la vida, por la aplicación de la inteligencia emocional, que pone las bases de lo que denominamos competencias *soft skills*.

Si nos adentramos en el mundo corporativo, para Alles (2007), el término competencia lo clasifica en dos tipos diferenciados, las *soft skills* que constituyen las

² Ley 5 del 19 de junio de 2002. De las cualificaciones y la formación profesional. www.mecd.es/

características propias de la personalidad, difíciles en su desarrollo y con amplio alcance, y las competencias duras o *hard skills*, que son aquellos conocimientos más técnicos, prácticos y específicos con una determinada tarea o actividad.

Por su parte la OCDE las define como “el conjunto de conocimientos, capacidades y atributos que toda persona puede adquirir y que le permiten desempeñar de forma adecuada y consistente una determinada actividad o tarea, susceptibles de desarrollarse y ampliarse ulteriormente a través del aprendizaje”, recogiendo además que el conjunto de competencias disponibles para la economía productiva conforma lo que se denomina Capital Humano, concepto muy desarrollado en la economía.

Tito y Serrano (2016) distinguen entre habilidad que afirman que es la pericia técnica y los conocimientos necesarios para ejecutar un trabajo.”, o lo que es lo mismo, el saber adquirido en la formación unido a las capacidades, para seguir definiendo la competencia como aquello que se obtiene al aplicar las habilidades y los conocimientos dirigidos por la actitud, hacia la resolución de una situación de forma eficaz.

Por tanto, las competencias trascienden de la expectativa hacia el desempeño, con el análisis de los patrones de comportamiento y aplicación. González y Ramírez (2011) abordan la estructura de las competencias afirmando que participan en la formación cognitiva junto a las habilidades y los hábitos, en la motivacional con los valores y los ideales y en la afectiva con las emociones. Así se explicaría que la competencia se manifieste en la calidad de la actuación profesional, vinculada de forma directa con el desempeño.

La Asociación Española de directores de Recursos Humanos (AEDRH) define las competencias como aquel conjunto de comportamientos, habilidades y actitudes que están basados en comportamientos observables y que permiten al individuo un desempeño aceptable o excelente en un determinado puesto de trabajo y en una organización concreta. (AEDRH, 2021).

La OCDE (2010) comenzó a mencionar el concepto de “habilidades para el siglo XXI”, definiendo éstas como aquellas que son necesarias para que nuestros jóvenes actúen como ciudadanos y trabajadores de forma efectiva en la llamada sociedad del conocimiento. Ello podría concebirse con cierto margen de aproximación al aspecto más economicista de la educación, cuyo objetivo último, sería la preparación del individuo para la economía del conocimiento y su plena integración en el mundo empresarial.

En resumen, el concepto de competencia, en la actual sociedad del conocimiento y la tecnología, tiene un alcance que va más allá de su propio significado, motivado por su consideración intrínseca en varios campos de acción, como es el del conocimiento, el del mercado de trabajo o el empresarial. Su naturaleza ha ido evolucionando desde el sector empresarial hacia otros ámbitos, y adquiriendo una mayor importancia aspectos más cercanos a la inteligencia emocional o social, incidiendo un mayor protagonismo en los últimos tiempos las denominadas *soft skills*, más cercanas a la inteligencia emocional y distinguiéndose de este modo de las competencias más técnicas, prácticas o tradicionalmente consideradas, también denominadas *hard skills*.

4.2 Educación, Economía y Empresa

En 1995, la Comisión Europea, presentó el Libro blanco “Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI”, con este hecho se institucionalizó el concepto de “competencia” desarrollado en la enseñanza y el aprendizaje, y comenzó a preparar las bases de lo que más tarde se denominaría “ciudadano global”, y que completaría en 1995 al publicar “Enseñar y aprender. Hacia la Sociedad del Conocimiento”, donde incide en la importancia del aprendizaje para toda la vida, caracterizado por la necesidad de reconocimiento de la calidad didáctica, como la certificación de créditos formativos entre los países miembros (Delors, 1996).

El objetivo era la promoción de un modelo de enseñanza adaptado a la nueva era del conocimiento, donde se desarrolle el “saber hacer”, es decir, el aprendizaje por competencias. El informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el XXI siglo” (Delors, 1996) opina que la escuela debe promover “cuatro pilares”: 1. Aprender a conocer, 2. Aprender a hacer, 3. Aprender a vivir juntos y 4. Aprender a ser (Delors, 1996, pp. 91-103) que constituirían la base principal para lograr un exitoso proceso de Enseñanza-Aprendizaje, llevado a cabo mediante aptitudes y competencias, y que abordaría al ámbito cognitivo, psíquico, social y profesional de todo individuo.

La estrecha y directa relación entre la educación y la economía, es la razón por la que en la década de los 50 ya aparece una de las ciencias más recientes de nuestra era, la Ciencia de la Economía de la Educación. Previamente ya Adam Smith, economista y filósofo escocés, había establecido la correlación existente entre la enseñanza académica y el incremento de la producción dentro de una determinada economía, Smith apuntaba, que mayores salarios se relacionaban de forma directa con mayores estudios o especialización personal. Ya un siglo antes, en 1806, Malthus ya analiza la educación desde el contexto social y admitía la notable importancia de ésta para la consecución de personas más realizadas, (citado en Cardona, Montes y Vásquez, 2007).

Como disciplina formal, destaca la Escuela de Chicago, que se convertirá en el núcleo duro del denominado economicismo neoliberal, cuyo fundador y miembro más destacado es Theodore Schultz, quien fue el primero en establecer la relación entre los costes económicos y los beneficios que se derivan de la educación. De este nuevo enfoque en el tratamiento de la educación, irá derivando y evolucionando en el seno de la misma Escuela, lo que posteriormente se denominará la economía del trabajo, y el nacimiento del término Capital Humano (Montero, 2012). Este concepto es visto como un elemento presente en el crecimiento económico y en el desarrollo del propio individuo, donde entran en juego con igual peso tanto la educación, como la capacitación laboral. El desarrollo de capacidades, destrezas y habilidades comenzarían a considerarse factores muy significativos para los teóricos como Schultz y su estudio de la educación desde el punto de vista económico (Villalobos y Pedroza, 2009).

La sociedad del conocimiento propone nuevos desafíos con distintos escenarios de aprendizaje, nuevos criterios de funcionamiento, tendentes a originar mentes bien ordenadas antes que bien llenas, enseñar la riqueza y la fragilidad de la condición humana, iniciación en la vida, afrontar la incertidumbre. En una palabra: formar el ciudadano del nuevo milenio (Morin, 2010)

Gary Becker, explica como la inversión en educación produce un aumento en la productividad del individuo con mayores y mejores probabilidades de incorporación al mercado de trabajo. El reconocido economista afirmaba, que la inversión en el individuo, y por tanto en su educación, revertía de forma muy positiva en el crecimiento de cualquier país, con la posibilidad de acceder a puestos de trabajo con mayor remuneración y por ende aumentar su calidad de vida (Cardona, Montes y Vásquez, 2007).

Existe actualmente un debate a nivel europeo sobre la educación y el papel que desempeña en la denominada economía del saber, afirmándose que la educación presente no responde a las necesidades de la economía (Alonso, Fernández y Nyssen 2009) y, por lo tanto, adolece de distorsiones, debidas a la existencia de desencajes entre las habilidades que requiere el mercado de trabajo y las que poseen los individuos que participan en él (De la Hoz, 2014).

El mundo empresarial tiene dificultades para cubrir sus vacantes con el talento que necesita, y ello se produce debido a las diferencias de competencias que requiere, o por el contrario porque existen personas que aceptan trabajos por debajo de sus capacidades o cualificaciones CEDEFOP (2014). En esta línea, Puente y Casado (2016) afirman que el nivel de desempleo que presenta el mercado de trabajo español, posee una duración y persistencia mayor que en otros países de nuestro entorno, motivado en parte, al desajuste competencial entre lo que ofrecen los individuos y lo que demanda la economía. En Australia, que han analizado sobradamente el tema, consideran que la rotación del empleado, la oferta de personal proveniente del sistema educativo de carácter reglado y no reglado poco competente, junto con la organización laboral, son las causas directas de la escasez de talento competencial (OCDE, 2013).

Crear talento en entornos organizativos, solamente puede llevarse a cabo con la cuidada selección de aquellos profesionales que posean las capacidades necesarias, unido a un entorno donde ese talento sea capaz de crear valor y motivarse (Alles, 2006). Es precisamente la motivación y autorregulación una de las competencias que mayor influencia tiene en el futuro profesional, y que según los sectores productivos escasea en el mercado de trabajo. esas cuestiones a menudo son interpretadas como síntomas de deficiente disponibilidad y poco compromiso hacia el trabajo, cuando podrían ser deficiencias competenciales (Alonso, Fernández y Nyssen 2009).

La fuerza laboral del mañana requiere no solamente del desarrollo de habilidades técnicas, sino también del ejercicio del fortalecimiento de competencias intrapersonales, porque en este milenio, ser técnicamente competente ya no es suficiente. (Tito y Serrano, 2016). El mundo empresarial requiere trabajadores con un perfil de calificación y capacidades, que sean capaces de aprender de forma constante, pero también adaptarse a los cambios organizativos que se produzcan (Mertens, 1996). La excelencia en el desempeño adquiere mayor relevancia, por lo que ser poseedor de aptitudes emocionales, o *soft skills*, tienen un mayor interés para el empleador que las referidas a la capacidad técnica o intelectual (Goleman, 1999).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en 2012 publicaba por primera vez la estrategia de competencias, donde apuntaba que los países podrían obtener mejores resultados a nivel social y económico desarrollando, movilizando y haciendo un uso eficaz de las competencias, y que, además, éstas contribuían a la construcción de un mundo mejor (OCDE, 2019). Se vuelve inevitable,

por tanto, restar importancia a la necesidad de reforzar las capacidades de las personas para poder flexibilizar su posición en un mundo del trabajo en constante transición, lo que conlleva el establecimiento de un eficaz sistema de aprendizaje y una educación que apueste por la calidad (OIT, 2019).

Según la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), en su informe sobre jóvenes y competencias del año 2012, establece que el crecimiento económico y la forma en la que se distribuye el beneficio, entabla estrecha relación con el desarrollo de competencias, afirmando que la inversión en el desarrollo de competencias aporta rentabilidad. En la misma línea, el investigador norteamericano Neil Noddings defiende que "las escuelas no deberían servir simplemente como fábricas para la producción en masa de una mano de obra capaz", y que el objetivo debe ser la equiparación de los estudiantes con las herramientas que necesitan para prosperar como seres humanos completos (Cinque, 2016).

Las empresas, participantes directos de los ciclos económicos, afirman que a menudo encuentran que los candidatos carecen de las habilidades técnicas o sociales que necesitan para sus organizaciones, siendo más del 50% los que indican que las competencias como la comunicación oral, la colaboración y la resolución de problemas son las más ampliamente valoradas. La escasez de talento es un hecho, y ésta se justifica no solamente por la falta de candidatos o la experiencia, sino también por la deficiencia de habilidades que requiere y está demandando el mercado de trabajo. (Manpower, 2018)

Por consiguiente, el mercado de trabajo, no solamente depende de la calidad de la formación de las personas que entran a formar parte del mismo, sino también de la cantidad de personas formadas adecuadamente que lleguen a él. El nivel de estudios alcanzado por el individuo es determinante en su relación con el mercado de trabajo, al existir una relación directa entre nivel de estudios, el talento y la empleabilidad. Por lo tanto, el talento debe ir desarrollándose en un proceso de incremento gradual de competencias, que se van adquiriendo de acuerdo con los retos que se vayan asumiendo (INSSBT, 2018)

Esta circunstancia de escasez de formación adecuada en los requerimientos de la economía, es más marcada en los jóvenes que en las personas adultas, de forma que su nivel de formación determinará en muchas ocasiones la tasa de empleo, presentando niveles más bajos aquellos jóvenes con una cualificación más deficiente o menos adaptada a las circunstancias, resultando ser finalmente más vulnerables ante situaciones adversas de la economía (MITES, 2020).

Europa viene desarrollando distintos programas de educación y capacitación, como Erasmus Plus, y otros de Investigación como Horizon 2020, con el objetivo estratégico de poner en marcha el desarrollo de conocimientos, capacidades y competencias de sus ciudadanos, premisa para el crecimiento económico y de la ocupación, orientado a la mejora del ingreso y la progresión dentro del mercado laboral. Facilitar la transición entre el periodo de aprendizaje y el trabajo, o la promoción de la movilidad geográfica suficiente es importante para el ciudadano global. En esta prospectiva, se reafirma la necesidad de construir un modelo de reconocimiento, validación y certificación de las competencias que aporte al individuo un valor añadido (Presutti, 2018).

Europa, expresa su preocupación por la formación de los jóvenes, plantea objetivos para los socios comunitarios, y destina sus esfuerzos hacia la consecución de una mayor capacitación educativa y menor abandono escolar temprano. En cuanto a este último término se refiere, el abandono escolar, en el caso de España, sus índices muestran valores muy superiores al de la Unión Europea, por lo que se ha planteado como objetivo marcado por la UE llegar a reducirlo a niveles del 15%, (ver Figura 1)

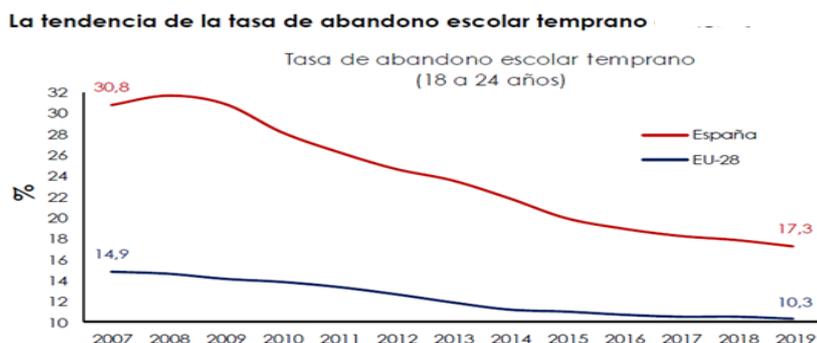


Figura 1. Tasa de abandono escolar temprano en España. Fuente: Eurostat (MITES, 2020)

Por otro lado, no podemos olvidar que el emprendimiento, forma parte del interés económico, ya que además de formar parte del mercado de trabajo, es una actividad directamente conectada con la competencia y la productividad. Es por ello que, desde muchos sectores gubernamentales, se están haciendo esfuerzos desde hace ya algún tiempo, por inculcar el espíritu emprendedor entre los jóvenes. Aun así, si observamos la tendencia del espíritu emprendedor en España, vemos que el número de personas jóvenes afiliadas Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), presenta en 2020 un descenso interanual del 4,1%, con un total de 10.448 jóvenes afiliados menos. Cabe destacar también que de todos los jóvenes menores de 30 años afiliados al RETA en España, alrededor de 246.000 personas, un 63,7% son hombres y un 36,3% son mujeres, y aunque la evolución del colectivo de mujeres autónomas o emprendedoras desde el año 2007 ha presentado un comportamiento favorable, aumentando paulatinamente, la desigualdad queda claramente palpable en cuanto a género se refiere (ver Figura 2)

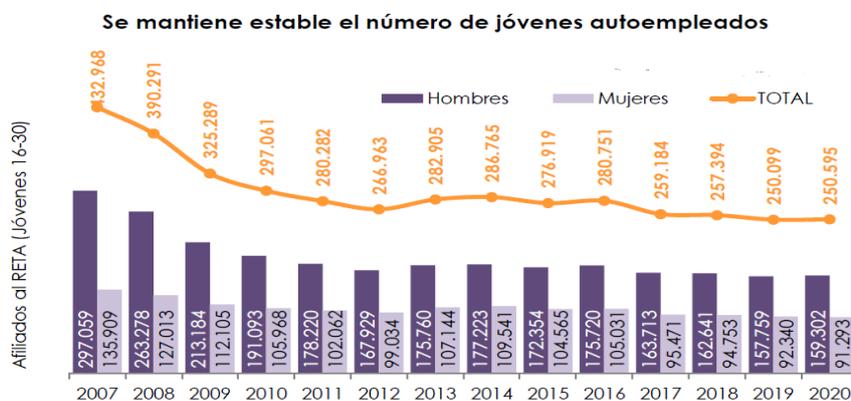


Figura 2. Emprendimiento y autoempleo de los jóvenes en España. Fuente: Eurostat (MITES, 2020)

El conocimiento de lo que las empresas y el mercado de trabajo están exigiendo a todos los niveles, no solamente a nivel competencial, brinda la oportunidad de perfilar los rasgos cada vez más transversales que conforman la empleabilidad, y que afecta tanto a empresas como a emprendedores, y así se manifiestan con una clara diversidad en la evolución de las ocupaciones que exigen habilidades y competencias más cercanas a las habilidades sociales que a las técnicas (SEPE, 2020).

La UNESCO, en su preocupación por la baja capacitación en competencias de los jóvenes y la tasa de desempleo, que triplica en algunos casos las de otras edades, ha decidido que el 15 de julio sea el «Día Internacional de las Competencias para la Juventud». Ya que, en su consideración, entiende fundamental la concentración de todos los esfuerzos en la educación en competencias, estimando que es la manera más directa y eficaz de preparar a los jóvenes para el futuro que les deviene.

En resumen, la economía y la educación unen sus caminos de forma constante, yendo de la mano en muchas decisiones gubernamentales que se toman, de ahí la existencia de una ciencia que une ambos sistemas y que se ocupa de los aspectos educativos que tienen repercusión directa en la economía, y, por ende, de la estrecha relación con el mercado de trabajo. Las distorsiones que se producen provocan desajustes entre la oferta y la demanda, es la razón por la cual diversas organizaciones gubernamentales y la totalidad del segmento corporativo, se ocupen en perfilar las competencias necesarias para lograr, no solamente el equilibrio económico, sino la plena integración del individuo de manera profesional, buscando la mayor empleabilidad y el encaje más perfecto con la producción.

4.3 *Soft skills* y educación

Durante mucho tiempo, se buscó en la educación la igualdad de oportunidades, pero el desarrollo económico y social, ha ido marcando un nuevo espacio de análisis, con tendencia en los últimos años a intentar promocionar la educación hacia la efectividad y la capacitación, que compense el mediocre rendimiento escolar obtenido en los últimos tiempos (Villalobos y Pedroza, 2009). Actualmente, la formación basada en competencias, se conforma como referente para alcanzar el objetivo último de la educación, la capacitación de la persona, con un enfoque que tiende a aportar flexibilidad de adaptación a los cambios productivos y tecnológicos. Las competencias, además, dan la oportunidad de evaluar la forma en la que se produce el aprendizaje. (Mertens, 1996).

En la sociedad del conocimiento ya no es pertinente enseñar contenidos, ya que resultan fácilmente accesibles por medio de la tecnología, y no necesitamos guardarlos en la memoria (Tobón, 2013). El discente se convierte en protagonista de los logros de su propio aprendizaje cuando accede a la información de forma autónoma, lo que facilita también el aprendizaje de una manera diferente, con las herramientas suficientes para su desarrollo teórico y práctico, desarrolla las habilidades partiendo de sus propias interpretaciones y concepción de la realidad (Olivares, 2007). Dentro de estas habilidades, las denominadas *soft skills* están directamente relacionadas con la inteligencia emocional del individuo, que dispone la capacidad para aprenderlas, y que

Goleman (1999) ya las clasificaba en cinco diferentes: autorregulación, motivación, conocimiento de uno mismo, empatía y habilidad social.

Esta nueva tendencia de la educación por competencias, que debe su procedencia al mundo profesional, se introdujo en el ámbito educativo a través de la Formación Profesional, estudios más cercanos al empleo. No obstante, resulta de especial interés mencionar que fue la OCDE quien lanzó el concepto competencial en la educación mediante el *Programme for International Student Assessment* (PISA). Su comienzo fue a finales de los años 90, con el proyecto *Definition and Selection of Competences: Theoretical and Conceptual Foundations* (DeSeCo), y sentaría las bases de lo que hoy conocemos como aprendizaje por competencias, con un generoso número de países actualmente trabajando en este sentido (Rychen y Salganik, 2003).

Los planes educativos se han ido modificando y adaptando en las últimas décadas, pero nunca han sufrido profundas modificaciones a nivel interdisciplinar o competencial. Adaptarse a las necesidades del nuevo siglo, significa también revisar la dimensión y el modo en que interactúan. El desinterés y la falta de motivación del alumno refleja la incapacidad del sistema educativo a la hora de realizar una conexión entre los contenidos y el mundo real. Se debe reflexionar sobre la aplicabilidad real de lo que se enseña y que exista un equilibrio entre el concepto y la practicidad. Las competencias como las denominadas “cuatro C”, comunicación, colaboración, creatividad y crítica, se vuelven muy necesarias, según el libro blanco básico del *Center for Curriculum Redesign's*, citado en (OCDE, 2013).

Estamos ante un mundo cambiante, y los currículos de aprendizaje no están alineados con los cambios socioeconómicos que vive la sociedad. Las programaciones didácticas deberían ir más enfocadas hacia contenidos en las habilidades que demanda el mercado de trabajo, que contribuyen en gran medida, al desarrollo por parte del alumnado de valores tan importantes como la ciudadanía global, además de poner las bases para el futuro aprendizaje de nuevas competencias, ayudar a la realización personal y construcción de la propia identidad (OCDE 2019).

Si bien es cierto, que se van incluyendo las competencias como modelos de enseñanza-aprendizaje, a nivel europeo, no todos los países conciben estas competencias con la importancia que merecen, ni existe consenso en cuanto a su definición. Cinque (2016), afirma que el desarrollo de las habilidades transversales varía de un país a otro, mostrando iniciativas destinadas a la educación superior como U2ES de Bélgica que centra su esfuerzo en la capacitación de habilidades de comunicación, organización y desarrollo personal y formaciones especiales en *soft skills* para estudiantes de doctorado Finlandia que trabaja lo que denomina las habilidades para la vida en sus distintas universidades con las habilidades sociales, la autorregulación, el liderazgo con el proyecto *ProWo*. Francia por su parte, con su *Career Centre* y proyectos como *Cedefi*, *TalentCampus* o *la Reflex Soft Skills* que pretende desarrollar las habilidades trasversales como el liderazgo, la flexibilidad, la motivación o el manejo del estrés. Alemania se centra en las “habilidades clave” en la educación superior y las han generalizado en sus universidades, creando lo que denominan centros de habilidades clave. España ha participado con la Universidad San Jorge en Proyecto europeo *ERASMUS+ “CATCH 21st Century Skills for changing the approach to university teaching”*, un programa cuyo objetivo es el desarrollo de materiales de enseñanza y modelos pedagógicos para el adiestramiento de las

habilidades claves que exige el mercado laboral en el siglo 21, con el objetivo de que puedan ser usados por profesores de instituciones de educación superior.

En el Foro Económico Mundial celebrado el año 2017, se afirmó que los programas educativos no pueden tener la naturaleza de permanentes si existe un cambio constante en las distintas trayectorias profesionales. El amplio consenso del Foro indicó, que probablemente ninguna área de especialización puede permanecer inerte en una carrera profesional de la economía del futuro, a medio y largo plazo. El marco educativo debe dar respuesta por tanto a estas circunstancias, proporcionando una formación que sea capaz de promover las distintas conexiones interdisciplinarias. En España el observatorio de ocupaciones, en su informe del 2020, ha detectado que la comunicación, la polivalencia, la creatividad, el compromiso, la proactividad o la iniciativa son competencias transversales que constituyen una necesidad formativa en nuestros sistemas educativos y de formación (SEPE, 2020).

Montserrat Gomendio, directora del OECD *Center for Skills*, afirma que “la sociedad digital demanda nuevas competencias educativas en alumnos, pero también en profesores” El sistema educativo debe afrontar la enseñanza de competencias como la adaptabilidad, la resolución de problemas, el pensamiento crítico y el trabajo en equipo. Cambiar los contenidos curriculares, el proceso de enseñanza-aprendizaje para que sea diferente, tendente a la asimilación del contenido donde se desarrollen las competencias transversales. La sociedad y la economía es mucho más exigente en estos momentos y las nuevas competencias innovadoras expresan que de aquí en adelante no va a ser suficiente con poseer experiencia (Gomendio, 2019).

Ya en el año 2016, en Davos, el Foro Económico Mundial (FEM), había opinado sobre lo que serían las competencias imprescindibles para el siglo XXI, relacionándolas con las que denominamos *soft skills*, como el pensamiento crítico, la creatividad o la resolución de problemas, en la misma línea OCDE (2013) ya hablaba de la alta exigencia hacia los sistemas de educación y capacitación para el siglo XXI, destacando la importancia de las competencias específicas. El dilema para los educadores, es que las competencias cognitivas, destinadas a la memoria y que son más fáciles de enseñar, son también las más fáciles de digitalizar y automatizar. Lo que se espera es que la educación sea capaz de desarrollar de forma efectiva nuevas maneras de pensar, donde esté incluida las competencias ya mencionadas de creatividad, la resolución de problemas o la toma de decisiones, que unidas a otras que componen el conjunto de las competencias más personales o sociales, son las que capacita al individuo a vivir en un mundo complejo como auténticos ciudadanos responsables y activos (Sanjuan, 2010).

El Foro Económico Mundial, afirma que la capacitación en habilidades, alcanza su mayor nivel de madurez si se inician desde el paradigma educativo y además en edad temprana, para poder así más tarde, ser mejoradas a lo largo de la vida (FEM, 2021). Todo está relacionado con la cuarta revolución industrial, y la sociedad del conocimiento, que ha motivado un profundo cambio generalizado en el comportamiento de la economía, las empresas se han visto avocadas a éste, y las personas como participantes directos en última instancia. Este cambio ha llevado a cabo la modificación de los valores de las personas y ha puesto de manifiesto la mayor necesidad de la participación ciudadana en el mundo socioeconómico, donde la educación juega un papel fundamental (véase Figura 3)

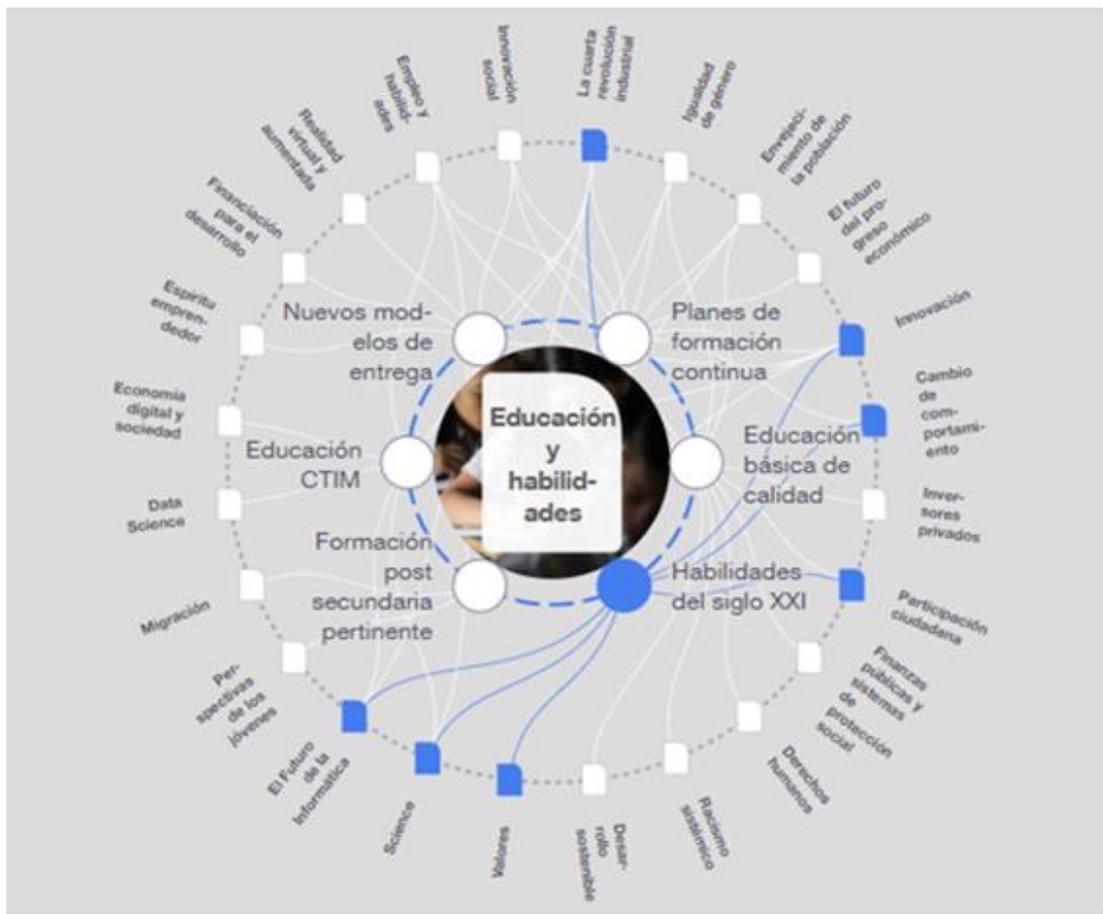


Figura 3. Fuente: FEM (2021). Educación y Habilidades

Con la aparición de las competencias en el mundo educativo, la OCDE comenzó a tomar partido en ello, llevando a cabo dos iniciativas importantes, por un lado, la definición y selección de las competencias, que clasificará en varias y amplias categorías, donde incluye la resolución de conflictos, el trabajo en equipo o la autonomía. Después llevó a cabo la creación del Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes (PISA), que ha ido siendo aplicado por los distintos países y que ha promovido enormemente el desarrollo de las competencias entre los países miembros de la UE (Unesco, 2012).

Si bien es cierto que vivimos en un entorno VUCA³, marcado por el constante cambio, el contexto educativo actual, no ha experimentado modificaciones sustanciales en términos similares al avance social y económico que ha soportado la sociedad occidental en los últimos veinte años. Asistimos a nuevos escenarios de aprendizaje, mucho más lejos de la tradicional clase magistral, lo que lleva a actuar en pedagogía con nuevos criterios que desarrollen nuevas aplicaciones didácticas, pero no siempre respaldadas por los contenidos. Lo que a principios de siglo era la búsqueda de la correcta comprensión lectoescritora, actualmente son las tecnologías, las que ocupan un lugar primordial, como elemento esencial en la era del conocimiento (Olivares, 2007).

3 VUCA: Acrónimo inglés compuesto por cuatro términos: Volatility, Uncertainty, Complexity y Ambiguity. y que expresa la complejidad, la complejidad, la ambigüedad y la incertidumbre.

Tanto las habilidades cognitivas como las no cognitivas, están relacionadas de forma directa con el éxito futuro, aun teniendo en cuenta que diferentes actividades conllevan la aplicación de diversas competencias, existe una relevante correlación entre las competencias y el éxito en la vida (Ortega, 2016). La educación debe velar por dotar de la preparación necesaria a los jóvenes para la vida, proporcionándoles las oportunidades para contribuir de forma efectiva a sus comunidades y además llevar a cabo el desarrollo de todo su potencial. El problema radica en no entender la naturaleza de los cambios, el efecto disruptivo y la velocidad con la que éstos se producen. Los organismos sociales poseen una marcada inercia que dificulta su adaptabilidad a las nuevas circunstancias (Pernías, 2017).

Durante la etapa de enseñanza secundaria, es el momento más eficaz para llevar a cabo el desarrollo de las competencias que los jóvenes necesitaran para la vida social y laboral futura. Algunos de ellos, consiguen las codiciadas competencias de la enseñanza técnica y profesional, pero si los jóvenes actuales llegasen a la edad adulta y profesional, sin haber recibido la educación en competencias que se exija en ese momento, podría ser plausible que la desigualdad, el desempleo y la inestabilidad social pudiesen llegar a producirse (UNESCO, 2012).

El propósito último de la estructura pedagógica actual, según lo que afirma Olivares (2007) debería basarse en el desarrollo de las distintas competencias, encuadradas en tres secciones diferenciadas: la cognitiva, la afectiva y la psicomotriz. La formación basada en competencias, según el autor, corresponde ser concebida de forma holística, con un propósito pedagógico tendente a construir habilidades en el alumnado. La teoría cognitivo-constructivista aporta una nueva forma de abordar el tema de las competencias didácticas, que contrasta con el positivismo introducido por las teorías constructivistas, muy aplicadas en la escuela estadounidense, tal y como afirma el autor.

Jacques Delors, en 1996, ya afirmó que la educación constituye un instrumento social necesario, y hablaba de las competencias en los siguientes términos:

Cada vez con más frecuencia, los empleadores ya no exigen una calificación determinada, que consideran demasiado unida todavía a la idea de pericia material, y piden, en cambio, un conjunto de competencias específicas a cada persona, que combina la calificación propiamente dicha, adquirida mediante la formación técnica y profesional, el comportamiento social, la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos (Delors, 1996, p.4)

Combinar los conocimientos teóricos con los prácticos es lo que básicamente constituye las habilidades, pero como dice Delors, la educación debe ser el vínculo entre el aprendizaje y las competencias, destacando como relevantes la competencia de trabajo en equipo, comunicación y gestión de conflictos. Todo se engloba en lo que el autor denomina “saber ser”.

Los currículos educativos del futuro deben ser capaces de preparar al discente en competencias, sin olvidar la necesidad de una base sólida en matemáticas, lingüística y tecnología. Es necesario incidir en la relación directa de la educación con el futuro

profesional y el mercado de trabajo, de esta forma se adaptarán los programas a las competencias, evitando así el desfase temporal. La educación debe mantener una estrecha relación también con las perspectivas civiles y corporativas (FEM, 2021)

Ortega (2016) afirma que aquellos programas de educación que son focalizados hacia las habilidades del tipo de *soft skills* no solamente poseen la capacidad de mejorar el rendimiento académico, sin que además son capaces de favorecer las oportunidades de empleo de los jóvenes, especialmente los colectivos menos protegidos. No obstante, según el mismo autor, existen menos investigaciones sobre la afectación directa de estos programas sobre la equidad, o si ciertas competencias o habilidades tuviesen un mayor o menor rendimiento en algunos sectores concretos, dependiendo del colectivo de estudiantes al que fuese dirigido.

4.4 Competencias y Formación Profesional en España

Los estudios de Formación Profesional (FP) en España están integrados por dos sistemas, el Sistema de Formación Profesional Reglada o inicial, dependiente del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y de las Comunidades Autónomas, siendo éste el que nos ocupa en nuestro estudio de revisión crítica, y el Sistema de Formación para el Empleo, vinculado al Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La Formación Profesional en España, es el resultado de una extensa trayectoria de esfuerzo en el ámbito de la formación, que se inició por el acuerdo económico y social, en el que participaron todos los agentes sociales, gobierno, trabajadores y empleadores hace ya más de 30 años, en 1984. Desde entonces se han ido desarrollando programas nacionales, en 1993, posteriormente en 1998, de cuya experiencia se concretó lo que hoy conocemos como Sistema Nacional de Cualificaciones (SNCFP).

En sus principios la FP intentó apostar por la calidad en la formación, buscando la transparencia del mercado de trabajo y un mejor ajuste en la estructura de la oferta y demanda. Lo que caracteriza fundamentalmente este sistema educativo es la participación directa de trabajadores y empleadores en su configuración. Dentro del sistema, el Consejo Nacional de Formación Profesional, órgano de participación de los distintos agentes sociales, asesora al gobierno en materia de formación profesional (Vargas, 2004).

El Sistema está orientado a favorecer los principios de libre elección de profesión, un acceso igualitario a la formación, a la promoción y desarrollo económico, proyección personal y participación tripartita (gobierno, empleadores y trabajadores). El Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL), creado en 1999, tiene como misión actualizar de forma constante el Catálogo de cualificaciones, además de establecer el marco de referencia de las distintas programaciones, gestionar el Observatorio Profesional y desarrollar actividades técnicas de apoyo.

Tal es la importancia que tienen las competencias en la Formación Profesional, que el Sistema ha creado la posibilidad de capacitación de competencias de aquellas personas que puedan demostrar experiencia profesional o determinados conocimientos relacionados con las mismas. El Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral,

determina un procedimiento único, tanto para el ámbito educativo como para el laboral, para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, del que trata el artículo 8.2 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

La Formación Profesional, por tanto, se centra en dar respuesta a la ciudadanía en su necesidad de mejora de las capacidades, y en España constituye todo un sistema integrado, cuyo objetivo es facilitar la adecuación entre la oferta y la demanda del mercado de trabajo, fomentar la formación para toda la vida y facilitar la libre circulación de trabajadores. Las competencias profesionales se clasifican en niveles de cualificación profesional, dependiendo del grado de especialización de la competencia.

En FP se habla de competencias, pero no exactamente de competencias clave, ya que centra su atención en las habilidades profesionales, que responden a la naturaleza de los estudios, y abarca un conjunto de acciones formativas destinadas a la capacitación en el desempeño cualificado de distintas profesiones, con participación en la vida económica, social y cultural y acceso al empleo. Esa capacitación para el desempeño en los distintos ciclos, se realiza mediante el análisis funcional bajo la lógica establecida del problema frente a la solución, la agrupación de las funciones del análisis compone las unidades de competencia, presentes en todos los módulos de los ciclos de Formación Profesional (Vargas, 2004).

La Formación Profesional en España se distribuye en familias, dentro de cada familia existen los diferentes Ciclos Formativos y éstos están compuestos por diferentes disciplinas denominadas módulos. El módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) está presente y es transversal en todos los ciclos de grado medio y superior de FP, con una gran representación competencial, ya que está materializada como una materia de vital importancia para el discente, ya que aporta competencias distintas a las profesionales propias del título correspondiente. Como objetivo de este módulo, se construye la capacitación de los alumnos en habilidades sociales, profesionales y personales en relación directa con el mercado de trabajo, apoyado en el conocimiento de la legislación vigente, con capacidades para entender el mundo empresarial, el autoempleo, las relaciones laborales y los conflictos sociales (Sanjuan, 2010).

El proceso de Bolonia puso de manifiesto la importancia de adaptar el mundo educativo a la nueva situación económica y social, poniendo el foco de atención en el proceso de aprendizaje, sin olvidar las competencias que nos acompañaran a lo largo de la vida. El término innovación, se ha convertido en un factor clave que ha venido a reforzar la relación entre la FP y el tejido productivo, ya que fortalecer el potencial innovador de la industria en Europa, y de sus trabajadores, requiere que se incorpore previamente modelos innovadores en los centros formativos de Formación Profesional (Brunet y Moral, 2017). Lo que queda patente, es que debe buscarse una correcta combinación de competencias específicas en el ámbito docente que aseguren la versatilidad a corto plazo (Van der Klink, Boon, y Schlusmans, 2007).

Actualmente en Europa, se está trabajando por reformar los sistemas educativos, produciéndose nuevas tendencias emergentes cuyo objetivo principal son las

competencias, principalmente a raíz del proceso de Bolonia⁴, aunque destinadas principalmente a la enseñanza terciaria. Este hecho plantea un paradigma educativo abierto a nuevos espacios emergentes en cuanto a competencias se refiere. Este hecho desemboca de forma ineludible en las habilidades que posea en mayor o menor medida el propio docente, canalizador necesario para el proceso enseñanza-aprendizaje. Estas competencias resultan fundamentales, y además el educador debe plantearse el proceso como investigador de su propia práctica, pudiendo ser agrupadas en tres competencias profesionales básicas, competencia de planificación, de creación de escenarios abiertos y promoción del propio desarrollo profesional (Pérez Gómez, 2010).

Si bien es cierto que se está produciendo un claro impulso desde distintos estamentos para llevar a cabo la implantación de las competencias en los sistemas educativos, también lo es que no siempre dan respuesta a los mismos fines. López (2016), afirma que aquellas personas cuya responsabilidad y misión consiste en el diseño y desarrollo de los rasgos que componen las titulaciones, estarían poniendo un exceso énfasis en la inclusión de una extensa lista competencial, que se alejaría de un planteamiento lógico y realista de las competencias realmente aplicables. Además, el autor expone que la apariencia de la relación existente entre la previsión de llevar a término la competencia y la consecución del logro deviene en una cuestión francamente difícil de llevar a cabo en la realidad.

En resumen, la sociedad actual ha experimentado fuertes cambios económicos y sociales a una velocidad ciertamente vertiginosa, que además se aleja de la que ha ido evolucionado el contexto educativo, y concretamente los estudios de Formación Profesional. Las recomendaciones en materia de educación por parte de la Unión Europea, han puesto de manifiesto los cambios estructurales que debían llevarse a cabo. La aparición de las competencias en el paradigma profesional ha llevado a la transferencia de éstas al mundo de la educación, siendo en la Formación Profesional, estudios más cercanos al mercado de trabajo, donde se comenzaron a desarrollar los conceptos competenciales, y que hoy en día han dado paso a otros sistemas educativos, más tendentes a la búsqueda de las competencias de la vida, principalmente impulsadas con políticas orientadas desde la Unión Europea.

5. METODOLOGÍA

Partiendo de un contexto altamente complejo como es el del mercado de trabajo, donde se establece el compendio de relaciones entre los diferentes agentes sociales y económicos, se buscó una aproximación que comprendiese los factores que determinan la inserción laboral de los estudiantes de Formación Profesional, a través del espejo competencial.

La metodología utilizada fue la revisión documental, acorde con el propósito del estudio y de los objetivos que se plantean en el mismo, y con carácter inductiva cualitativa, mediante el análisis teórico del concepto competencia, entendido como

⁴ El Proceso de Bolonia está referido a la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), para que los centros universitarios estableciesen diferentes reformas tendentes a su adaptación con la nueva realidad social, y la denominada Sociedad del Conocimiento. Dicha iniciativa fue impulsada definitivamente el 19 de junio de 1999 con la firma de la Declaración de Bolonia.

habilidad o destreza, con aproximaciones en los contextos educativo, económico y corporativo. La metodología cualitativa, según Warfield (2010), se nutre de un diseño de tipo narrativo, siempre que el estudio que se lleve a cabo tenga un enfoque tipo contextual y específico.

Basada en la comprobación cruzada, a través de múltiples fuentes, los componentes regulares de los datos que componen el análisis proporcionaron la validación, resultando de ella la articulación y combinación de un mismo término o fenómeno. La revisión de la literatura desarrolló por tanto una labor de vital importancia en el proceso de recopilación y sintetización de la información. Esta metodología también denominada “no tradicional”, se orienta a la profundización sin llegar a generalizar los resultados obtenidos, mediante la descripción de los rasgos particulares percibidos en su contexto. Más que medir, lo que elabora es una cualificación de los resultados obtenidos (Bernal, 2006).

La aproximación se produce, por la necesidad de abordar de forma cualitativa los textos y documentos que componen la literatura del proyecto, buscando el sentido y significado último que se desgrana del análisis del texto. Por otra parte, cuando aplicamos método inductivo, construimos distintas categorías dentro del propio contenido que podrían ser objeto de inferencia. La inducción surge desde el comienzo de la lectura de la literatura, donde se identifica la temática principal del texto, para luego diferenciar dentro del mismo (Arbeláez y Onrubia, 2014).

La metodología cualitativa debemos entenderla como un proceso de investigación distribuido por fases, para llegar a conclusiones o decisiones teóricas, después de llevar a cabo el análisis de toda la literatura que se va recopilando durante todo el proceso (Valles, 2000).

5.1 Desarrollo del proceso

Los criterios utilizados para llevar a cabo la búsqueda y selección de la literatura se determinaron por los objetivos planteados, teniendo en cuenta la relevancia, la naturaleza del texto, el origen de la literatura y la antigüedad del contenido. Esta primera formulación basada en los objetivos, nos propone ya de por sí la concomitancia entre el mundo educativo, el económico, y el corporativo. Por consiguiente, la literatura recopilada distingue tres secciones delimitadas, para acotarse después, hacia el contexto que nos ocupa, este procedimiento se fue desarrollando por pasos concretos (ver Figura 4).

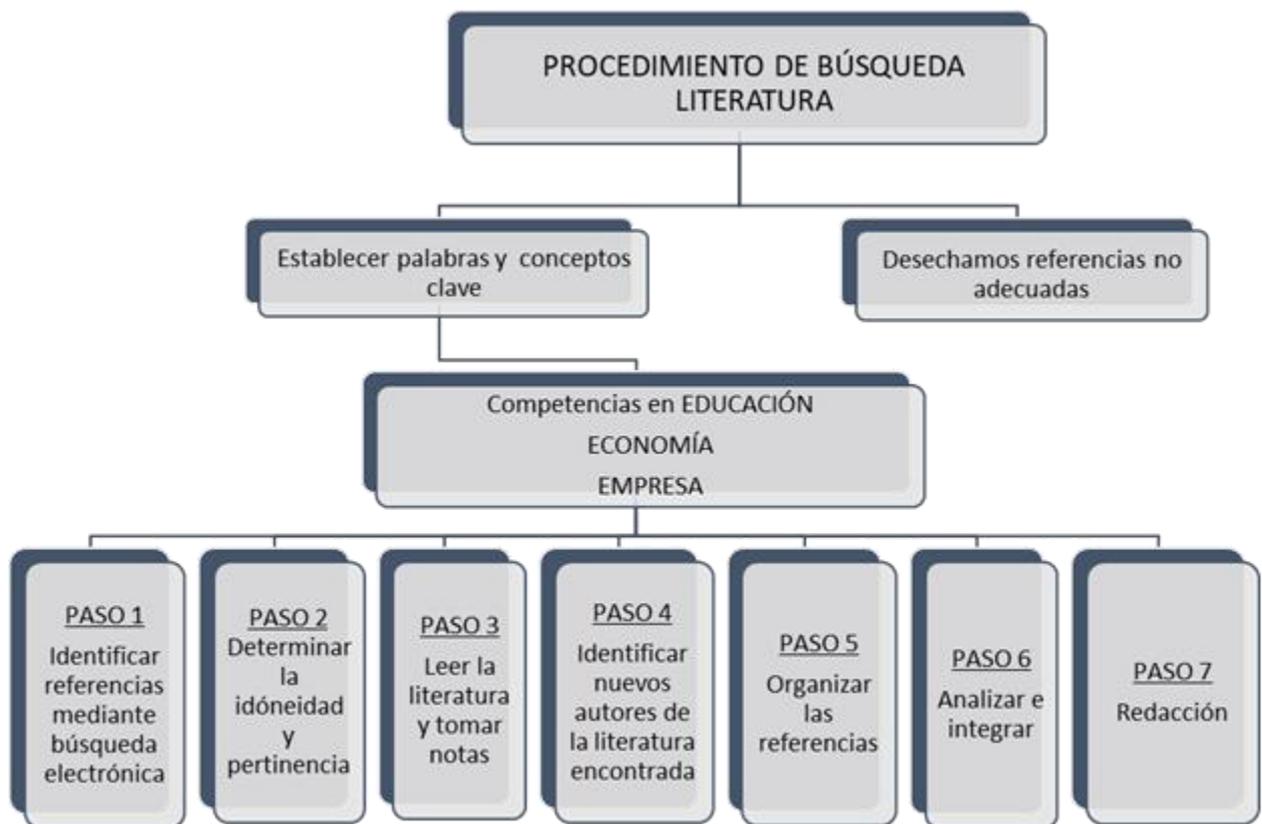


Figura 4. Procedimiento de búsqueda de literatura. Elaboración propia

El primer enfoque estudió el contexto educativo, con la obtención de una muestra fundamentada y representativa de la diversidad del vocablo competencia y su participación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, dentro del marco de la educación, desde el nivel autonómico, pasando por el estatal y trascendiendo más allá de nuestras fronteras, Unión Europea, y otros organismos internacionales.

El segundo enfoque se relacionó con el contexto empresarial o corporativo. Las organizaciones empresariales, corporaciones, asociaciones de dirección de recursos humanos, consultorías. Perfiles y ocupaciones más relevantes y el alcance de la oferta de empleo, abordados a través de informes, encuestas, y estudios competenciales. Las tendencias y necesidades de talento y conocimiento, con especial atención en las *soft skills* y la empleabilidad, componen el objeto de análisis en este apartado.

El tercer enfoque constituyó el contexto económico y gubernamental. El mercado de trabajo visto con los ojos de la Administración pública, organismos nacionales e internacionales, tendencias de empleabilidad, necesidades desde la perspectiva del talento, la formación y necesidad social de empleo. Preferencias ocupacionales en el mercado de trabajo y sus sectores emergentes, atendiendo a clasificaciones gubernamentales, actuando sobre la adecuación de la oferta formativa y competencial actual al mercado laboral.

Una vez analizado el mercado de trabajo actual y sus necesidades, se procedió a la prospección de las necesidades competenciales, mostrando especial atención a las

competencias transversales o “*soft skills*”. En el proceso de búsqueda de la literatura del análisis, es susceptible de la utilización de distintas fuentes, existiendo diferenciadas clasificaciones de documentos que pueden ser manejados para llevar a cabo dicha búsqueda (Pedraz, 2004).

Una de las clasificaciones más utilizadas es la que distingue entre, documentos primarios, que son artículos originales, tesis doctorales que transmiten información de forma directa; documentos secundarios, que nos proporcionan descripciones de documentos primarios, como las bases de datos, los resúmenes, las revisiones sistemáticas y documentos terciarios, que llevan a cabo un proceso de sintetización, tanto los documentos primarios como de los secundarios, es aquí donde entrarían los directorios. (Guirao-Goris, Ferrer y Olmedo, 2008).

La delimitación de la búsqueda documental se realizó mediante la elección de palabras clave o descriptores relacionados de forma directa con nuestro objetivo principal “aprendizaje de competencias”, “Formación Profesional y competencias”, “empleabilidad y competencias”, “competencias blandas y Formación Profesional”, “*soft skills* y educación” utilizando operadores lógicos tipo booleanos, y truncamientos de raíces de palabras, añadiendo tasas de recuperación y precisión a medida que se concreta la búsqueda. Se utilizaron variables como las comillas, los dos puntos (..), virgulilla, así como palabras como “define”, “filetype”, related, etc. La contemplación del análisis de contenido cualitativo, por tanto, coherente con el objetivo de estudio, se convierte así en un aporte teórico, metodológico en esta línea de análisis (Diaz, 2018).

La búsqueda de revisión sistemática de la literatura vino determinada por la utilización de diferentes fuentes de información documentales, algunas procedentes de la Biblioteca virtual de la USJ, donde existe un extenso catálogo con numerosas bases de datos relacionadas con todo tipo de áreas del conocimiento, que van desde los libros, hasta las revistas científicas. Entre los motores de búsqueda utilizados destacan: Microsoft Academic, Google Scholar. Las bases de datos bibliográficas que se utilizaron para las búsquedas destacan Scopus, Dialnet, SciELO, Redalyc, Eric y Tirant. Como repositorios se buscó en el del Banco de España, Digital Csic, Minerva; tesauros como Europeana, Skos (UNESCO), Eurovoc, OIT, Europeo de la educación (OCDE).

Por lo que respecta a encuestas e informes gubernamentales, se analizaron organismos tanto nacionales como internacionales, relacionados con la educación, el mercado de trabajo y la empresa. Informes de población activa (EPA), informes del Sistema Nacional de Empleo (SNE), Consejo Económico y Social (CES), el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor), o investigaciones del SEPE sobre competencias y empleabilidad, así como otros organismos internacionales como la ONU, UNESCO, OCDE, etc.

La utilización del método de búsqueda inversa permitió analizar las referencias documentales que encauzaran hacia autores influyentes en el campo de referencia, la literatura más relevante y el grado de saturación de la información manejada. La clasificación de la información por áreas delimitadas, en este caso de las tres líneas de enfoque, nos permitió profundizar el análisis buscando la convergencia de la literatura recolectada, contrastar los datos y elaborar el proyecto.

5.2 Procedimiento

Se comenzó haciendo una primera introspección en Google Académico, se realizó la búsqueda en las bases de datos Dialnet, Tirant y Scopus, acotando la búsqueda desde el año 2000 hasta la actualidad. Se aplicaron los booleanos como AND, OR Y NOT, y los truncadores para llevar a cabo la construcción con rigurosidad científica. Las palabras clave en la cadena de búsqueda fueron: (1) “competencias y educación”, (2) “competencias y economía” arrojaron resultados siguientes (ver Tabla 1)

Tabla 1

Procedimiento búsqueda de literatura

Motor de búsqueda	“competencias-educación”	“competencias-economía”
Google Académico	16.100 resultados	132.000 resultados
Dialnet	23.508 resultados	4.256 resultados
Tirant	155 resultados	2.849 resultados
Scopus	68 resultados	38 resultados

Fuente: Elaboración propia. No se hizo discriminación por repetición en la exposición de resultados.

Se toma como referencia la importancia de evaluar la calidad y relevancia de la literatura seleccionada, pero también analizar la fiabilidad, variabilidad, y validez de los artículos, eliminando duplicidades. La estructuración de los datos y la combinación de los resultados de los diferentes textos es lo que nos irá llevando a la argumentación del análisis.

5.3 Características generales de la documentación

Las áreas de conocimiento se encuadraron en las ciencias sociales, la educación y la economía. Los idiomas elegidos serán el español en primer término, y el inglés. Para la definición de los antecedentes y la etimología, no se establecen criterios de limitación temporal, si bien para el desarrollo posterior, se acotarán las búsquedas desde el año 2000 a la actualidad. Se analizaron un total de 186 documentos, de los cuales 89 fueron eliminados y 97 de ellas cumplieron los criterios de inclusión, sin presentar ninguno de los criterios de exclusión planteados (ver Tabla 2)

Tabla 2

Criterios de inclusión y exclusión de la literatura

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
1. Idioma español o inglés.	1. Idioma distinto a inglés o español.
2. Intervalo temporal entre 2000 y 2021.	2. Literatura sin autoría.
3. Informes y/o recomendaciones gubernamentales relacionadas las competencias, aprendizaje o la formación.	3. Literatura no relacionada con las áreas de conocimiento del mundo educativo, empresarial o
	4. Literatura gris no relevante.

4. Literatura que responda a modelos teóricos, casos de estudio, capítulos de libros con rigor científico.
 5. Áreas de conocimiento relacionadas con la educación, la economía y el mercado de trabajo.
-

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la procedencia de la literatura, no se realizó ningún tipo de discriminación por procedencia, aunque destaca el volumen de literatura europea aplicable al trabajo de análisis, por ser España un país perteneciente a la UE (ver Tabla 3):

Tabla 3

Procedencia de la totalidad de documentación revisada

Procedencia	Europa	América Latina	Estados Unidos	España
Nº doc.	92	45	12	37

Fuente: Elaboración propia

6. RESULTADOS

6.1 CONTEXTO EDUCATIVO: FP, FOL Y COMPETENCIAS

Los currículos de las distintas familias profesionales de ciclos formativos, establecen las competencias que el alumno tendrá que ser capaz de superar para terminar con éxito sus estudios, si bien éstas deberían estar en concordancia directa con las competencias que demanda el mercado laboral. La Formación Profesional tiene como misión principal garantizar la formación de los futuros profesionales, aunque no puede obviarse la escasa conectividad entre aquello que se estudia y la realidad laboral a la que posteriormente se tendrán que enfrentar los alumnos (Minetti, 2010).

Por tanto, la inclusión de todos aquellos elementos que lleven a la consecución de un correcto y efectivo proceso de enseñanza-aprendizaje y cuyo objetivo final sea conseguir ciudadanos competentes, debe ser un objetivo prioritario del sistema educativo. Ya hace más de dos décadas mencionaba Delors (1996) “La educación deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognoscitiva, porque son las bases de las competencias del futuro”

Según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), ciertas competencias emocionales y sociales obtienen su mayor maleabilidad durante los periodos tempranos de niñez y adolescencia, por lo que la elaboración de determinadas

políticas por parte de la administración da la oportunidad a padres y docentes de proporcionar el entorno de aprendizaje adecuado para el acompañamiento en estas etapas. A nivel general existe poca representación de ellas de forma práctica en los sistemas educativos (OCDE, 2016).

La FP en general, es percibida por la sociedad como una herramienta útil para enfrentarse al futuro próximo y a los numerosos requerimientos que el mercado laboral impone con una economía cambiante y polivalente, tal y como apunta Gallego y Rodríguez (2011), aunque los autores también afirman, que no está exenta de aspectos negativos como la rigidez de los distintos ciclos, y el tipo de adiestramiento en el proceso de adquisición de competencias vinculadas al sector productivo, lo que provoca brechas y déficits, estas brechas o discordancias las explica (OIT, 2020) relacionadas con:

- Planes de estudio y metodología de enseñanza que no hacen suficiente hincapié sobre las competencias más personales o sociales.
- Escaso personal docente con capacidad para la enseñanza de las competencias pertinentes, las técnicas, y las *soft skills*.
- Falta de enfoques interdisciplinarios
- Insuficiente nivel de aprendizaje basado en el trabajo.
- Desajustes de perspectivas en la educación, que no logra el equilibrio entre las competencias para la empleabilidad y las que mejoran la adaptabilidad

La calidad de la educación que reciben los individuos, por tanto, influye directamente en el camino a la transición al trabajo, además de otros factores. Si las condiciones económicas son desfavorables, el desempleo es mayor y los jóvenes tienden a alargar su educación, conscientes de la reducción del costo de oportunidad. El sistema educativo debe asegurarse de que las personas posean las habilidades que demanda el mercado de trabajo y además desarrollarlas, en caso contrario, las consecuencias futuras de no invertir en educación de forma suficiente, se convierten en un problema social y económico (OCDE, 2019). Los currículos se enriquecen cuando se orientan a las competencias, no solamente por ser adaptados al perfil profesional, sino porque también muestran unas características didácticas especiales como la resolución de problemas, la responsabilidad, nuevas formas de colaboración o el uso de las TIC (Van der Klink, Boon y Schlusmans, 2007).

Otro aspecto importante que debe considerarse es que, para poner en marcha sistemas educativos donde las competencias tengan un espacio relevante en los currículos, necesitamos que el personal docente esté capacitado en dichas materias o metodologías. En Europa actualmente se está trabajando en esta dirección, rediseñando los modelos de formación inicial para el profesorado, comenzado ya con el proceso del llamado Espacio Europeo de Educación Superior, y que se extiende con sus estados miembros (Nova, 2011).

El binomio formación y empleabilidad, por tanto, debería estar muy presente en la educación y más concretamente en el Formación Profesional, ya que forma parte de su propia naturaleza. España es uno de los países europeos que menor participación muestra con respecto a las empresas en el sistema de educación reglada. Esta condición dificulta que el ajuste de la oferta a las necesidades y no facilita la transición de los alumnos desde el sistema educativo al mercado de trabajo (Felgueroso y Jiménez-Martín, 2010). La duración menor de sus títulos (2 años), respecto a otros estudios como

los grados universitarios (4 años), es una característica que agiliza la incorporación al mundo del trabajo y a la consecución de la independencia económica del alumnado, sin olvidar que el coste de la inversión también resulta de menor importe que en el caso de un grado o un curso de postgrado (Pin y García, 2018).

Se necesita trabajar con mayores niveles de competencias para una economía basada en el conocimiento y para el desarrollo personal y profesional. Un gran número de estudiantes se titulan en ámbitos de estudio que no responden a las exigencias del mercado laboral. Si queremos garantizar que España goce de las competencias necesarias que satisfagan la creciente demanda de cualificación profesional, e impulsar el crecimiento económico futuro, será necesario una mayor inversión en mejorar la calidad educativa. Para ello, debe actuarse con la adecuación o relevancia de las competencias que realmente son necesarias, entre ellas las *soft skills*, y garantizar su expansión y participación a lo largo del tiempo. La realidad es que, hoy en día, un elevado número de titulados posee dificultades para encontrar un trabajo adecuado (OCDE, 2015).

La LOE, modificada por la LOMCE, regula los estudios de Formación Profesional⁵. Se compone de un conjunto de ciclos formativos de grado medio y superior, cuya finalidad es preparar a los alumnos para la vida en el campo profesional. Facilita la adaptación a las distintas modificaciones de carácter laboral y contribuye al desarrollo personal del alumno, actuando también como ciudadano democrático. Con el tiempo ha ido adquiriendo una mayor flexibilidad y se impulsa el aprendizaje para toda la vida. La intención es la de imprimir en los discentes los conocimientos y competencias básicas necesarias en la actual sociedad, con especial atención en la estimulación para seguir aprendiendo de forma autónoma.

El RD 1147/2011, establece la competencia general, referida a las cualificaciones profesionales específicas de cada especialidad y las competencias profesionales, personales y sociales, y define a éstas últimas como “conjunto de conocimientos, destrezas y competencia” entendida ésta, en términos de autonomía y responsabilidad, que permiten responder a los requerimientos del sector productivo, aumentar la empleabilidad y favorecer la cohesión social”.

Por su parte el Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre, desarrolla las características propias del Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas, y marca las bases de la relación existente entre las cualificaciones y las unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en el título. En su artículo quinto, define las competencias profesionales, personales y sociales del propio título. Este Real Decreto, menciona en su preámbulo articular, que las últimas normativas legisladas en materia de Formación Profesional introducen un ambicioso conjunto de cambios legislativos, tendentes a incentivar y acelerar una economía más competitiva e innovadora, capaz de renovar el sector productivo tradicional, y mirar hacia nuevas realidades de empleo, estables y de calidad.

⁵ Se ha publicado recientemente la ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre (LOMLOE), por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Actualmente se encuentra en periodo de desarrollo reglamentario, habiéndose establecido un periodo transitorio para su total aplicación en España. El presente análisis se centra en la legislación anterior a dicha norma.

Si nos enfocamos en cualquier ciclo formativo, de entre las 26 familias distintas que componen la Formación Profesional y las competencias desarrolladas en cada ciclo, nos ayuda a esgrimir el nivel competencial existente en su currículo, teniendo todos en común el módulo transversal de FOL, como competencias especialmente dirigidas a que el estudiante sea capaz de entender los mecanismos que actúan en las relaciones laborales y sea consciente de la importancia de la prevención en el puesto de trabajo.

Centrándonos en el Ciclo Formativo de Administración y Finanzas, las competencias son clasificadas por letras, y se dividen en tres tipos, la competencia general, donde se incluye en esencia todas las habilidades necesarias para desarrollar la profesión del ciclo, como son las contables, fiscales, financieras o comerciales. Las denominadas profesionales, que definen con exactitud las destrezas o conocimientos que el alumnado debe desarrollar en cada área, y las que ocupan el tercer lugar que son las sociales y personales, más cercanas a lo que se denominan *soft skills*.

La ORDEN de 2 de mayo de 2013, de la Consejería de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, es la que regula el currículo del título de Técnico Superior en Administración y Finanzas para la Comunidad Autónoma de Aragón, de acuerdo con las competencias legislativas existentes en materia de educación, y fija los distintos contenidos del mismo, los módulos y las competencias asociadas a cada módulo. El Título tiene una duración total de 2000 horas lectivas, y cada módulo tiene asignado un número determinado de créditos ECTS y una duración. (ver Tabla 4)

Tabla 4

Clasificación de los módulos, créditos y duración del Título Superior de Administración y Finanzas en la Comunidad Autónoma de Aragón

Módulo	Siglas	Equivalencia en créditos	Duración
Gestión de la documentación jurídica y empresarial	GDJE	6	96
Recursos humanos y RSC	RHRSC	6	64
Ofimática y procesos de la información	OPI	12	224
Proceso integral de la actividad comercial	PIAC	11	192
Comunicación y atención al cliente	CYAC	12	160
Inglés	I	7	128
Gestión de Recursos Humanos	GRH	6	105
Gestión financiera	GF	7	126
Contabilidad y fiscalidad	CYF	7	147
Gestión logística y comercial	GLC	6	105
Simulación empresarial	SE	8	147
Proyectos Administración y finanzas	PAF	5	40
Formación y Orientación Laboral (FOL)	FOL	5	96
Formación en centros de trabajo	FCT	22	370

Fuente: Elaboración propia a partir de la Orden 2 de mayo de 2013, de la Comunidad Autónoma de Aragón

6.1.1. Características y *soft skills* del módulo de FOL. Relevancia dentro del título

El Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, que establece la ordenación general de la Formación Profesional del sistema educativo, señala en su artículo 23 la obligación de incluir en todos los ciclos formativos, el denominado módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL), como vehículo al conocimiento de las oportunidades de empleo, de aprendizaje, de las relaciones con la empresa y la organización del trabajo, además de dar a conocer al alumnado la legislación vigente, los derechos y deberes de las relaciones laborales y facilitar el acceso al empleo como más destacados. Así mismo, incluirá la prevención de riesgos laborales en su nivel básico, establecido en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba los reglamentos de prevención.

La finalidad última del módulo de FOL, entonces, es el conocimiento por parte del alumnado de la composición estructural del mercado laboral, y el papel que jugarán como futuros trabajadores, mediante el aprendizaje de la legislación y normativa laboral que es de aplicación, y los derechos y deberes que se ostentan como participantes directos de las relaciones de trabajo. (Minetti, 2010). Los contenidos del módulo de FOL, además de ser relevantes, son extensos y muy variados, con escasa relación con las enseñanzas de la Educación Secundaria Obligatoria, aunque vistos por los discentes como poco cercanos, por ideas preconcebidas sobre los contenidos, que muchas veces poco se corresponden con la realidad, y que además suponen un obstáculo para la adquisición de los contenidos (Ordoñez y Mohedano 2019).

La Ley Orgánica 5/2002, menciona el vocablo competencias en 26 ocasiones, aunque ninguna de ellas referida a las *soft skills*, teniendo en cuenta el momento de su promulgación, puede entenderse que se limitase al establecimiento de las bases de la Formación Profesional y el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, cuyo artículo 2.2 dice al respecto: “le corresponde promover y desarrollar la integración de las ofertas de la Formación Profesional, a través de un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales” posteriormente modificado por el Real Decreto 1416/2005 de 5 de septiembre.

Analizando de forma concreta el currículo del módulo, vamos a establecer la aproximación de las diferentes características que lo componen:

Módulo Profesional: Formación y Orientación Laboral (FOL).

Código: 0658

Equivalencia en créditos ECTS: 5

Duración: 96 horas

Los objetivos generales que se plantean en este módulo profesional son:

- Aplicar los protocolos de seguridad laboral, ambiental higiene y calidad en el proceso productivo.

- Cumplir con los objetivos de la producción, conforme a los principios de responsabilidad y adecuadas relaciones profesionales con los miembros del equipo de trabajo.
- Resolver problemas y tomar decisiones individuales según las normas dentro del ámbito de su competencia.
- Mantener el espíritu de innovación, y de mejora en los procesos de producción y de actualización de conocimientos en el ámbito de su trabajo.
- Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con la ley.
- Detectar y analizar oportunidades de empleo y autoempleo, con cultura emprendedora y adaptándose a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones.
- Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y responsable.

Los objetivos nos exponen lo que el módulo quiere conseguir en el discente. Los objetivos están directamente relacionados con las competencias que se definen en cada uno de los módulos profesionales que componen cada Ciclo Profesional, asociándose las distintas competencias a cada uno de los módulos de cada Título.

Después de analizar la normativa al respecto, se obtuvieron una serie de resultados de ponderación en cuanto a competencias se refiere, realizando un ejercicio de comparación entre las distintas competencias que se desarrollan en cada uno de los módulos del Título que nos ocupa, para así poder establecer el grado competencial que ostenta el módulo de FOL en relación a la totalidad del título. Se evidencia su naturaleza e importancia competencial dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje para el alumnado de este Título (ver Tabla 5)

Tabla 5

Competencias del Título superior de Administración y Finanzas

Competencia	Descripción	Módulos donde se aplica
a)	Tramitar documentos o comunicaciones internas o externas en la empresa.	GDJE, OPY, CYAC, I,
b)	Elaborar documentos y comunicaciones a partir de órdenes, información y/o necesidades.	GDJE, OPY, CYAC, I,
c)	Detectar necesidades administrativas o de gestión de la empresa de diversos tipos.	CYAC,

d)	Proponer líneas de actuación para mejorar la eficiencia de los procesos administrativos.	OPY, CYAC,
e)	Clasificar, registrar y archivar documentación	OPY, CYAC,
f)	Gestionar los procesos administrativos en áreas comercial, financiera, contable y fiscal.	PIAC, CYF, GLC,
g)	Realizar la gestión contable y fiscal de la empresa, aplicando la normativa vigente.	CYF,
h)	Supervisar la gestión de tesorería, la captación de recursos financieros y viabilidad.	GF,
i)	Aplicar los procesos administrativos en la selección, contratación, formación de RRHH.	RHYRSC, GRH, I,
j)	Organizar y supervisar la gestión administrativa de personal de la empresa.	RHYRSC, GRH,
k)	Realizar la gestión administrativa de procesos comerciales, negociación con proveedores.	PIAC, GLC,
l)	Atender a los clientes/usuarios en el ámbito administrativo y comercial.	
m)	Tramitar y realizar la presentación de documentos en diferentes organismos públicos.	GDJE, CYF,
n)	Adaptarse a nuevas situaciones laborales, actualizando conocimientos usando TIC.	OPY, FOL
ñ)	Resolver problemas con iniciativa, autonomía, creatividad, innovación y espíritu de mejora.	GF, FOL
o)	Organizar, coordinar equipos de trabajo con liderazgo, solución de conflictos.	RHYRSC, GRH, FOL
p)	Comunicación con sus iguales, superiores, y clientes de forma eficaz.	RHYRSC, OPY, CYAC, GRH, I, FOL
q)	Generar entornos seguros en el trabajo aplicando la prevención de riesgos laborales.	

r)	Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad y de acceso universal.	RHYRSC, OPY, GRH, GF, FOL
s)	Gestionar creación y funcionamiento (emprender) en pequeña empresa y tener iniciativa.	RHYRSC, PIAC, FOL
t)	Ejercer sus derechos y obligaciones de su actividad profesional, según la ley, participando de la vida económica, social y cultural.	FOL

Fuente: Elaboración propia a partir de la Orden 2 de mayo de 2013, de la Comunidad Autónoma de Aragón. Los distintos módulos están expresados con siglas, definidas previamente en la Tabla 4. Las competencias sombreadas corresponden a aquellas competencias desarrolladas en el módulo de FOL.

Relacionando las competencias generales reguladas en este ciclo de Administración y Finanzas, con las definidas en el propio módulo transversal de FOL que aparecen sombreadas, observamos el nivel de aproximación a nivel competencial, lo que nos hace vislumbrar su nivel de importancia. El hecho de que sea transversal y esté presente en todas y cada una de las familias de los estudios reglados de Formación Profesional, nos indica el interés por preparar al alumnado en materia de competencias más allá de su correspondiente estudio profesional, con elementos que trascienden a las meras habilidades profesionales, para encaminarse hacia las competencias más personales o sociales.

Los resultados que arrojan la tabla 5, evidencian la importancia de FOL dentro del conjunto de materias. De las veinte competencias distribuidas entre los distintos módulos que componen el Título de Administración y Finanzas, ocho de ellas, se desarrollan en el módulo de FOL, lo que representa un 40% de la totalidad de competencias. No obstante, cabe destacar un aspecto trascendente, y es que algunas de ellas encierran a su vez otras competencias, son concretamente las siguientes cuatro:

- n) Indica 2 competencias: TIC y adaptabilidad.
- ñ) Indica 6 competencias: Resolución de problemas, iniciativa, autonomía, creatividad, innovación y espíritu de mejora.
- o) Indica 3 competencias: Trabajo en equipo, liderazgo y resolución de conflictos.
- s) Indica 2 competencias: Emprendimiento e iniciativa.

Por lo tanto, si contabilizamos la totalidad de competencias definidas en el módulo de FOL suman la totalidad de 17 competencias, la mayoría de ellas correspondientes a las denominadas *soft skills*.

En consecuencia, el módulo de FOL, según el análisis de las competencias asociadas a él, pretende que el alumnado consiga ser creativo, actúe con iniciativa y autonomía, sea capaz de innovar con calidad e incluso emprender con un constante espíritu de mejora, trabajando con eficacia en equipo con liderazgo y resolviendo los

conflictos que se le presenten, siempre con una cuidada comunicación y dando cumplimiento a las leyes, para así ser competente social y cívicamente. Resulta especialmente amplio su contenido competencial.

Diecisiete competencias de importante trascendencia, y absolutamente necesarias para afrontar los retos que impone la sociedad del conocimiento, y la denominada cuarta revolución industrial, que permitirían una exitosa inserción en el mercado de trabajo para el conjunto del alumnado, introducido en un proceso de enseñanza-aprendizaje con una duración de únicamente 96 horas y en un solo curso lectivo.

Parece lícito pensar que el legislador plantea el módulo de Formación y Orientación Laboral, como instrumento directo de adquisición de competencias transversales, sin excluir además, poder ser aplicadas en el resto de módulos de forma complementaria. Y es aquí donde radica su capital importancia, si abogamos por ciudadanos competentes en un mundo globalizado y constantemente cambiante.

Una vez analizados los objetivos y las competencias asociadas al módulo de FOL, queda evidenciada la idea de que las competencias transversales, se desarrollan a nivel curricular en primer término en este módulo, actuando como catalizador y acercando al discente a determinadas habilidades que no son propias de la profesión para la que se está formando, sino que constituyen un valor innato en el individuo más allá de su trabajo, trascendiendo a la vida como ciudadano y participante de la economía.

Estas *soft skills* definidas a lo largo del módulo constituyen un elemento diferenciador y asimismo contribuyen de forma directa a la empleabilidad de las personas, y como dice Sanjuán (2010), la importancia del módulo de FOL radica principalmente en que es una formación orientada principalmente a la inserción laboral y centrada en las relaciones laborales. Ahí se encuentra la importancia de adquirir un nivel de cualificación suficiente en este tipo de competencias. Según este mismo autor, la comunidad docente es consciente del peso específico que supone en la Formación Profesional, y destaca la importancia del módulo de FOL y sus contenidos, así como la adaptación, que de ellos debería hacerse, para cada ciclo formativo o familia profesional.

Este mismo profesorado que participa del proceso de enseñanza de este módulo, y aboga por su significación, posee una naturaleza notablemente heterogénea en cuanto a titulación se refiere, donde habitan especialidades como Derecho, Empresariales, o Ciencias del Trabajo, y donde podemos encontrar ingenierías, licenciaturas en Geografía e Historia, o en Bellas Artes, incluso en Filosofía o Veterinaria (Ordoñez y Mohedano 2019).

Por lo que respecta al alumnado, García-Ruiz, Muñoz, y Martín (2014) destacan el escaso nivel de habilidades sociales con el que llegan los alumnos, hablan de una barrera que dificulta el proceso de adquisición de las competencias socio-personales del módulo. Los autores también apuntan los bajos niveles de autoconocimiento, motivación, capacidad de interacción, y resolución de conflictos como los principales escollos que dificultan el proceso de aprendizaje.

Por lo que respecta al contexto en el que se imparte, Sanjuan (2010) apunta que la orientación que reciben los alumnos a través de este módulo, es valorada por el personal docente como clave para la inserción laboral, pero al mismo tiempo, el profesorado tiene una concepción distinta a lo que la normativa regula, y asumen la complejidad de la orientación entre alumnado procedente de diferentes vías.

6.1.2 Fortalezas y Debilidades del módulo de FOL

Como ya se ha dicho, este módulo abre camino hacia los conocimientos que el alumnado debe poseer para su mejor inserción en el mundo profesional, generalizado para cualquier tipo de trabajo y que será de utilidad durante toda la vida laboral. Como fortalezas existentes podríamos destacar que:

- Introduce al alumno en el mundo de las relaciones laborales
- Capacita en seguridad y prevención de riesgos
- Instruye sobre legislación laboral
- Recomienda itinerarios de estudio en el extranjero
- Inicia al alumno en la negociación y la resolución de conflictos

Sin embargo, siendo muchas las posibilidades de aprendizaje de este módulo, impera la propia definición de su naturaleza certificadora, como es el caso de la prevención de riesgos, cuyo objetivo es habilitar al alumno de forma automática, una vez superado el módulo, con el título básico en prevención de riesgos. Esto hace que el resto del contenido siga la tendencia de conocimiento necesario transversal, siempre desde el punto de vista legal y escasamente práctico, en la capacitación de esas habilidades más relacionadas con las emociones, que tanto o mucho necesitará el alumnado cuando se inserte en el mercado laboral.

El enfoque excesivamente teórico de la materia contrasta enormemente con el pragmatismo que requieren las denominadas competencias transversales definidas en el módulo, y requeridas en distintos contextos y diferentes actividades, aprendidas a través de las experiencias (Echevarría y Martínez, 2018), unido a lo cual, como debilidades podrían establecerse:

- Escasa duración del módulo, 96 horas, de las 2000 que posee del Título, que son verdaderamente escasas para el excesivo contenido que se imparte, lo que provoca la velocidad a la que debe adaptarse el proceso de enseñanza-aprendizaje, dificultando en gran medida el aprendizaje significativo de todos los conceptos.
- Se imparte en un solo curso, con una extensión de contenido susceptible de abarcar los dos cursos lectivos. Aspecto negativo por varias razones, una de ellas es el hecho de que, al impartirse en el primer curso, cuando el alumno termina el ciclo ya no recuerda los contenidos, otra es que de los 14 temas en los que está compuesto, ya 4 de ellos corresponden a prevención de riesgos, por lo que quedan pocos temas para la extensión del contenido restante.
- Demasiado contenido jurídico, cuando la realidad se presta a un aprendizaje más activo y práctico.

- Poca vinculación del contenido con la realidad social y empresarial
- La superación del módulo solo aporta 5 créditos de la totalidad del ciclo, por lo que puede parecer al alumno un módulo absolutamente residual.
- Posibilidad de convalidación del módulo cuando se provenga de otro ciclo, o se acredite determinada experiencia laboral, lo que priva al alumno del aprendizaje de su contenido y de su mayor preparación de las *soft skills*.
- Escaso aprovechamiento de las *soft skills* del módulo por su poca practicidad en los contenidos demasiado teóricos.

6.2 CONTEXTO ECONÓMICO: COMPETENCIAS Y MERCADO DE TRABAJO

En el informe “Perfiles de la oferta de empleo 2020” (SEPE, 2020) se aborda la importancia de conocer los perfiles profesionales, y las competencias que requieren las empresas para mejorar el encaje con las necesidades económicas, adaptándose en cada momento a los cambios y elaborando sus informes de situación. El mencionado informe, destaca la solicitud por parte de las empresas a sus empleados de *soft skills* que se reiteran en gran parte de los perfiles como son la proactividad, el compromiso, la flexibilidad, la iniciativa, la empatía, la gestión del tiempo o la capacidad resolutive. Otros organismos públicos como el Instituto Nacional de Estadística (INE) también analiza el mercado de trabajo y lo compara con la educación reglada.

Los cambios tecnológicos de la cuarta revolución industrial, implica que muchas profesiones tradicionales desaparecerán, se crearán otras nuevas, pero el resultado final todavía no está claro, lo que sí se evidencia es que los nuevos trabajadores deben recibir nuevas habilidades que les proporcione el dominio del desarrollo tecnológico y la adaptabilidad, a riesgo seguro de quedarse atrás (Raina, 2016). A mayor tecnología mayores necesidades en capacitación de habilidades, produciéndose brechas en las competencias de manera significativa. Para aquellas personas que permanezcan en sus puestos, el índice de habilidades básicas que cambiarán para el 2025 será de un 40%, estimándose que alrededor del 50% de todos los empleados deberán volver a capacitarse o incluso reinventarse, según el Foro Económico Mundial (2020), indicando las 10 habilidades necesarias para el 2025, donde la importancia de las *soft skills* queda evidenciada (ver tabla 6)

Tabla 6
Las 10 competencias más necesarias para el 2025

Competencias	Hard skill	Soft skill
Pensamiento analítico e innovación		X
Aprendizaje activo y estrategias aprendizaje		X
Resolución problemas complejos		X
Pensamiento y análisis crítico		X
Creatividad, originalidad e iniciativa		X

Liderazgo e influencia social		X
Resiliencia, tolerancia al estrés y flexibilidad		X
Uso de las TIC	X	
Diseño de tecnologías y programación	X	
Razonamiento y resolución problemas		X

Fuente: Elaboración propia a partir del artículo Estas son las 10 principales habilidades laborales del futuro y el tiempo que lleva aprenderlas. World Economic Forum (2020)

El denominado “Informe de prospección y detección de necesidades formativas 2020” (SEPE, 2020) reconoce la obligación de considerar las dificultades y prioridades de trabajadores y empresas, para dar respuesta a los requerimientos del empleo actual, marcado por la digitalización, y las nuevas ocupaciones emergentes con altos niveles de innovación y especialización. Indica que el sistema debe ir por delante de las necesidades de la producción, y apoyar la capacidad innovadora y competitiva de las empresas, y para ello necesita recursos humanos de calidad. Establece varios objetivos estratégicos, entre los que destacan la importancia de garantizar la formación de los trabajadores, y contribuir de forma efectiva en la competitividad de las empresas.

El portal europeo de la movilidad profesional de la Comisión Europea (EURES) en un artículo publicado en 2019 de forma digital, se hacía eco de las conclusiones a las que había llegado un estudio llevado a cabo por LinkedIn, considerada la mayor red social orientada al mundo empresarial, a los negocios y al empleo, sobre competencias más demandadas en el mundo actual. En él, se afirma que el fortalecimiento de la habilidad blanda es toda una inversión, debido en parte a que las nuevas tecnologías y la robótica no pueden automatizar este tipo de competencias, además afirma que el 57% de los líderes económicos dicen que las habilidades sociales son más importantes que las llamadas duras. El equipo de LinkedIn redujo las capacidades, estimadas en 50.000, a una mínima lista de 30, que resultaron ser las más demandadas, entre las que destacan 25 competencias duras y 5 *soft skills*, en cuanto a éstas últimas, afirmaba que son la creatividad, persuasión, colaboración, adaptabilidad y gestión del tiempo.

La evolución tecnológica en el mercado de trabajo provoca un impacto significativo en la economía, que incide de forma directa en los perfiles profesionales y en la importancia de su adecuación a las nuevas formas de trabajar. Esta nueva demanda de perfiles, tiene su nacimiento en el hecho de que sea posible su absorción por parte del sistema educativo de forma efectiva, que demanda mayores garantías de desempeño y la posesión de las competencias requeridas por las organizaciones empresariales. Por tanto, la formación en competencias supone una necesidad para abordar de manera eficaz los desajustes existentes ente la cualificación de la oferta y la demanda de empleo (SEPE, 2020).

El desarrollo competencial es visto por países, empresas e individuos de igual manera si lo consideramos como un elemento estratégico dentro de la economía. La estrategia de la formación es un aspecto que ha sido abordado por el G20, ofreciendo un marco de políticas destinadas al desarrollo del capital humano cualificado cuyo logro sea el trabajo digno en el mundo empresarial. Ya en el año 2009, los líderes del G20 se comprometieron a colocar el empleo de calidad como objetivo necesario. Para ello se llegó al Pacto Mundial para el Empleo, donde se plasmó la importancia del desarrollo

de un marco futuro de crecimiento económico basado en el desarrollo competencial (OIT, 2010).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentó en Toronto en el año 2010, el compromiso de continuidad en el desarrollo de las habilidades relacionadas con el empleo para adaptarlas mejor a las necesidades del mercado de trabajo. Se establecen cuatro elementos críticos, el primero la disposición de una educación de calidad que fundamente la formación futura, el segundo el ajuste de la oferta de competencias a la necesidad empresarial, el tercero hacer posible el concepto de formación continua en el centro de trabajo, y el cuarto sería lograr la anticipación y el desarrollo de capacidades de cara a futuras necesidades (OIT, 2010). En el desarrollo de la definición de las habilidades para el trabajo, este organismo definió los cuatro tipos de competencias que consideraba imprescindibles, haciendo alusión a las competencias clave, que también las denomina competencias para la empleabilidad, que ya habían sido incorporadas en el sistema educativo español (ver tabla 7).

Tabla 7
Competencias para el mundo del trabajo según la OIT

Tipo	Descripción
Básicas	Los conocimientos necesarios para la obtención de un salario que cubra las necesidades básicas. Son esenciales para avanzar en la capacitación, adquirir competencias técnicas y profesionales que aumenten las perspectivas de empleo y bienestar.
Profesionales	Competencias que tienen que ver con los conocimientos teóricos o prácticos de una determinada especialización, necesarios para desempeñar funciones o tareas específicas.
Personales	Competencias individuales, a veces innatas que pueden mejorarse o aprenderse como la honestidad, la confiabilidad, la ética o la integridad.
Clave	Capacidad para aprender y adaptarse, además de incluir la lectura y la escritura, así como las matemáticas, incluye la competencia de comunicación, pensamiento, creatividad, trabajo en equipo, uso de las TIC, adaptabilidad y liderazgo.

Fuente: Elaboración propia a partir de (OIT, 2014). Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave.

Con motivo del centenario de la OIT, se celebró en Ginebra en 2019, la centésima octava reunión de la organización, en la que se produce la declaración para el futuro del empleo. Se declara en este acto, la importancia de la consideración de los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, y la necesidad de enfoque hacia el futuro centrado en las personas. Establece una serie de puntos entre los que destacan la subsanación de déficits de competencias presentes y futuras, entendiendo el problema que se deriva de ello y animando a las empresas a compensar esta falta de competencias. Afirma la no capacitación desde el sistema educativo en el nivel de exigencia requerido y expone el compromiso de promoción en la adquisición de calificaciones, competencias y habilidades para el conjunto de los trabajadores. En

este informe, se entiende como prioritario compensar por parte de las empresas los déficits de competencias educativas por parte de los trabajadores.

Las habilidades y competencias han cambiado al mismo ritmo que la sociedad ha ido internándose en la denominada sociedad del conocimiento. Las competencias y su relación directa con los modelos emergentes de desarrollo social y económico, deja atrás el modelo industrial de producción. Los jóvenes tienen nuevas formas de sociabilizar, y las TIC están contribuyendo de forma considerable a ello, y su educación debe ir acorde con los valores que aporten experiencias constructivas que les aporten oportunidades para crear nuevos espacios sociales y económicos (OCDE, 2019).

La mano de obra actual debe dotarse de un conjunto de competencias que se ajusten a la nueva sociedad, a esta cuarta revolución industrial, y así lo pone de manifiesto iniciativas como *Partnership for 21st skills* o como el proyecto *CATCH 21st Century Skills for changing the approach to university teaching*, de la Unión Europea, señalando como las *soft skills* del Siglo XXI la comunicación, el pensamiento crítico, la colaboración, o la creatividad entre otras.

Aunque no es un concepto nuevo, las denominadas competencias del siglo XXI, surgidas de la mano de la Organización para la Cooperación y Desarrollo (OCDE), la realidad es que el concepto está tomando en estos momentos una mayor relevancia a nivel gubernamental mundial. Dentro de la agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas (ONU), se establecieron 17 objetivos de desarrollo sostenible a nivel mundial (ODS), y el número 4 está destinado a la educación. Entre las metas que propone este objetivo concreto destaca el punto 4.4 que dice: “De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento” (ONU, 2015), asimismo, el punto 4.a, nos menciona la importancia de favorecer y fomentar entornos de aprendizaje eficaces.

En resumen, organismos internacionales como la OIT, la ONU, la UE o la OCDE, así como nacionales como el SEPE, coinciden en afirmar que los sistemas educativos deben ir adecuados a las necesidades del mercado de trabajo. Además, queda de manifiesto que el comienzo en la formación en competencias es más efectivo en edades tempranas y debe perfeccionarse a lo largo de la vida. La sociedad del conocimiento marca unos modelos de desarrollo al que la educación, especialmente la destinada a la incursión directa en el mercado de trabajo como es la FP, debe dar respuesta buscando el encaje lo más perfecto posible.

6.3 CONTEXTO EMPRESARIAL: COMPETENCIAS Y EMPRESA

A lo largo de la historia, los distintos sistemas productivos han ido organizando de forma diferente la adquisición de competencias por parte de los trabajadores. La Formación Profesional nació con fuertes y directas vinculaciones al sistema productivo (Pin y García, 2018). En un contexto de incertidumbre y ambigüedad, la necesidad del desarrollo de aprendizajes significativos y que además sean significantes, dispuestos al cambio, y a la experimentación, demanda unos estudios de Formación Profesional basados en competencias. El proceso interpretativo-constructivo se convierte en un permanente diálogo con una realidad económica (Pidello y Pozzo, 2015).

Más del 60% de las profesiones que se desarrollen en el año 2030 no existen actualmente, según establece el Foro Económico Mundial, pero que desconozcamos cuales son, no es óbice para poder afirmar que casi seguro mantendrán una relación directa con la tecnología y el cambio climático. Distintos estudios llevados a cabo en España, señalan que las competencias más escasas en las empresas son la flexibilidad, adaptación al cambio, la visión estratégica y la innovación (AEDRH, 2021).

El nuevo escenario se proveerá de nuevas competencias técnicas, pero también personales y participativas, las llamadas “competencias transversales” o *soft skills*, requeridas en distintas actividades y sectores profesionales. La educación debe ser la herramienta para actualizar y mejorar las competencias que se demandan y que deben ser perfeccionadas a lo largo de la vida. El marco educativo debe fomentar el aprender para poder desaprender, adaptarse y poder volver a aprender en la sociedad VUCA⁶. La intervención orientadora que ayude a visualizar las destrezas innatas, más allá de los patrones cognitivos y procedimentales de la educación del pasado (Echevarría y Martínez, 2018).

La gestión por competencias en las empresas es un concepto acuñado por McClelland, que favorece en gran medida la integración dentro del desempeño de las fortalezas, al mismo tiempo que define los matices que a cada organización le distinguen de las demás. Para implantar el modelo por competencias en los centros de trabajo, las organizaciones necesitan identificarlas en primer término, para después jerarquizarlas y organizarlas en un diccionario competencial de la propia empresa, que servirá de herramienta para definir y desarrollar los perfiles de puestos de la organización. Las profesiones que hoy no existen, probablemente desaparezcan en poco tiempo y solamente se podrá llegar a ellas siendo competente y aplicando la creatividad, sin dejar de lado la interiorización de un aprendizaje constante (AEDRH, 2021).

Cuando las organizaciones realizan procesos de selección o llevan a cabo técnicas de evaluación de puestos de trabajo, analizan los distintos elementos que configuran las competencias que serán necesarias para llevar a cabo un desempeño excelente dentro de la organización. Para ello relacionan: conocimientos de la persona (nivel cognitivo), habilidades y destrezas (nivel relacional y motriz), autoestima y autoconocimiento (seguridad y confianza ante cualquier circunstancia) actitudes y personalidad (rasgos y patrones de comportamiento), motivación y valores (propósito en la vida). De todo ello, las organizaciones son conscientes de que los conocimientos son susceptibles de mejora a través de la formación, pero las actitudes y los valores resultan más difíciles de conseguir a corto plazo (INSSBT, 2018).

En el año 2019, ocho de cada diez empresas afirman haber encontrado algún tipo de dificultad para cubrir determinados puestos vacantes, motivando este hecho por la dificultad de encontrar profesionales adecuados y/o las competencias necesarias en los candidatos postulados a las ofertas, lo que determina la escasez de talento que existe en el entramado empresarial actual (The Adecco Group, 2019). Cuando una persona se propone cambiar de empleo o de sector, se convierte en imprescindible la posesión de cierto grado de empleabilidad, lo que conlleva ser competente para poder ser atractivo para las empresas (AEDRH, 2021). En estos momentos, los denominados perfiles

6 VUCA: Acrónimo inglés compuesto por cuatro términos: Volatility, Uncertainty, Complexity y Ambiguity. y que expresa la complejidad y la incertidumbre. AEDRH

junior, según el estudio realizado por esta asociación de directores de recursos humanos, cuando se incorporan al trabajo, carecen de las competencias necesarias para su perfecta inclusión, destacando la baja disposición de *soft skills*, (ver Figura 5)

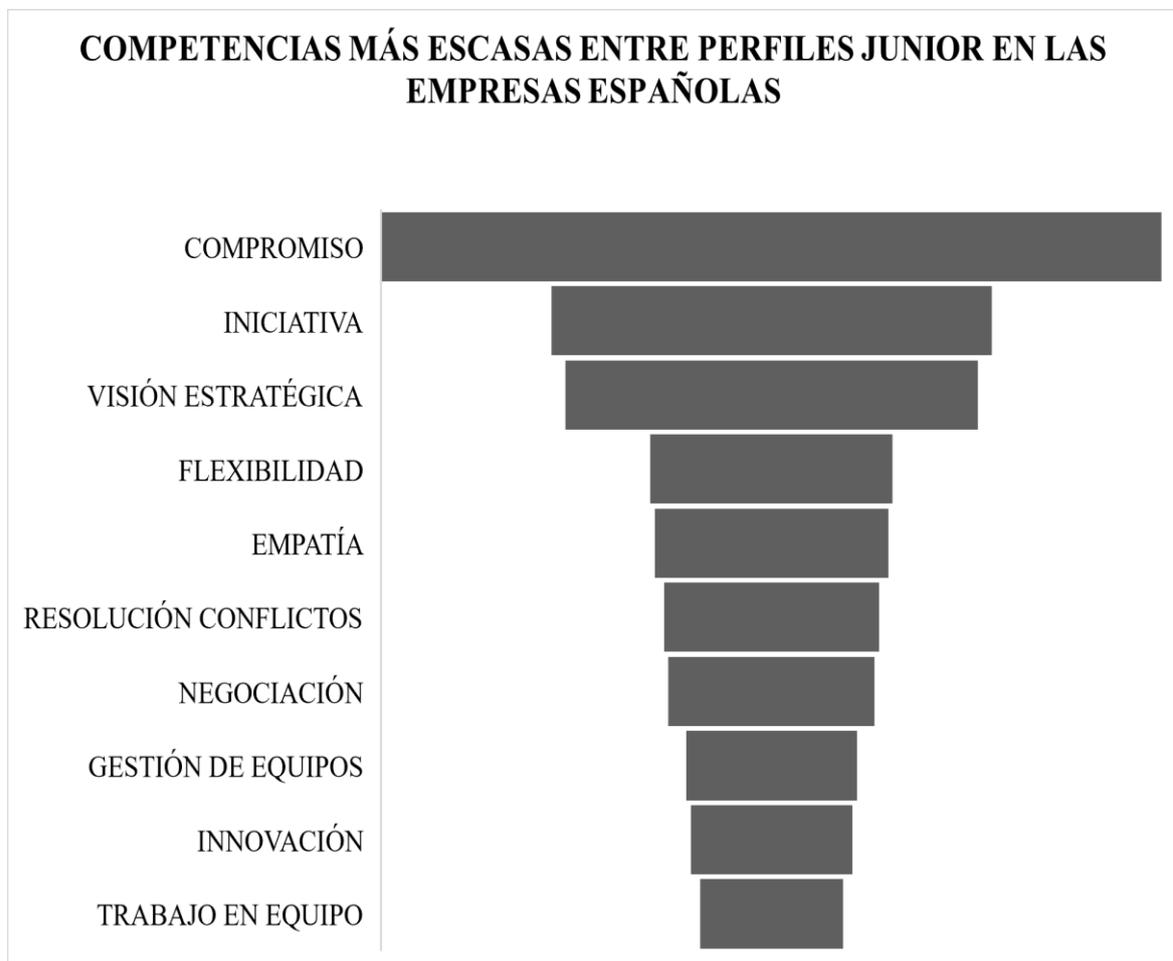


Figura 5. Competencias más escasas en perfiles junior en las empresas. Elaboración propia, en base a (AEDRH, 2021)

La importancia del talento dentro de las organizaciones ha ido desarrollando en el tejido empresarial la dirección bajo modelos menos tradicionales y más competenciales, en el que los integrantes deben ser personas competentes, no solamente a nivel de habilidades profesionales o *hard skills*, sino también de *soft skills*. Las empresas conocedoras de la escasez de capacidades necesitan, crear, atraer, distribuir y transformar el talento, de forma que garantice sus propias necesidades, no solamente hoy, sino en un futuro cercano. Prueba de ello es que durante el año 2018 la carencia de talento a nivel mundial alcanzó su mayor cuota de los últimos 12 años (Manpower, 2018).

En resumen, estamos en un entorno cambiante, donde las empresas, como elementos vivos, deben adaptarse a las circunstancias para sobrevivir. La tecnología nos trae cada día nuevos avances, que dejan en las máquinas la carga de trabajo que hasta ahora realizaban las personas, lo que además provoca un nuevo nicho de profesiones

que gestionarán las nuevas circunstancias económicas. Asistiremos a la destrucción de empleos que dejarán de existir en favor de los avances tecnológicos. Las personas son los pilares más importantes de cualquier empresa, y deben adaptarse de igual modo al nuevo paradigma, la escasez de talento viene motivada por varias razones de peso, en concreto Manpower (2018) atribuye un 29% de las razones a la insuficiencia competencial en relación a las necesidades que imperan en el siglo XXI. El compromiso, la iniciativa o la flexibilidad son las nuevas competencias que se demanda desde las empresas, como dice Tomas Chamorro-Premuzic, responsable de talento de ManpowerGroup “Independientemente de sus cualificaciones, ya sea un ingeniero, un vendedor o un especialista en marketing, no va a triunfar si no cuenta con una base de habilidades no técnicas” (Manpower, 2018, p. 9).

6.4 RELACIÓN ENTRE COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD

Desde los años 70, se ha producido una constante evolución en la capacitación profesional, identificado como factor clave en el Espacio Europeo de Educación (EEES). Esta evolución viene definida por el concepto propio de competencia, integrador y que supone un cambio en el paradigma educativo, que deberá definir nuevas metodologías y redefinir los sistemas. Debe producirse una completa redefinición del concepto enseñanza que conlleve a la aplicación en todos sus términos de la enseñanza-aprendizaje, donde el alumno sea el protagonista de la consecución de sus propias habilidades y destrezas. Es necesario la transmisión de competencias en este nuevo paradigma, que logre la integración perfecta en la sociedad (Ruiz, 2006).

La empleabilidad está relacionada de forma directa con los atributos, capacidades o competencias, tal y como señala García-Manjón (2009) que son analizadas y valoradas en el mercado laboral, y esa es justo su naturaleza. La empleabilidad tiene un componente estratégico importante, y para que éste se produzca, debe estar fundamentada desde el sistema educativo, además de necesitar una estrecha colaboración y comunicación con la Administración Pública y el sistema empresarial, interlocutores sociales del proceso económico (Fernández, 2016).

Los datos que revela el informe de la Unesco de 2012 sobre jóvenes y competencias no es muy favorable, con respecto a la percepción que éstos poseen en relación con su empleo futuro. Encuestas realizadas en casi 60 países, afirman en que grado los jóvenes se sienten defraudados con los sistemas educativos, por ver limitadas sus posibilidades a la hora de obtener un empleo remunerado de forma digna. Este informe revela la necesidad de una mayor información sobre la forma en que determinadas competencias pueden conducir a diferentes resultados, ya que, en el caso del empleador, las credenciales educativas podrían significar una sola indicación del potencial o la capacidad futura de un determinado trabajador, en beneficio de tomar como relevante la consiguiente productividad (UNESCO, 2012).

La Formación Profesional debe actuar como pionera en un sistema basado en procesos de gestión tendentes a la calidad, adaptados a la realidad y con herramientas flexibles y dinámicas, que tengan cabida en una sociedad tecnológica cambiante. La relación directa entre los centros formativos y las empresas, debe realizarse buscando el mayor grado de acoplamiento entre lo que se oferta y se demanda. La sociedad moderna requiere de caminos de educación y formación que construyan el mercado de trabajo

más competitivo. Debemos ser capaces de aprovechar al máximo el talento de que disponemos. (Fernández, 2016).

El desarrollo de una Formación Profesional de calidad, es un aspecto que determina en gran medida el desarrollo de aquellas políticas que pretendan el incremento de competitividad y la mejora de la ciudadanía mediante la correcta creación de empleo. Ya en 1963, la Comunidad Económica Europea (CEE) mediante la Decisión nº 63/266/CEE estableció lo que serían los principios generales de la política común sobre los estudios de Formación Profesional. La estrategia llevada a cabo en aquel momento permanece viva hoy en día, tomando más fuerza si cabe en la situación económica y social actual, donde la necesidad de garantizar altos niveles de empleo resulta todo un reto. De ahí la importancia de adaptar las distintas cualificaciones profesionales a las tendencias que manifiesta el desarrollo socioeconómico presente, con marcadas condiciones tecnológicas en la producción (CEE 1963).

Los cambios que se producen a nivel productivo en un determinado país desarrollado priorizan el cumplimiento de metas, no dirigidas a la capacitación académica como titulación, sino buscando componentes como el trabajo autónomo o la creatividad. Es por ello que no debería desdeñarse el valor agregado del desarrollo de competencias, en el mundo globalizado, donde las alianzas económicas trascienden más allá de las fronteras, donde la alta cualificación en el contexto competencial como ciudadano global se torna requisito necesario (Olivares, 2007).

La empleabilidad incluida en el contexto educativo tendría que ser objetivo prioritario, donde se impulse la adquisición de conocimientos sin olvidar las habilidades, de ahí la relevancia de comprender los distintos mecanismos por medio de los cuales se adquieren las competencias, no solamente a nivel educativo como tal, sino teniendo en cuenta las requeridas para el empleo, con el objetivo final de que favorezca una empleabilidad sostenible (Fundación Bankia, 2020). Es evidente que las competencias que reciba el discente a lo largo de todo su currículo serán especialmente válidas para establecer su futura empleabilidad (García y Pérez 2008). El mercado de trabajo denota un desajuste entre lo que los empleados y los empleadores buscan al mismo tiempo, lo que conlleva consecuencias para la nueva era denominada Cuarta Revolución Industrial (Pernías, 2017).

La fase transitoria a la vida adulta en la que se lleva a cabo la formación de nuestros jóvenes es una etapa compleja, donde el individuo madura y toma decisiones tendentes a su desarrollo vital. La Formación Profesional se desarrolla en ese momento, idóneo para el correcto proceso de aprendizaje en las habilidades o competencias que lleve al futuro éxito profesional. CES (2020), constata las dificultades de inserción en la esfera de la producción en relación con el resto de países de los estados miembro, es necesario preguntarse por las causas estructurales que afectan directamente a la tasa de empleabilidad.

El INE en su encuesta de transición educativo-formativa y de inserción laboral, analiza el binomio entre educación y mercado productivo y en su última encuesta publicada en 2020, revela la ventaja de empleabilidad de aquellos individuos que hayan cursado Formación Profesional respecto a otros estudios reglados, (ver Tabla 8)

Tabla nº 8
Tasa de actividad, empleo y desempleo

Estudios realizados	Tasa empleo	Tasa desempleo
Graduados en Bachillerato en 2014	53,8 %	22,2 %
Titulados Ciclos Formativos de Grado Medio en 2014	74,6%	16,0 %
Titulados Ciclos Formativos de Grado Superior en 2014	79,5%	12,6 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta de transición educativo-formativa del INE (2020)

Sin embargo, estos resultados no pueden entenderse como un logro, ya que el empleo dirigido a titulados de FP ha roto su tendencia al alza y por primera vez en el último lustro ha registrado una caída en el volumen de oportunidades para sus estudiantes titulados, concretamente un punto y medio porcentual. Un 38.8% de la oferta de trabajo en España está dirigida a candidatos con educación de ciclos formativos The Adecco Group. (2019).

Según la OCDE, España está a la cola en alumnos matriculados en FP con respecto a nuestros socios europeos, aun arrojando las encuestas datos muy esperanzadores de empleo para este tipo de formación reglada. No puede negarse las muchas fortalezas como instrumento educativo para futuros profesionales, en su relación directa con el mercado laboral y la economía, además de gozar de un amplio margen de empleabilidad (The Adecco Group, 2019), sin embargo, en el último lustro los estudios de Formación Profesional en España no consiguen mantener el ritmo de crecimiento de años anteriores.

En resumen, los cambios a nivel económico y social, nos lleva al desarrollo de nuevas capacidades o competencias vinculadas a los nuevos espacios de trabajo. La Formación Profesional como estudios relacionados de forma más directa con el empleo, poseen una naturaleza más estratégica dentro del sistema educativo. Los jóvenes se sienten en estos momentos poco motivados, y con esperanzas de futuro inciertas y las competencias que reciban definirán en gran parte su empleabilidad futura. La adquisición de competencias por parte del alumnado debe ir enfocada a la empleabilidad desarrollando las habilidades, competencias o destrezas que marquen las líneas del mercado de trabajo.

Antes de emprender acciones de mejora, necesitamos estudiar el nivel de desempeño de esas competencias, y conocer cuáles son las de mayor representación en la economía actual, con vistas al futuro cercano. CEDEFOP (2020), en su índice europeo de competencias, mide en el conjunto de la Unión Europea el nivel de desempeño máximo de competencias que ejerce cada país, marcando su distancia hasta el desempleo ideal, un 100%. España no ostenta una posición beneficiosa, quedando todavía muy lejos de ostentar un nivel de desempeño competencial realmente aceptable (ver Figura 6)

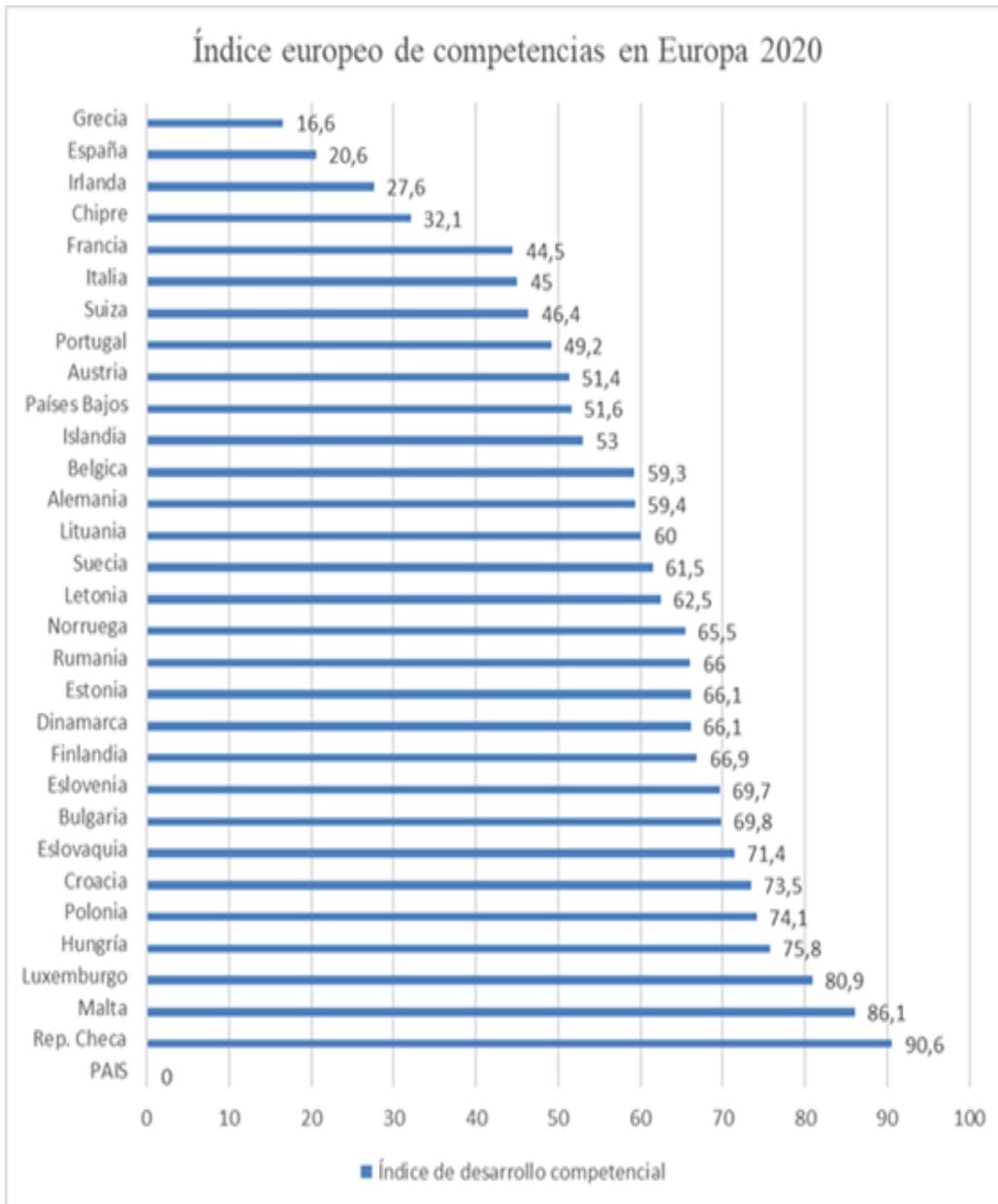


Figura 6. Gráfico de nivel de desarrollo competencial en Europa. Elaboración propia, basada en el documento de CEDEFOP (2020).

7. CONCLUSIONES

Después de haber realizado la revisión documental de toda la literatura, cuyo propósito principal era el análisis del marco normativo en relación a las *soft skills* y su aplicación en los ciclos formativos, concretamente en el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) se concluyen varios aspectos relevantes.

Queda evidenciado que el término “competencia” es un concepto complejo, de naturaleza polisémica y en constante evolución. El perseverante intento de este análisis por contextualizar el término en los distintos paradigmas, educativo, económico y gubernamental, infiere que el vocablo “competencia” incorpora diversas dimensiones, a las que se les atribuye a su vez múltiples denominaciones. Competencias profesionales, personales, sociales, específicas, clave, básicas, competencias para el siglo XXI, son algunos de los ejemplos, donde además, quedan encuadradas a menudo las *soft skills*, que aun siendo también competencias, su naturaleza intrínseca las diferencia.

Se evidencia la imperiosa necesidad de conceptualizar de forma clara en el marco de la educación el término “competencia”, así como la dimensión y la aplicación que de ello se deriva en su conjunto. Especialmente importante resulta en la Formación Profesional, donde debería otorgarse un significado que traspase el mero cumplimiento de los contenidos, y trascienda hacia el valor de la capacitación del alumno, para ser ciudadano y trabajador competente en un mundo globalizado.

Vivimos en un mundo cambiante, donde todo transcurre a gran velocidad, y la educación no está siendo capaz de adaptarse de forma eficaz a todos estos cambios. Si el fin último de la Formación Profesional es que los estudiantes actuales sean unos profesionales de éxito en el futuro, no estamos vinculando de forma efectiva la educación y la economía.

El mercado de trabajo y la economía reconocen la necesidad de talento, y marcan las pautas de las características que los candidatos deben cumplir. Los resultados demuestran, que la oferta y la demanda de empleo tiene un claro componente de deficiencia competencial. Los candidatos no son capaces de absorber las ofertas, en parte, por carecer de las competencias exigidas de empleabilidad, lo que les priva de su participación en la sociedad de forma plena.

La oferta de empleo actual demanda unas características competenciales, que se alejan enormemente de los sistemas educativos tradicionalmente establecidos. La Formación Profesional en España, aunque ha realizado notables esfuerzos en los últimos años por adaptarse a las nuevas prerrogativas, no ha conseguido reducir el índice de desempleo juvenil en los términos propuestos, ni tampoco ha sido capaz de impulsar el emprendimiento entre los jóvenes, más necesitados que nunca, de herramientas que les permitan desarrollarse como personas adultas.

Los distintos ciclos formativos de Formación Profesional, desarrollan en gran medida las denominadas competencias profesionales, quedando de forma casi residual, el adiestramiento en *soft skills*, teniendo éstas su mayor protagonismo dentro del módulo de FOL. Si bien es cierto, que este módulo expone una serie de *soft skills* muy necesarias para el desarrollo integral del individuo, también lo es, que parece más una

búsqueda de adaptación de tendencias procedentes de Europa, que un objetivo claro de cumplimiento, ateniendo a su duración y naturaleza.

La aproximación entre el mercado de trabajo y la Formación Profesional, además de imprescindible debe ser un propósito en sí mismo, una finalidad difícilmente ignorada a la hora de programar los contenidos. Definir las metodologías aplicables en el proceso de enseñanza-aprendizaje en *soft skills* es crucial para la obtención de un aprendizaje significativo. Por otro lado, contextualizar la realidad de cada entorno profesional, y generar situaciones más cercanas al trabajo en el mundo real, conlleva a la consecución de resultados más óptimos a corto y medio plazo para los educandos de estas disciplinas.

La sociedad empresarial demanda compromiso, iniciativa, visión estratégica o empatía como principales *soft skills*, y la Formación Profesional no establece en su marco normativo ni metodologías ni criterios tendentes a su correcta aplicación. Resulta ardua tarea entonces, llegar al convencimiento certero de haber sido alcanzadas dichas competencias por parte del discente y por ende también del educador.

Se evidencia la mera limitación a enumerar contenidos y competencias por parte de la normativa vigente, para quedar en el campo de las prácticas profesionales su desarrollo práctico. El sistema educativo actual no puede garantizar que el alumno aplique la empatía o el compromiso en la vida real, si previamente no ha sido adiestrado para ello con metodologías adecuadas a lo largo de su formación. Es destacable también, que las competencias de Educación delegadas a las Comunidades Autónomas, hace que el desarrollo posterior de los currículos produzca desnivelaciones competenciales en ciudadanos de un mismo país.

Resulta irrefutable que el marco estratégico actual, en educación y formación en España, marca unos objetivos de los que se encuentra todavía muy lejos, con problemas que requieren abordarse de forma prioritaria, en el caso de los ciclos formativos, la empleabilidad y una relación más directa con el mundo empresarial, son los más evidentes. La oferta formativa adolece del índice de innovación necesario para poder adaptarse a las necesidades de cada momento, España está a la cola en desarrollo competencial y es necesario trabajar sobre ello de forma inmediata. La Formación Profesional debería establecer unos mínimos exigibles más ambiciosos, y ser planteada desde otra perspectiva para poder actuar como palanca de apoyo del mundo empresarial, eliminando las discordancias y mejorando la cartera de talento joven.

El desarrollo de este análisis crítico ha sido una oportunidad para dar visualización del estado competencial actual de la Formación Profesional en España, las discordancias con la economía y las distorsiones con el mercado de trabajo. Pero también ha supuesto una oportunidad para la exploración de modelos educativos donde las competencias comienzan a ser un aspecto relevante aplicado a la realidad actual, como es el caso de la “socioformación”, muy desarrollada por el prestigioso Sergio Tobón.

España necesita afrontar una reforma notable, que modernice los sistemas de Formación Profesional, lo adapte a las circunstancias, y produzca una vinculación

directa entre las disciplinas, las metodologías y los contenidos, tendentes a la consecución de ciudadanos más competentes y flexibles ante los cambios.

No obstante, este trabajo de análisis presenta algunas limitaciones, derivadas de la implicación de distintos actores en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y solamente haber sido abordada la revisión desde el contenido curricular y la normativa aplicable. Podría hacerse extensible el estudio al contexto docente en su conjunto, y abrir nuevas líneas de investigación sobre los problemas que subsisten y las dificultades que se encuentran los actores implicados en la aplicación de los currículos y el desarrollo de *soft skills*.

8. PROSPECCIÓN FUTURA

Construcción de currículos en Formación Profesional que desarrollen estructuras cognoscitivas que capaciten al discente en la resolución de las distintas situaciones que se planteen en el mundo real, es decir, que construya ciudadanos globales. Para ello debería incorporarse metodologías que introduzcan elementos de juicio que obliguen al razonamiento, el autoconocimiento y la autorregulación.

Trabajar hacia modelos similares a la “socioformación” es una posibilidad nada desdeñable, una formación para la sociedad del conocimiento, donde se desarrollen *soft skills* mediante la colaboración, la resolución de problemas y el empleo de las TIC, sin olvidar la importancia de la metacognición.

Mayor incidencia en el desarrollo de proyectos que favorezcan el espíritu emprendedor en los jóvenes, especialmente en el caso de las mujeres. Establecimiento de procesos de enseñanza más orientados a vivencias de situaciones simuladas, de forma transversal, y sin limitaciones a un módulo aislado, para así relacionar *soft skills* como la asertividad, el respeto, la tolerancia o la capacidad de autocrítica.

Trabajar el módulo de FOL de forma cooperativa y/o colaborativa con el resto de módulos, o bien ampliar su duración y extensión a los dos años lectivos. Construir un vehículo competencial transversal donde los alumnos interioricen competencias para la vida, o mayor nivel de *soft skills*. FOL es un módulo muy adecuado para el desarrollo de una comunicación bidireccional, asertiva y activa, introducida en el proceso de enseñanza-aprendizaje, que aporte al alumno fluidez, coherencia y la oratoria necesaria para defender cualquier idea.

Reducir la distancia entre el lenguaje académico o docente y el corporativo, que lleve a una simbiosis más exitosa entre ambos mundos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, L. E., Fernández, C. J. y Nyssen, J. M. (2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y al mercado de trabajo en España*. [versión DX Reader]. Madrid: ANECA. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=405703>
- Alles, M. (2007). *Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias*. [versión DX Reader]. Buenos Aires: Granica. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=jozhbqMukZsC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Alles, M. (2006). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. [versión DX Reader]. Buenos Aires: Granica. Recuperado de <https://books.google.es/books?id=FYxjjgmXVaIC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Arbeláez, M. y Onrubia, J. (2014). Análisis bibliométrico y de contenido. Dos metodologías complementarias para el análisis de la revista colombiana Educación y Cultura. *Revista de Investigaciones UCM*, 14(23), 14-31
Recuperado de: <https://1library.co/document/q06n46xq-analisis-bibliometrico-contenido-metodologias-complementarias-analisis-colombiana-educacion.html>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación: Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. [versión DX Reader] Colombia: Pearson Educación. Recuperado de: <http://anyflip.com/vede/ohla/basic>
- Bokova, I. (2012). *Los jóvenes y las competencias: trabajar con la educación. Informe de la educación para todos en el mundo*. UNESCO. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000218083>
- Brunet, I., y Moral, D. (2017). La formación profesional en la Unión Europea. Nuevas claves para su interpretación. *Revista Internacional De Organizaciones*, (17), 65-97. Recuperado de https://www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/view/212
- Camacho, R (2008). *Mucho que ganar, nada que perder*. [versión DX Reader]. México: ST Editorial. Recuperado de: <https://issuu.com/steditorial/docs/muchoqueganar>
- Cardona, M., Montes, I., Vásquez, J., Villegas, M., y Brito, T. (2012-07-30). Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Cuadernos de Investigación*. Recuperado de: <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/issue/view/189>

- CEDEFOP (marzo de 2014). *Desajuste de competencias: más de lo que parece a simple vista*. Publicación n° 9087ES. Recuperado de https://www.cedefop.europa.eu/files/9087_es.pdf
- CEDEFOP (2020). *Índice Europeo de Competencias*. Recuperado de <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/european-skills-index>
- Cinque, M. (2016) “Lost in translation”. *Soft skills development in European countries. Tuning Journal for Higher Education*, vol. 3 (2), p. 389-427. doi 10.18543/tjhe-3(2)-2016pp389-427
- Climent, J. (2017). Fortalezas y debilidades del concepto polisémico de “competencias”. *Actualidades Investigativas en Educación*, (17) 1-30. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/447/44758585003/html/index.html>
- Comisión Europea (2017). *El futuro de Europa: hacia un espacio Europeo de Educación en 2025*. Recuperado de https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/IP_17_4521
- Comunidad Económica Europea (CEE) (1963). *Decisión del Consejo por el que se establecen los principios generales para la elaboración de una política común sobre Formación Profesional (63/266/CEE)*. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A31963D0266>
- Consejo Económico y Social España (CES) (2020). *Informe sobre jóvenes y mercado de trabajo en España*. Sesión ordinaria del Pleno de 30 de septiembre de 2020. Madrid: Consejo Económico y Social España. Departamento de Publicaciones. Madrid. Recuperado de <http://www.ces.es/documents/10180/5226728/Inf0220.pdf>
- De la Hoz, R. J. (2014) Sobre la economía laboral. *Dictamen Libre*, (14), 52–57. doi: [10.18041/2619-4244/dl.14-15.3131](https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.14-15.3131)
- Del Cerro, F., y Ramón, F. J. (2018). Formación Profesional: Requerimientos profesionales y ocupaciones laborales de la CNO-11. *Revista de Educación a Distancia (RED)*, 18(58). Recuperado de <https://revistas.um.es/red/article/view/351401>
- Delors, J. (1996.). *Los cuatro pilares de la educación en: La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI*, Madrid, España: Santillana/UNESCO. pp. 91-103.
- Díaz, C. (2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. *Universum. Revista General de Información y documentación*, 28(1), 119-142. doi: 10.5209/RGID.60813
- Diccionario Lengua Española. (2020). Educación. Recuperado de <https://dle.rae.es/competencia?m=form>

- Echeverría, B., Martínez, P. (2018). Revolución 4.0, Competencias, Educación y Orientación. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(2), 4-34. doi: 10.19083/ridu.2018.831
- Felgueroso, F y Jiménez-Martín, S. (2010). *Formación Profesional: no debemos tropezar dos veces en la misma piedra*. Recuperado de <http://www.florentinofelgueroso.com/2010/03/articulo-ebook-formacion-profesional-no.html>
- Fernández, L. (2016). *Nuevas metodologías para el desarrollo de competencias de empleabilidad en formación profesional*. (Tesis doctoral, UNED, Madrid). Recuperado de: <http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:Educacion-Ifernandez>
- Foro Económico Mundial (FEM) (2020). *Estas son las 10 principales habilidades laborales del futuro y el tiempo que lleva aprenderlas*. World Economic Forum Recuperado de <https://es.weforum.org/agenda/2020/10/estas-son-las-10-principales-habilidades-laborales-del-futuro-y-el-tiempo-que-lleva-aprenderlas/>
- Foro Económico Mundial (FEM) (2021). *Habilidades del siglo XXI*. Recuperado de: <https://intelligence.weforum.org/topics/a1Gb0000000LPfEAO?tab=publication>
- Gamboa, J.P. y Moso, M.. (2020). *Observatorio de la Formación Profesional en España*. Fundación Bankia. Madrid. Recuperado de <https://www.observatoriofp.com/downloads/informe-completo-2020.pdf>
- Gallego, J.L. y Rodríguez, A. (julio 2011). La formación profesional en España: historia y actualidad. *Revista Educação Skepsis*, 3 (2) 2054-2105. Recuperado de <https://digibug.ugr.es/handle/10481/39424>
- García, J. V., Pérez M.C., (2008) Espacio Europeo de Educación Superior. *Revista Iberoamericana de Educación*, 46 (9) p.4. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/2733179>
- García-Manjón, J.V. (Coord.) (2009). *Hacia el Espacio Europeo de Educación Superior. El reto de la adaptación de la universidad a Bolonia*. La Coruña: Netbiblo.
- García-Ruiz, R., Sanchez Muñoz, A., y Rodriguez Martín, A. (2014). Las competencias socio-personales en la integración socio-laboral de los jóvenes que cursan programas de cualificación profesional inicial. *Revista Española De Orientación y Psicopedagogía*, 24(2), 58–78. doi: 10.5944/reop.vol.24.num.2.2013.
- Gardner, H. (1998). *Inteligencias múltiples*. Barcelona: Ediciones Paidós
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.

- Gomendio, M. (2019) *La sociedad digital demanda nuevas competencias educativas en alumnos y profesores*. Fundación Telefónica. Recuperado de <https://telos.fundaciontelefonica.com/videos/montserrat-gomendio-la-sociedad-digital-demanda-nuevas-competencias-educativas-en-alumnos-y-profesores/>
- González, M. y Ramírez, I. (junio 2011). La formación de competencias profesionales: un reto en los proyectos curriculares universitarios. *Odiseo, revista electrónica de pedagogía*, 8 (16). Recuperado de: <http://www.odiseo.com.mx/2011/8-16/gonzalez-ramirez-formacion-competencias.html>
- Guirao-Goris, J.A., Olmedo Salas, A., Ferrer Ferrandis, E. (2008) El artículo de revisión. *Revista Iberoamericana de Enfermería Comunitaria* 1(1), 1-7. Recuperado de: <http://revista.enfermeriacomunitaria.org/articuloCompleto.php?ID=7>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2020). Encuesta de transición educativo-formativa e inserción laboral. Recuperado de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736056996&menu=ultiDatos&idp=1254735573113
- Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT) (2018). *Competencias, talento y condiciones de trabajo*. Recuperado de https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp_1121w.pdf/7d3d680f-922c-4744-a753-f4c54983a7bb
- Ley Orgánica 4/2011, de 11 de marzo, complementaria de la ley de economía sostenible, por la que se modifican las leyes orgánicas 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional, 2/2006, de 3 de mayo, de educación, y 6/1985, de 1 de julio, del poder judicial. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 12 de marzo de 2011, núm. 61 pp 27743-27751.
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 10 de diciembre de 2013, núm. 2957, pp 97858 a 97921.
- Ley 30/2015 de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de Formación para el empleo en el ámbito laboral. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 10 de septiembre de 2015, núm. 217, pp 1-10.
- Llacer, P. y Sol, J. (2021). *Posiciones y competencias más demandadas. Informe EPyCE 2020*. [versión DX Reader] Recuperado de: http://aedrh.org/wp-content/uploads/2021/03/EPyCE_20.pdf
- López Gómez, E. (abril, 2016). En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 20 (1), 311-322. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56745576016>

- Manpower. (2018). Estudio Manpowergroup sobre escasez de talento. *Como solucionar la escasez de talento*. Barcelona. Manpowergroup. Recuperado de <https://www.futureofwork.manpowergroup.es/escasez>
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28, (1), 1-14. doi [10.1037/h0034092](https://doi.org/10.1037/h0034092)
- MEFP (2019) *I Plan estratégico de Formación Profesional*. Ministerio de Educación y Formación Profesional. España
<https://www.todofp.es/dam/jcr:163978c0-a214-471e-868d-82862b5a3aa3/plan-estrategico--enero-2020.pdf>
- Méndez, A. (2007). Terminología pedagógica específica al enfoque por competencias: el concepto de competencia. *Innovación Educativa*, 17, 173-184. Recuperado de: https://dspace.usc.es/bitstream/10347/4371/1/pg_175-188_inneduc17.pdf
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Cinterfor. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7545350>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES) (2020). *Jóvenes y Mercado de trabajo*. España. Recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/numeros/index.htm
- Montero, A. (2012). Educación, Economía y Mercado: Crónica de una difícil relación. *Educación XXI*, 9(1). doi: 10.5944/educxx1.9.0.317
- Morin, E. (2010). *La mente bien ordenada*. Barcelona, España: Seix Barral.
- Naciones Unidas ONU (2015) Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. A/RES/70/1 Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>
- Nova, A. P. (2011). Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 14(1), 67-80. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3678767>
- Olivares, A.M. (2007). Competencias para un mundo cognoscente. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 21 (2-3), 137-148. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27412797009>
- OCDE (2010), *Habilidades y competencias del siglo XXI para los estudiantes del nuevo milenio en los países de la OCDE*, Documentos de trabajo sobre educación de la OCDE, núm. 41, Publicaciones de la OCDE, París. Recuperado de http://recursostic.educacion.es/blogs/europa/media/blogs/europa/informes/Habilidades_y_competencias_siglo21_OCDE.pdf

- OCDE (2013), *Mejores competencias, mejores empleos, mejores condiciones de vida: Un enfoque estratégico de las políticas de competencias*, Publicaciones de la OCDE, París. Recuperado de <http://www.oecd.org/dataoecd/43/22/50447979.pdf>
- OCDE. (2015). *OECD Skills Strategy Informe de Diagnóstico: España 2015*. Publicaciones de la OCDE, París. Recuperado de https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Spain_DR_Executive_Summary_Espagnol.pdf
- OCDE. (2016). *Habilidades para el progreso social: El poder de las habilidades sociales y emocionales*, UNESCO Institute for Statistics, Paris. [doi:10.1787/9789264253292-es](https://doi.org/10.1787/9789264253292-es)
- OCDE. (2019). *Estrategia de Competencias de la OCDE 2019: Competencias para construir un futuro mejor*, OECD Publishing, Paris, Fundación Santillana, Madrid. doi.org/10.1787/e3527cfb-es.
- OIT (2010). *Una fuerza de trabajo capacitada para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado*. Estrategia de formación del G20. Ginebra (Suiza). Recuperado de: https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_175691/lang--es/index.htm
- OIT (2014). *Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave*. Ginebra (Suiza). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_371815.pdf
- OIT (2020). *Déficit de competencias y migración laboral en la esfera de la tecnología de la información y las comunicaciones en Alemania, Canadá, China, India, Indonesia, Singapur y Tailandia. Informe de síntesis*. Ginebra (Suiza) Recuperado de: https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_764234/lang--es/index.htm
- ORDEN de 2 de mayo de 2013, por la que se establece el currículo del título de Técnico Superior en Administración y Finanzas para la Comunidad Autónoma de Aragón. *Boletín Oficial de Aragón*. Zaragoza, 21 de mayo de 2013, núm 97, pp 11502 a 11579.
- Ordoñez, E. y Mohedano, I. (junio 2019). El aprendizaje significativo como base de las metodologías innovadoras. *Aportaciones Arbitrarias*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6985274>
- Ortega, T. (mayo 2016). Desenredando la conversación sobre habilidades blandas. *The dialogue*. Recuperado de <http://disde.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/4844>
- Pedraz, A. (2004). La revisión bibliográfica. *Nure Investigación* (2). Recuperado de http://www.fuden.es/formacion_metodologica_detalle.cfm?id_f_metodologica=

- Pérez Gómez, Ángel I. (2010). Aprender un educar. Nuevos desafíos para la formación de docentes. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24 (2), 37-60. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419198003>
- Pernías, P. (2017). Nuevos empleos, nuevas habilidades: ¿estamos preparando el talento para la Cuarta Revolución Industrial?. *ICE, Revista de Economía*, 1(898). doi:10.32796/ice.2017.898.1961
- Picardo Joao, O. (2004). *Diccionario Enciclopédico de Ciencias de la Educación* (1ª ed.) San Salvador, El Salvador, Centro de Investigación educativa. Recuperado de <https://docplayer.es/16279963-Diccionario-enciclopedico-de-ciencias-de-la-educacion-edicion-el-salvador.html>
- Pidello, M., y Pozzo, M. (2015). Las competencias: apuntes para su representación. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 8(1), 41-49. doi:10.33881/2027-1786.rip.8104
- Pin, J.R. y García, P. (2018) *Reflexiones sobre la Formación Profesional de Grado Medio y Superior en España*. IESE, Fundación A3media y Fundación Mapfre. Recuperado de <https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0476.pdf>
- Portillo-Torres, M.C. (2017). Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo. *Revista educación*, 41(2). doi: 10.15517/REVEDU.V41I2.21719
- Presutti, F. (octubre 2018). La Formación Europea en el SXXI. *I.S.P.E.F.* Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/336749008_La_Formacion_Europea_en_el_siglo_XXI_La_ensenanza_aprendizaje_para_actitudes_y_competencias_y_los_modelos_ISPEFECE_de_Formacion_y_Certificacion
- Puente, S. y Casado, A. (septiembre 2016). *Desajuste en competencias entre la oferta y la demanda en España*. Boletín Económico Banco de España. Boletín económico p.65-84. Recuperado de <https://repositorio.bde.es/handle/123456789/4643>
- Raina, J. (enero 2016). *Unions-voice of social justice in Davos*. Foro Económico Mundial. Recuperado de <http://www.industriall-union.org/why-industry-40-is-both-a-social-and-technological-revolution>
- Ramírez, L. (2016). Liderazgo resonante y Soft skills: consideraciones desde la formación profesional. *Horizonte empresarial* (11). doi: 10.31381/horizonte_empresa.v0i11.426
- Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas y se fijan sus enseñanzas mínimas *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 15 de diciembre de 2011, núm. 301, pp 136657-136731.

- Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 30 de julio de 2011, núm. 182, pp 86766 a 86800.
- Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 25 de agosto de 2009, núm. 205, pp 72704-72727.
- Ruiz, M. (2006). *Las competencias: instrumento para un cambio de paradigma* (Tesis doctoral) Universidad de Deusto, Bilbao, España Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2264720>
- Rychen, D.S. y Salganik, L. H. (2003). *Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society*. [version DX Reader] Seattle, Toronto: Hogrefe Publishing. Recuperado de <https://n9.cl/o6ahu>
- Sánchez, A., Marrero, C., Martínez, C. (2005). Una Mirada a los Orígenes de las Competencias Laborales. *Ciencias Holguín*, XI (2),1-14. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1815/181517957001>
- Sanjuan, M. M, (2010). Los contenidos y las competencias del módulo de formación y orientación laboral (FOL): visión del profesorado en Galicia. *Innovación Educativa*, 20 (2010), pp. 89-103. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10347/5000>
- Scott, C. L. (2015). *El futuro del aprendizaje 2 ¿Qué tipo de aprendizaje se necesita en el SXXI?*. UNESCO. Investigación y prospectiva en educación. Recuperado de <https://learningportal.iiep.unesco.org/es/node/73429>
- Servicio Público de Empleo Estatal. (SEPE), (2020). *Perfiles de la Oferta de Empleo 2020*. Madrid (España). Recuperado de <https://n9.cl/p8ouf>
- Servicio Público de Empleo Estatal. (SEPE). Servicio Público de Empleo Estatal. (2020). *Informe de precepción y detección de necesidades formativas 2020*. Madrid (España). Recuperado de <https://n9.cl/fb7sc>
- Suárez-Guerrero, C., Suelves, D. y Palomares-Montero, D., (2016). *Retos de la educación en tiempos de cambio*. Valencia (España) Tirant Lo Blanch.
- The Adecco Group. (2019). *Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España*. Recuperado de <https://cdn.infoempleo.com/infoempleo/documentacion/Informe-infoempleo-adecco-2019.pdf>
- Tito, M., y Serrano, B. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA Research Journal*, 1(12), pp 59-76. doi: 10.33890/innova.v1.n12.2016.81
- Tobón, S. (2013). *Los proyectos formativos: transversalidad y desarrollo de competencias para la sociedad del conocimiento*. México. CIFE. Recuperado de

https://scholar.google.es/scholar?cluster=14789572531889781604&hl=es&as_sdt=0,5&as_vis=1

- Valles, M. (2000.) Técnicas cualitativas en investigación social. Reflexión método lógica y práctica profesional. *Síntesis Sociología*. Recuperado de: <https://scholar.google.es/citations?user=3fois90AAAAJ&hl=es>
- Van der Klink, M., Boon, J. y Schlusmans, K. (2007). Competencias y formación profesional superior: presente y futuro. *Revista Europea de formación profesional*, 40, pp 74-91. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2316226>
- Vargas, F. (2004). OIT. *40 preguntas sobre competencia laboral*. Oficina internacional del trabajo. CINTERFOR. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/40preg_web.pdf
- Villalobos, G., y Pedroza, R. (2009). Perspectiva de la Teoría del Capital Humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Tiempo de Educar*, 10(20),273-306 Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=311/31112987002>
- Warfield, D. (2010) Is/it research: A research methodologies review. *Journal of Theoretical & Applied Information echnology*. (Recuperado de material USJ Innovación educativa, Máster de Profesorado)
- World Economic Forum (2018). *The Future of Education according to experts at Davos*. *World Economic Forum Annual Meeting*. Recuperado de <https://www.weforum.org/agenda/2018/01/top-quotes-from-davos-on-the-future-of-education/>