

SANJUÁN ROCA, María del Mar (Enero/Julio 2011). Las competencias transversales en la formación profesional. *Edusk – Revista Monográfica de Educación Skepsis*, n. 2 – Formación Profesional. Vol. II. Claves para la formación profesional. São Paulo: skepsis.org. pp. 949-988
url: < <http://www.editorialskepsis.org/site/edusk> > [ISSN 2177-9163]

RESUMEN

En este trabajo partimos de la convicción de que es imprescindible tener competencias socio-profesionales para una adecuada inserción profesional, por esta razón caracterizaremos el módulo de FOL. Escogimos este módulo porque es común a todos los ciclos formativos de grado medio y grado superior en España, y porque consideramos que en su diseño curricular tienen más peso las capacidades relacionadas con las competencias transversales del profesional que con las específicas o técnicas de la titulación.

PALABRAS CLAVE: formación profesional, competencias transversales, FOL.

ABSTRACT

In this paper we start from the conviction that it is imperative to have social and professional skills for appropriate employability. This was the reason for characterizing the FOL module. We chose this module because it is common to all training courses at intermediate and higher level in Spain. Also we believe that in their curriculum design are more important skills related to generic skills of the professional with specific or technical degree.

KEY WORDS: vocational training, generic skills, FOL.

LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

GENERIC SKILLS INPROFESSIONAL TRAINING

María del Mar Sanjuán Roca ¹

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, parece imprescindible que cualquier trabajador al incorporarse al mercado laboral posea determinadas capacidades no vinculadas con el puesto de trabajo específico sino con el hecho de ser un trabajador. Y es ahí donde podríamos decir que se encuentra el germen de las competencias transversales en la formación de profesionales. En el Glosario realizado por ALEXIM y otros para la OIT, fueron definidas como *aquellas que son comunes a diversas actividades profesionales. Permiten la transferencia de un perfil profesional a otro o de un conjunto de módulos curriculares a otros.*²

Por supuesto, lo antes dicho no descarta una formación sólida y adecuada al trabajo que se ha de desarrollar, pero lo que tampoco

¹ Dpto. Didáctica y Organización Escolar Universidad de Santiago de Compostela
mariadelmar.sanjuan@usc.es

² ALEXIM, JC.; Brígido, R.; Freire, L. (2002). *Certificación de competencias profesionales. Glosario de términos técnicos*. Brasilia: OIT y MTE de Brasil.
Disponible en url: < http://www.oei.es/etp/certificacion_competencias_profesionales_glosario.pdf >
[Consulta realizada el 15-04-2011]

podemos obviar es que nunca se ha sentido como en este momento, que la formación “académica” recibida no es suficiente para encontrar un trabajo ajustado a dicha formación³, sino que también se hace imprescindible una formación y orientación para la búsqueda e inserción en el mercado laboral.

Aparece cada vez más unido el concepto de orientación profesional al planteamiento de una formación profesional eficaz y de calidad, sintiéndola como una formación paralela a la profesional y transversal a la de todos los profesionales.

MARCO DE REFERENCIA

Si realizásemos un recorrido legislativo y organizativo en el contexto español⁴ _que sería, por otro lado, extrapolable a cualquier otra legislación vigente en materia de formación profesional en Europa⁵_ podríamos observar que los conocimientos para “incorporarse al mercado laboral en las mejores condiciones” y para “saber moverse en el puesto de trabajo” aparecen recogidos en dicha

³ MÉNDEZ LOIS, MJ.; SANJUAN ROCA, MM. (2009). Formación, empleo y mujer, dilemas por resolver. En MÉNDEZ LOIS, MJ.; PAYO NEGRO, MJ. (Coord.), *Emprego e igualdade: propostas socioeducativas*. Santiago de Compostela: Servizo de Publicacións e Intercambio científico da USC.

⁴ SARCEDA, MC.; SANJUÁN ROCA, MM. (2009). A formación nos centros de traballo e institucións e organismos de Formación Profesional no contexto español e galego. En Rial Sánchez, A.; Lorenzo, M. M. (Coord.), *Institucións e Organismos de Formación Profesional no contexto español e galego*. Santiago: Xunta de Galicia.

⁵ SANJUÁN ROCA, MM. (2011). La Unión Europea y su esfuerzo en materia de cualificación y formación profesional. En *Educa@upn.mx* , vol. 2, México DF: UPN. Disponible en url: <http://educa.upn.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=329:la-convergencia-europea-en-la-cualificacion-de-profesionales&catid=124:num-05&Itemid=28> [Consulta realizada el 21-05-2011]

documentación como parte inherente a la formación y necesaria para el empleo, pero que no siempre están bien delimitados quienes son los agentes implicados en su diseño, ni los contextos curriculares específicos en que se desarrollarán.

Estos conocimientos transversales y comunes están imbricados en la orientación laboral y profesional, sin embargo no forman parte de la orientación explícita que reciben los alumnos/as que se forman en los centros de Formación Profesional españoles.

Recordemos que la LOE⁶ en su artículo 39 establece que *La formación profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica*; es decir, si bien es cierto que debemos entender la Formación Profesional como el conjunto de enseñanzas conducentes a dotar al individuo de conocimientos suficientes para ejercer una profesión, siendo estos un conjunto de conocimientos estructurados y delimitados; también, es cierto, que nos encontramos con que la formación ha de ser permanente como un principio no sólo de compromiso socio-político⁷, sino también como un referente educativo en el momento de organizar la formación profesional, entendiéndola como un continuum formativo a lo largo de la vida.

⁶ Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación. (BOE 4 de mayo de 2006).

⁷ En *Consejo Europeo de Santa María de Feira*, 2000, los Estados miembros se comprometieron a definir y llevar a cabo estrategias globales y coherentes de educación y formación permanente.

Esta continuidad, en el contexto español, viene dada por la confluencia de sus tres subsistemas de formación profesional (LO5/2002⁸), lo cual debería facilitar la vinculación del individuo como profesional a lo largo de su vida laboral con el contexto formativo en el que inició su formación.

Y es esta formación a lo largo de la vida donde cobran especial interés los conocimientos transversales adquiridos, frente a los conocimientos instrumentales o técnicos relacionados directamente con el trabajo a desempeñar.⁹ Deberán ser los “saberes” transversales los que doten al futuro profesional de estrategias y destrezas que le ayuden a analizar y “moverse en” el contexto socio-laboral en el que está inmerso.

Para entender la formación profesional es necesario tener una visión de conjunto de ésta, pensando tanto en la formación para el trabajo (formación inicial en el sistema educativo), como en la formación desde el trabajo (formación continua para desempleados o trabajadores en activo). Lo que implica ser capaces de comprender

⁸ Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. (BOE 20 de junio de 2002).

⁹ REPETTO, A.; PÉREZ-GONZÁLEZ, JC. (2007). Formación en competencias socioemocionales a través de las prácticas en empresas. En *Revista Europea de Formación Profesional*, n. 40, pp. 92-112. Disponible en url: < <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2316242> > [Consulta realizada el 08-03-2010]

como las necesidades del mercado laboral “provocan” la oferta formativa.¹⁰

También, hemos de observar como los cambios económicos y sociales junto con el progresivo avance de la sociedad del conocimiento generan unos beneficios (mayores oportunidades de comunicación, desplazamiento y empleo) pero también riesgos provocados por las desigualdades y la exclusión social, como recogía en una de sus comunicaciones¹¹ en el 2001 la Comisión de la CCEE al hablarnos de la necesidad del aprendizaje permanente o a lo largo de la vida, como en 2006 matizaría el Parlamento Europeo¹².

Es interesante, comprobar que todos los cambios que tengan lugar en la economía global afectarán a todos los países transformando sus respectivos sistemas productivos¹³. Tras la internacionalización del comercio y transnacionalidad del capital, la actual mundialización se mueve en el marco de un incremento de la competitividad internacional lo que obliga a una adaptación permanente a los procesos de cambio e incertidumbre, por no citar todos los asociados a la actual crisis del mercado laboral.

¹⁰ BERMEJO, B.; MORALES, J.A. (2000). *Formación y empleo: inserción laboral y desarrollo profesional*. Sevilla: GID.

¹¹ Comunicación de la Comisión de 21 de noviembre de 2001 - Hacer realidad un espacio Europeo del aprendizaje permanente [COM (2001) 678 final - no publicada en el Diario Oficial].

¹² Recomendación 2006/962/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente [Diario Oficial L 394 de 30.12.2006].

¹³ ROQUERO, E. (2003). El diálogo social como vínculo entre la formación y la cualificación. En Fundación Tripartita de Formación para el Empleo. *Formación continua. Competitividad y cohesión social*. Madrid: Fundación tripartita. p. 34

Paralelamente al avance en la sociedad del conocimiento se registran otras tendencias socioeconómicas, como ponía de relieve la Comisión de las CCEE en la comunicación del 2001 antes mencionada, y estos avances son: globalización, cambios en la estructura familiar, cambios demográficos y el impacto de las tecnologías de la información.

Surgen así nuevas oportunidades pero para aprovecharlas es imprescindible adquirir y renovar, de forma continuada, conocimientos y aptitudes. Además, la ventaja competitiva depende del capital humano por lo que la formación de los ciudadanos se presenta hoy como potente inductor del crecimiento económico.

Sin embargo, dicha formación no será suficiente si los trabajadores no tienen capacidad de iniciativa individual y de movilidad, tanto interna como externa entre empresas.

En este contexto global no es discutible la relevancia por parte de todos los países de las cualificaciones profesionales¹⁴ y del elemento formativo adscrito a las certificaciones.

En la misma línea de lo expuesto hasta este momento, las empresas exigen a sus trabajadores mayor implicación en la empresa y mayores niveles de cualificación, polivalencia y responsabilidad.

Desde esta visión de conjunto dirigida hacia el campo profesional y de adquisición de competencias técnico-laborales,

¹⁴ RIAL, A. (2000). La formación para el trabajo: nuevos escenarios, nuevos requerimientos de competencias y cualificaciones. En Monclús, A. (coord.). *Formación y empleo: Enseñanza y Competencias*. Granada: Comares.

hemos de comprender la importancia de una orientación profesional y laboral para que el individuo sea capaz de adaptarse a los cambios que implica su contexto laboral, desde el asesoramiento y la adquisición de competencias socio-laborales¹⁵ _relacionales y en el entorno de trabajo_ y transversales (DE MIGUEL¹⁶; BARRIO¹⁷) _de búsqueda de formación e información, habilidades referidas a la adquisición de nuevas competencias_, fundamentales para su crecimiento profesional y personal.

Decíamos unas líneas más arriba, que no es nada nuevo el observar que los cambios en el mundo de la producción generan nuevos requerimientos al sistema educativo¹⁸. No se trata de conseguir trabajadores más formados sino de capital humano con una formación más amplia y polivalente –para adaptarse a esos cambios y a ese contexto de incertidumbre- y dispuesto al aprendizaje permanente. El modelo post-fordista¹⁹ en que estamos inmersos

¹⁵ Id., REPETTO, 2007, pp. 92-112. Disponible en url: < <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2316242>> [Consulta realizada el 08-03-2010]

¹⁶ DE MIGUEL DIAZ, M. (2005). *Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias*. Oviedo: Servicio de publicaciones de la Universidad.

Disponible en url < <http://www.unizar.es/ice/images/stories/materiales/ea2005-0118.pdf> >[Consulta realizada el 06-11-2009]

¹⁷ BARRIO, R. (2005). Fundamento teórico de las competencias transversales. *Capital Humano*, nº 188, pp. 20-25. Disponible en url: <

http://cmapspublic3.ihmc.us/servlet/SBReadResourceServlet?rid=1176753264062_86457339_1769>

[Consulta realizada el 20-02-2011]

¹⁸ Id., BERMEJO, 2000.

¹⁹ El modelo post-fordista, que se introduce en el texto, hace referencia a las tendencias posteriores al modelo fordista y que se debió a Henry Ford, que inspirado en la obra de F.W. Taylor, y en la idea de “el montaje primero y después la cadena de producción”, entendió que la cualificación se refería al puesto de

requiere nuevas habilidades y capacidades en el mercado de trabajo: comunicación, autonomía, resolución de problemas, creatividad e iniciativa.

También a medida que se reforman los sistemas educativos y de formación de cada país para asumir los constantes cambios de los requisitos de competencias, la orientación profesional adquiere un mayor peso en las políticas sociales y de empleo.

Hasta ahora existía una concepción estática e institucional de la orientación, generalmente centrada en momentos críticos en los que el individuo debe tomar una decisión importante y con un enfoque reactivo o de buscar remedios frente a un problema o un reto decisorio.

El reto es ofrecer una orientación profesional que tenga en cuenta el contexto cultural, la estructura del mercado laboral y las capacidades institucionales del espacio en que se desenvuelve. Aunque hemos de decir, que la idea presentada no es novedosa, ya en 1966 desde la Unión Europea se formularon recomendaciones²⁰ a los países miembros (entre los que no estaba España) en este aspecto, lo que sí es nuevo son las políticas públicas para promoverla.

trabajo a desempeñar y la cualificación de un puesto dependía de las características técnicas de las máquinas que dicho puesto requería.

²⁰ Recomendación 66/484/CEE de la Comisión de los Estados miembros, de 18 de julio de 1966, para fomentar la orientación profesional (DO 154 de 24 de agosto de 1966, p. 2815-2819).

La orientación profesional se presenta como una ayuda integrada en el proceso educativo que a su vez debe estar configurado a través de planes de estudios abiertos con opciones de experiencias laborales (contratos de formación en prácticas, becas, actividades extraescolares,...). En este marco, el éxito de la orientación educativa estará condicionado por la flexibilidad de los programas educativos y la permeabilidad entre el mundo educativo y el laboral, entre la escuela y la sociedad en definitiva.

En estos momentos ya no se dirige tanto a la capacitación para el empleo como a promover el desarrollo y la madurez para adoptar decisiones frente a los retos del mundo laboral.

La orientación profesional se configura así como un proceso a lo largo de la vida del individuo de forma que está llamada a contribuir a su desarrollo personal y vocacional. Ese proceso es de naturaleza unitaria y ello porque se aplica a una persona considerada en sentido global (madurez personal, educativa y vocacional o laboral). Esa naturaleza procesual es compatible con un papel más intenso de la orientación en momentos en los que el sujeto ha de asumir retos de adopción decisiones trascendentales para su vida.

Esa centralidad en la persona hace que el individuo sea el elemento activo de su propio proceso orientador. Los agentes (padres, docentes, orientadores, etc.) proporcionarán los elementos necesarios (información, conocimientos, actitudes, competencias, habilidades, aptitudes,...) para ese proceso de maduración y desarrollo vocacional.

Por tanto, los agentes de la orientación no ayudan en realidad a tomar decisiones sino que preparan al sujeto para afrontar situaciones en la vida y en el trabajo con especial atención a los períodos de transición: elección de estudios, entrada en el mundo laboral, integración profesional, cambios en el trabajo y jubilación.

La cuestión no es tanto "saber" como "saber cómo hacer" y, sobre todo, "aprender a aprender". Frente a ello, el sistema educativo debe responder con unas cualificaciones sólidas que permitan una adaptación permanente al cambio.

Por ello, en la orientación profesional, lo esencial es la gestión de los cambios que se producen durante la vida de trabajo de las personas: el paso de la escuela al trabajo, los cambios de ocupación o profesión; los desplazamientos o migraciones de un territorio a otro y la transición de un empleo a tiempo completo hacia una jubilación. Son, pues, cuatro transiciones fundamentales en el ciclo de vida en el trabajo. Las sociedades que ofrecen apoyo y oportunidades a lo largo del ciclo de vida son las más aptas para mejorar sus niveles de competitividad y de cohesión social.

Así lo ha asumido la Unión Europea pues el Consejo de la UE que en su Resolución de 27 de junio de 2002, instó a los Estados miembros a que *desarrollen la información, orientación y asesoramiento dirigidos a grupos específicos incluyendo el suministro de los instrumentos adecuados que hagan accesible la información*

sobre la educación, la formación y sobre las oportunidades de empleo²¹.

El Consejo de la UE, en la resolución²² antes mencionada asigna a las funciones educativas y formadoras una doble vertiente finalista, la primera de preparación para la ciudadanía y la segunda, para el mercado de trabajo:

(1) La educación y la formación son un medio imprescindible para promover la cohesión social, la ciudadanía activa, la realización personal y profesional, la adaptabilidad y la empleabilidad. (...) Deberá permitir a todos adquirir los conocimientos necesarios para participar como ciudadanos activos en la sociedad de la información y en el mercado de trabajo.

Para la UE, la educación permanente *tiene que comprender el aprendizaje desde la etapa de preescolar hasta después de la jubilación, incluyendo todo el espectro del aprendizaje, formal, no formal e informal. Además, la educación permanente debe ser entendida como toda actividad de aprendizaje a lo largo de la vida*

²¹ Resolución del Consejo de 27 de junio de 2002, sobre la educación permanente. (DO C163, de 9 de julio de 2002, p.3).

²² Resolución del Consejo de 27 de junio de 2002, sobre la educación permanente. (DO C163, de 9 de julio de 2002, p.1).

*con el ánimo de mejorar el saber, las destrezas y las aptitudes, desde una visión personal, cívica, social y laboral.*²³

Esa dimensión global hace que deba incluirse en ese concepto el aprendizaje en la escuela, la universidad, los centros docentes, el trabajo, el tiempo libre y las actividades familiares.

LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La pregunta que surge en este momento es ¿se trabajan las competencias transversales en la formación de profesionales? Y si pensamos que así es, la siguiente cuestión que surge es ¿dónde se ubica en los currículos de los ciclos formativos tanto de grado medio como de grado superior esta formación en competencias trasversales y esta orientación para la inmersión en el mundo laboral?

La respuesta es que en el panorama educativo de la formación profesional en España, existen dos módulos profesionales (comunes a grado medio y grado superior) que tienen como finalidad que los futuros profesionales alcancen competencias que mucho tienen que ver con lo hasta ahora expuesto, por un lado es el módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT) y por otro, el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL).

²³ Resolución del Consejo de 27 de junio de 2002, sobre la educación permanente. (DO C163, de 9 de julio de 2002, p.2).

Aunque, a continuación nos vamos a centrar en uno de estos módulos, en concreto en el de "Formación y Orientación Laboral" (en adelante FOL), no querríamos dejar sin dar unas pinceladas sobre la FCT por su importancia como primera inmersión de los alumnos/as en un ámbito productivo real, así como por su función en la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en el contexto formativo complementándolas con las actividades productivas del centro de trabajo, que conjuntamente serán constitutivas de la adquisición de las competencias socio-profesionales. Este módulo es un bloque coherente de formación específica (SANJUÁN²⁴; SARCEDA y SANJUÁN²⁵), con carácter obligatorio en todos los ciclos formativos y que se realiza al finalizar la formación.

TRANSVERSALIDAD DEL MÓDULO DE FOL

Sin embargo, vamos a centrar nuestra atención en el módulo de FOL, sin perder de vista la importancia de las prácticas en alternancia que hoy por hoy están generalizadas en todos los contextos formativos, este módulo es interesante tanto por su contenido curricular, como por la implicación que el profesorado que

²⁴ SANJUÁN ROCA, MM. (2002). La innovación en la formación en centros de trabajo y su presencia en la legislación. En *Revista de Innovación Educativa*, vol. 12, pp. 445-455, Santiago de Compostela: Servicio de Publicaciones de la USC.

²⁵ SARCEDA, MC.; SANJUÁN ROCA, MM. (2009). A formación nos centros de traballo e institucións e organismos de Formación Profesional no contexto español e galego. En Rial Sánchez, A.; Lorenzo, M. M. (Coord.), *Institucións e Organismos de Formación Profesional no contexto español e galego*. Santiago: Xunta de Galicia.

lo imparte debería tener en las tareas de orientación de los alumnos/as de este nivel educativo²⁶.

El contexto laboral y educativo, así como la necesidad de orientación reflejada en los apartados precedentes de este mismo trabajo (refiriéndonos a orientación para el individuo en formación, pero sobre todo para el futuro trabajador) hacen incuestionable el establecimiento como obligatorio y común a todos los ciclos formativos tanto de Grado medio como de Grado superior, de un módulo dedicado precisamente a la orientación y a la formación dirigida al desarrollo de competencias transversales, que se concretó en el denominado módulo de FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL (FOL) que nació con la LOGSE (1990) cuando se reorganizó la Formación Profesional hacia el planteamiento y estructura vigente.

La LOE (2006), en el capítulo V, dedicado a la Formación Profesional, establece entre los objetivos determinados en el artículo 40, tres que se vinculan con la capacidades que los alumnos/as precisan adquirir tanto para el acceso a un empleo significativo²⁷

²⁶ SANJUÁN ROCA, MM. (2010). Perfil del profesorado de Formación y Orientación Laboral en los centros públicos de Galicia. En *Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado*, n. 2, vol. 14, pp. 191-211. Granada: Servicio de publicaciones de la Universidad.

²⁷ Cuando hacemos referencia al concepto “empleo significativo”, nos referimos al ajuste que debe existir la formación recibida y el trabajo a desarrollar. Esta conceptualización implica que el “trabajo” a realizar tenga relación directa con las competencias adquiridas por el trabajador/a, tanto en lo que se refiere a dicha competencia profesional como a su nivel de cualificación.

como para una buena integración en su contexto laboral²⁸ y, que encuentran su correlato en el currículo del módulo de FOL.

Los objetivos mencionados, del artículo 40²⁹, son los siguientes:

b) Comprender la organización y las características del sector productivo correspondiente, así como los mecanismos de inserción profesional; conocer la legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.

c) Aprender por sí mismos y trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social. Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.

²⁸ RODRÍGUEZ MORENO, ML. (2006). Evaluación, balance y formación de competencias laborales transversales. Propuestas para mejorar la calidad en la formación y en el mundo del trabajo. Barcelona: Laertes.

²⁹ Hemos de recordar que los objetivos transcritos son los establecidos en la LOE (2006), pero no difieren de alguno de los establecidos en el Real Decreto 676/1993, de 7 de mayo, por el que se establecen directrices generales sobre los títulos y las correspondientes enseñanzas mínimas de formación profesional (BOE 22 de mayo de 1993) que en su artículo 1.b) decía que una de las finalidades de la formación profesional era: "Comprender la organización y características del sector correspondiente, así como los mecanismos de la inserción profesional; conocer la legislación laboral básica y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, y adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para trabajar en condiciones de seguridad y prevenir los posibles riesgos derivados de las situaciones de trabajo".

d) Trabajar en condiciones de seguridad y salud, así como prevenir riesgos derivados del trabajo.

Esta idea se matizó en el desarrollo normativo de la LOE, en el Real Decreto 1538/2006³⁰, que en el artículo 13 sobre la *Formación relacionada con la orientación y relaciones laborales y el desarrollo del espíritu emprendedor*, estipula que se incluirá en los ciclos formativos formación sobre las posibilidades de aprendizaje, de empleo, de creación y gestión de empresas, autoempleo, organización del trabajo, relaciones de la empresa, derechos y deberes derivados de las relaciones laborales, etc. Sin olvidar, la relación con las áreas prioritarias, mencionadas en el artículo 10, de la temática relacionada con la prevención de los riesgos laborales.

Además se indica que esta formación, mencionada en el párrafo anterior, se estructurará en uno o varios módulos profesionales específicos (sin perjuicio de los conocimientos que se trabajen en los módulos transversales) y que serán enfocados desde el perfil profesional de la familia profesional a la que pertenece el módulo en que se impartan.

Los títulos de Formación Profesional, según explica el Real Decreto 1538/2006, están ordenados en familias profesionales (26 familias); a su vez, las enseñanzas necesarias para conseguir los títulos mencionados, se estructuran en ciclos formativos, que, a su

³⁰ Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo (BOE 3 de enero de 2007).

vez, se articulan en módulos profesionales asociados a unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones³¹ y en módulos profesionales no asociados³² a dichas unidades. A estos últimos pertenece el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) al no estar incluido en el Catálogo modular³³ al no ser conducente a la consecución de una unidad de competencia.

CARACTERIZACIÓN DEL MÓDULO DE FOL

Si queremos conocer cuál es la estructura curricular del módulo de Formación y Orientación Laboral, tendremos que conocer el currículo de un ciclo formativo en que se imparte porque no pertenece al Catálogo Modular de Formación Profesional

Por tanto, lo tendremos que analizar desde su inclusión en el currículo formativo de un ciclo formativo concreto, y para ello escogeremos el Ciclo Formativo de Grado Superior correspondiente al Título Superior de Educación Infantil por ser este un ciclo representativo en el ámbito gallego, en cuanto a la estructura y duración del módulo estudiado, aunque podríamos escoger cualquier otra titulación ya que como hemos explicitado en párrafos anteriores es un módulo común a todos los ciclos formativos.

³¹ Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (BOE 17 de septiembre de 2003).

³² Artículo 9.1. del Real Decreto 1538/2006.

³³ Artículo 7.1 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE 20 de junio de 2002).

Como sabemos en el Estado Español tenemos un currículo abierto y flexible, lo que nos habla de las posibilidades de ajustar el currículo oficial a través de los diferentes niveles de concreción curricular hasta aproximarnos al currículo que llega al centro formativo en el que el profesorado accede a este documento con capacidad de adaptarlo a las características de su propio centro³⁴ y sus alumnos/as³⁵.

Sin embargo, en este momento, hablaremos del primer nivel de concreción curricular que se recoge en la publicación de las enseñanzas mínimas por parte de la Administración Educativa y del posterior currículo.

En la actualidad y tras la creación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en 2003, antes de conocer la formación asociada a una unidad de competencia y añadida al Catálogo Modular de Formación Profesional, tendremos que conocer la cualificación profesional a la que conducen. Este es el caso del Real Decreto 1368/2007³⁶, que añadió seis cualificaciones al Catálogo Nacional, referidas a la familia profesional de servicios socioculturales y a la comunidad, siendo una de ellas "Educación Infantil", con un nivel 3 de cualificación. En el Anexo CCCXXII del indicado Real Decreto, se

³⁴ Participando en la elaboración del Proyecto Curricular de Centro.

³⁵ Elaborando la Programación Didáctica con sus compañeros/as de departamento o de Aula para sus alumnos/as concretos.

³⁶ Real Decreto 1368/2007, de 19 de octubre, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de seis cualificaciones profesionales de la familia profesional servicios

establecen además de otros elementos³⁷ las unidades de competencia de dicha cualificación profesional y los módulos formativos asociados a dichas unidades de competencia, entre los que no aparece el módulo de formación y orientación laboral por, como ya explicamos anteriormente, no pertenecer al catálogo modular.

Más adelante, se publicó el Real Decreto 1394/2007³⁸ en el que se fijan las enseñanzas mínimas del título que nos ocupa y que en su artículo 10 establece los módulos profesionales del ciclo entre los que se encuentra el módulo de Formación y Orientación Profesional, además es de destacar que se considera que la formación relacionada con prevención de riesgos será de prioritaria atención ya que como establece en la Disposición Adicional Tercera y a continuación transcribimos, se le concede un nivel básico suficiente para asumir ciertas responsabilidades en este sentido:

La formación establecida en este Real Decreto en el módulo profesional de Formación y Orientación Laboral capacita para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes a las que precisan las actividades de nivel básico en prevención de riesgos laborales, establecidas en el Real Decreto 39/1997,

³⁷ Los elementos que se detallan en el Real Decreto 1368/2007, son la Competencia general, las Unidades de Competencia, el Entorno profesional, la formación asociada y, por último, las realizaciones profesionales, criterios de realización y contexto profesional asociados a cada unidad de competencia.

³⁸ Real Decreto 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación Infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas.

de 17 de enero³⁹, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, siempre que tenga, al menos, 45 horas lectivas.

La duración total del ciclo formativo al que nos referimos es de 2000 horas, siendo la asignación de horas para el módulo de FOL de 50 horas.

La competencia general que se pretende es la que aparece en el artículo 4 de la normativa mencionada y que reproducimos a continuación:

(...) diseñar, implementar y evaluar proyectos y programas educativos de atención a la infancia en el primer ciclo de educación infantil en el ámbito formal, de acuerdo con la propuesta pedagógica elaborada por un Maestro con la especialización en educación infantil o título de grado equivalente, y en toda la etapa en el ámbito no formal, generando entornos seguros y en colaboración con otros profesionales y con las familias.

Con respecto a las enseñanzas mínimas del módulo de FOL aparecen en la legislación mencionada presentándonos los resultados de aprendizaje esperados, los criterios de evaluación, la duración del módulo, los contenidos básicos y orientaciones pedagógicas. A

³⁹ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y modificación posterior Real Decreto 780/1998, de 30 de abril, por el que se modifica el Real decreto 39/1997, de 17 de enero. (BOE 31/01/1997).

continuación, en la tabla 1, presentamos los contenidos básicos y las orientaciones metodológicas asociadas a este módulo, su lectura nos ubica en la importancia de este tipo de contenidos a la hora de formar al futuro trabajador para la búsqueda de empleo, para conocer sus derechos y deberes o para tener una nociones básicas de las medidas a tomar en su trabajo sobre Seguridad e Higiene; sin olvidar temáticas fundamentales en la convivencia laboral y social, como la resolución de conflictos.

TABLA 1: ENSEÑANZAS MÍNIMAS DEL MÓDULO DE FOL SEGÚN REAL DECRETO 1394/2007⁴⁰

Módulo Profesional: Formación y Orientación laboral. Equivalencia en créditos ECTS: 5. Código: 0021
Contenidos básicos:
Búsqueda activa de empleo.
<ul style="list-style-type: none">• Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del técnico superior en educación infantil.• Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.• Identificación de itinerarios formativos relacionados con el técnico superior en educación infantil.• Definición y análisis del sector profesional del técnico superior en educación infantil.• Proceso de búsqueda de empleo en empresas del sector.• Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa.• Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.

⁴⁰ ANEXO I: MÓDULOS PROFESIONALES del Real Decreto 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas

Módulo Profesional: Formación y Orientación laboral. Equivalencia en créditos ECTS: 5.
Código: 0021

- El proceso de toma de decisiones.

Gestión del conflicto y equipos de trabajo.

- Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo para la eficacia de la organización.
- Equipos en el sector de la educación infantil formal y no formal según las funciones que desempeñan.
- La participación en el equipo de trabajo.
- Conflicto: características, fuentes y etapas.
- Métodos para la resolución o supresión del conflicto.

Contrato de trabajo.

- El derecho del trabajo.
- Análisis de la relación laboral individual.
- Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.
- Derechos y deberes derivados de la relación laboral.
- Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Representación de los trabajadores.
- Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional de técnico superior en educación infantil.
- Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad, beneficios sociales, entre otros.

Seguridad Social y Desempleo.

- Estructura del Sistema de la Seguridad Social.
- Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social, afiliación, altas, bajas y cotización.
- Situaciones protegibles en la protección por desempleo.

Evaluación de riesgos profesionales.

Módulo Profesional: Formación y Orientación laboral. Equivalencia en créditos ECTS: 5.
Código: 0021

- Valoración de la relación entre trabajo y salud.
- Análisis de factores de riesgo.
- La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico en la actividad preventiva.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psico-sociales.
- Riesgos específicos en el sector de la educación infantil.
- Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas.

Planificación de la prevención de riesgos en la empresa.

- Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- Gestión de la prevención en la empresa.
- Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- Planificación de la prevención en la empresa.
- Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo.
- Elaboración de un plan de emergencia en un centro de educación infantil formal o no formal.

Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa.

- Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva.
- Protocolo de actuación ante una situación de emergencia.

Orientaciones pedagógicas

- Este módulo profesional contiene la formación necesaria para que el alumno pueda insertarse laboralmente y desarrollar su carrera profesional en el sector de la educación infantil formal y no formal.
- La formación del módulo contribuye a alcanzar los objetivos generales i)⁴¹, k)⁴² y m)⁴³ del ciclo formativo y las competencias j)⁴⁴, k)⁴⁵, l)⁴⁶ y n)⁴⁷ del título.

⁴¹ i) Identificar y evaluar su contribución a los objetivos de la Institución, valorando su actividad profesional para la consecución de los mismos.

⁴² k) Aplicar dinámicas de grupo y técnicas de comunicación en el equipo de trabajo, intercambiando información y experiencias para facilitar la coherencia en el proyecto.

Módulo Profesional: Formación y Orientación laboral. Equivalencia en créditos ECTS: 5.
Código: 0021

Las líneas de actuación en el proceso de enseñanza-aprendizaje que permiten alcanzar los objetivos del módulo versarán sobre:

- El manejo de las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral, en especial en lo referente al sector de las empresas y los centros de educación infantil formal y no formal.
- La realización de pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de habilidades sociales.
- La preparación y realización de currículos (CVs), y entrevistas de trabajo.
- Identificación de la normativa laboral que afecta a los trabajadores del sector, manejo de los contratos más comúnmente utilizados, lectura comprensiva de los convenios colectivos de aplicación.
- La cumplimentación de recibos de salario de diferentes características y otros documentos relacionados.
- El análisis de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, que le permita la evaluación de los riesgos derivados de las actividades desarrolladas en su sector productivo, y colaborar en la definición de un plan de prevención para una pequeña empresa, así como las medidas necesarias para su implementación.

Fuente: Real Decreto 1394/2007

⁴³ m) Analizar los espacios y los materiales para la prevención, actualizando la legislación vigente en materia de prevención de riesgos y de seguridad para , así, preservar la salud e integridad física de los niños y niñas.

⁴⁴ j) Mantener relaciones fluidas con los niños y niñas y sus familias, miembros del grupo en que se esté integrado y otros profesionales, mostrando habilidades sociales, capacidad de gestión de la diversidad cultural y aportando soluciones a conflictos que se presenten.

⁴⁵ k) Generar entornos seguros, respetando la normativa y protocolos de seguridad en la planificación y desarrollo de las actividades.

⁴⁶ l) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

⁴⁷ n) crear y gestionar una pequeña empresa, realizando estudios de viabilidad del producto, de planificación de la producción y de comercialización.

Como hemos podido observar los mínimos expuestos se corresponden con la competencia general pretendida y con los objetivos marcados por la LOE relacionados con la formación del módulo.

Hemos destacado la publicada a nivel estatal, por varias razones, la primera por ser la base de la que se publica en Galicia y la segunda porque establece ciertas diferencias con la que presentaremos a continuación. Como principales o más evidentes diferencias podríamos mencionar que en la normativa estatal la formación se ajusta a las cualificaciones previamente establecidas y que, además, en el caso del módulo de FOL se tiene en cuenta el perfil profesional a formar para establecer los contenidos formativos a trabajar con los alumnos/as.

Como decíamos para adentrarnos en el currículo formativo del módulo de Formación y Orientación expondremos las características que estos estudios tienen en Galicia.

Aunque en estos momentos ya se ha publicado un Decreto⁴⁸ posterior, su desarrollo normativo no ha llegado a la titulación que estamos utilizando como referente, con lo que tendremos que seguir basándonos en nuestro análisis en el Decreto 239/1995⁴⁹ que establece que en todos los ciclos formativos se incluirán dos módulos

⁴⁸ Decreto 114/2010, de 1 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo en Galicia (DOG 12 de julio de 2010)

⁴⁹ Decreto 239/1995, de 28 de julio, por el que se establece la ordenación general de las enseñanzas de formación profesional y las directrices sobre sus títulos (DOG 16 de agosto de 1995).

comunes, uno de los cuales es Formación y Orientación Laboral, como establece este Decreto en su artículo 7.

Este mismo artículo dice que el citado módulo incluirá en todos los ciclos un “bloque de contenido relacionado con el conocimiento del respectivo sector productivo en la CCAA de Galicia” y que, además, tendrá las siguientes finalidades (artículo 7.2):

- a) *Conocer las condiciones de salud y riesgo de la profesión y desarrollar actitudes de prevención, protección y mejora de la defensa de la salud y el medio en que se desarrolla la actividad productiva en su sector.*
- b) *Conocer la legislación laboral básica o aplicable en el mundo laboral con los derechos y obligaciones de los trabajadores y las funciones y organización básica de una empresa.*
- c) *Adquirir, si es el caso, conocimientos sobre legislación y aspectos básicos de la economía.*
- d) *Conocer los aspectos socioeconómicos básicos del respectivo sector productivo en el ámbito de Galicia.*
- e) *Favorecer procesos de inserción laboral para el ejercicio de la profesión tanto por cuenta propia como ajena.*

Al abrigo de este decreto se han organizado todos los currículos de los diferentes ciclos formativos conducentes a técnicos y a técnicos superiores en estos momentos vigentes en la CCAA de Galicia. Y, por tanto, el módulo de FOL que está siendo impartido en

los centros educativos en que se cursa formación profesional está recogido en estos documentos que se ajustan a cada titulación concreta.

Por lo cual para mostrar la estructura del módulo, y poder conocer cuáles son sus capacidades terminales⁵⁰, qué bloques de contenidos trabaja y qué duración tendremos que utilizar como referencia un currículo concreto, que como hemos argumentado con anterioridad será el referido a Técnico Superior en Educación Infantil.

Este título se estableció según Real Decreto 2059/1995⁵¹ que organiza las enseñanzas mínimas conducentes al título y que estructura la formación en 2000 horas, de las que 35 son para FOL. Estas enseñanzas mínimas se concretaron, posteriormente, por Real Decreto 1265/1997⁵² en que se establece el currículo del ciclo formativo que utilizamos como referente y ampliaron a 65 horas las asignadas al módulo del estudio.

En la CCAA de Galicia, el currículo formativo mencionado se formaliza a través del Decreto 86/1999⁵³ por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al

⁵⁰ Según el artículo 9.2 del Decreto 239/1995 “los objetivos de los diferentes módulos profesionales vendrán expresados por medio de formulaciones denominadas «capacidades terminales»”.

⁵¹ Real Decreto 2059/1995, de 22 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico superior en Educación infantil y las correspondientes enseñanzas mínimas (BOE 22 de febrero de 1996).

⁵² Real Decreto 1265/1997, de 24 de julio, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de Técnico superior en Educación Infantil (BOE 11 de septiembre de 1997).

⁵³ Decreto 86/1999, del 11 de marzo, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de técnico superior en educación infantil (DOG 12 de abril de 1999).

título de técnico superior en educación infantil en la Comunidad Autónoma de Galicia, con una particularidad y es que hemos utilizado este ciclo formativo y este currículo como referente como podríamos haber escogido cualquier otro, ya que las capacidades terminales y los contenidos del módulo objeto de estudio son los mismos en todos los ciclos de grado superior, ya que en grado medio no se imparten los bloques de contenido "Principios de economía" y "Economía y Administración de las empresas". Otra variación posible está referida a la duración que podrá ser de 65 ó 55 horas, independientemente de que estemos hablando de ciclos de grado medio o de grado superior.

Este ciclo formativo, que como ya hemos comentado, tiene una duración total de 2000 horas, y 55 dedicadas al módulo de FOL.

La competencia general establecida para este técnico superior es:

- *programar, intervenir educativamente y evaluar programas de atención a la infancia, aplicando los métodos de enseñanza-aprendizaje que favorezcan el desarrollo autónomo de los niños y niñas de 0 a 6 años, organizando los recursos adecuados.*

Organizada esta competencia general en tres unidades de competencia:

1. *programar y evaluar los procesos educativos y de atención a la infancia*

2. *preparar, desarrollar y evaluar las actividades destinadas al desarrollo de hábitos de autonomía y a la atención de las necesidades básicas*
3. *preparar, desarrollar y evaluar proyectos educativos formales y no formales*

Estas tres unidades de competencia se relacionan con 4 módulos profesionales y el ciclo se complementa con 3 módulos transversales, además del módulo de Proyecto integrado⁵⁴, el módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT) y por el Módulo profesional de formación y orientación laboral (FOL) que con un total de 55 horas, como hemos mencionado con anterioridad, completa la formación.

De las cuales las horas dedicadas a FOL serán impartidas en el primer trimestre de formación de los alumnos/as del 2º curso⁵⁵ del ciclo formativo y las capacidades terminales elementales y contenidos los presentamos en la tabla 2 que a continuación presentamos, tal y como los recoge el Decreto de currículo:

⁵⁴ Incluido en los ciclos de grado superior por Decreto 239/1995, que lo establece en el artículo 7.1

⁵⁵ En el currículo establecido por Real Decreto 1265/1997, en el artículo 3 se estipula que las 65 horas de Formación y Orientación Laboral se impartan en el segundo curso.

**TABLA 2: CURRÍCULO DE FOL EN LA CCAA DE GALICIA SEGÚN
DECRETO 86/1999⁵⁶**

Módulo Profesional: Formación y Orientación laboral	
CAPACIDADES TERMINALES ELEMENTALES	<ul style="list-style-type: none"> • analizar las situaciones de riesgo más habituales en el ámbito laboral que puedan afectar a la salud • aplicar, en el ámbito laboral, las medidas de protección y prevención que correspondan a las situaciones de riesgos existentes • analizar las actuaciones que se seguirán en caso de accidente de trabajo • aplicar las medidas sanitarias básicas inmediatas en el lugar del accidente en situaciones simuladas • analizar las formas y procedimientos de inserción en la realidad laboral como trabajador en la empresa • identificar las ofertas de trabajo en el sector productivo referido a sus intereses • analizar los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales • describir el sistema de protección social • interpretar los datos de la estructura socioeconómica española, identificando las diferentes variables implicadas y las consecuencias de sus posibles variaciones • analizar la organización y la situación económica de una empresa del sector, interpretando los parámetros económicos que la determinan • analizar el tejido empresarial de Galicia comparándolo con el de otras Comunidades Autónomas • analizar la evolución socio-económica del sector productivo en la Comunidad Autónoma de Galicia
CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	

⁵⁶ Anexo 1 del Decreto 86/1999, del 11 de marzo, por el que se establece el currículo de del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de técnico superior en Educación Infantil (DOG 12 de abril de 1999).

<u>Salud laboral:</u>
<ul style="list-style-type: none">• Localización de la normativa aplicable en materia de seguridad tanto para la empresa como para los trabajadores• Aplicación de las medidas sanitarias básicas inmediatas en el lugar del accidente en una situación simulada.• Identificación de los factores de riesgos en un contexto concreto.• Determinación de las formas de actuación ante los riesgos encontrados.• Identificación de anomalías en las máquinas y herramientas del taller.• Determinación de los equipos de protección individual.
<u>Legislación y relaciones laborales:</u>
<ul style="list-style-type: none">• Identificación de las distintas modalidades de contratación.• Identificación de los derechos y obligaciones de los empresarios y trabajadores.• Interpretación de un convenio colectivo, relacionándolo con las normas del Estatuto de los trabajadores.• Elaboración de una hoja de salario.• Aplicación de la normativa de la Seguridad Social en cada caso concreto.
<u>Orientación e inserción socio-laboral:</u>
<ul style="list-style-type: none">• Elaboración del currículum vitae y actividades complementarias de éste.• Identificación y definición de actividades profesionales.• Localización de instituciones formativas así como investigación y temporalización de sus planes de estudios.
<u>Principios de economía:</u>
<ul style="list-style-type: none">• Lectura e interpretación de diferentes artículos de prensa y de textos técnicos, sobre diferentes temas económicos.• Manejo e interpretación de tablas económicas.• Analizar las causas o variables que pueden influir en la inversión, consumo y ahorro, tanto en las economías domésticas, como en las empresas.
<u>Economía y organización de la empresa:</u>
<ul style="list-style-type: none">• Análisis de las empresas de la localidad donde esté situado el instituto para estudiar las características generales, comerciales financieras etc.• Confección de organigramas de diferentes empresas y estudio de las necesidades específicas de cada una.
<u>El sector productivo en la Comunidad Autónoma de Galicia:</u>
<ul style="list-style-type: none">• Análisis de una empresa del sector.• Comparación y clasificación de las distintas empresas del sector.• Lectura y análisis de un convenio colectivo del sector.
CONTENIDOS CONCEPTUALES

<p><u>Salud laboral:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Condiciones de trabajo y seguridad.• Factores de riesgo: físicos, químicos, biológicos y organizativos.• Daños profesionales.• Medidas de prevención y protección.• Marco legal de prevención laboral.<ul style="list-style-type: none">○ Notificación e investigación de accidentes.○ Estadística para la seguridad.○ Primeros auxilios.
<p><u>Legislación y relaciones laborales:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Derecho laboral nacional y comunitario.• Contrato de trabajo.• Modalidades de contratación.• Modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.• Órganos de representación de los trabajadores.• Convenios colectivos• Conflictos colectivos.• Seguridad Social y otras prestaciones.
<p><u>Orientación e inserción socio-laboral:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Mercado de trabajo.• La auto orientación profesional.• El proceso de búsqueda de empleo. Fuentes de información y empleo.• Trabajo asalariado, en la Administración y por cuenta propia. La empresa social.• Análisis y evaluación del propio potencial profesional y de los intereses personales.• Itinerarios formativos/professionalizadores.
<p><u>Principios de economía:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Variables macroeconómicas e indicadores socioeconómicos.• Relaciones socioeconómicas internacionales
<p><u>Economía y organización de la empresa:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• La empresa: tipos de modelos organizativos. Áreas funcionales. Organigramas.• Funcionamiento económico de la empresa:• Patrimonio de la empresa• Obtención de recursos: financiación propia y ajena.• Interpretación de estados de cuentas anuales.• Costes fijos y variables.

<p><u>El sector productivo en la Comunidad Autónoma de Galicia:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Tipología y funcionamiento de las empresas.• Evolución socio económica del sector.• Situación y tendencia del mercado de trabajo.
<p>CONTENIDOS ACTITUDINALES</p> <ul style="list-style-type: none">• Respeto por la salud personal y colectiva.• Interés por las condiciones de salud en el trabajo.• Valoración del medio ambiente como patrimonio común.• Interés por conocer y respetar las disposiciones legales por las que se rigen los contratos laborales.• Valoración y cumplimiento de la normativa laboral.• Igualdad ante las diferencias socioculturales y trato no discriminatorio en todos los aspectos inherentes a la relación laboral.• Toma de conciencia de los valores personales.• Actitud emprendedora y creativa para adaptarse a las propias necesidades y aspiraciones.• Preocupación por el mantenimiento de la ética profesional.• Valoración de la importancia de la utilización de los bienes de uso común y público, así como bienes libres de uso cotidiano, por ejemplo, el agua.• Valoración crítica de una economía de mercado.• Valoración positiva de la actuación del trabajo en equipo.• Toma de conciencia de que las cooperativas que se están constituyendo con la finalidad fundamental de crear empleo.

Fuente: Decreto 86/1999 (Galicia)

Como podemos observar en la tabla 2, los contenidos están organizados en seis bloques: salud laboral, legislación y relaciones laborales, orientación e inserción socio-laboral, principios de economía, economía y organización de la empresa y el sector productivo en la CCAA de Galicia.

Estos bloques de contenido son después tratados a nivel conceptual y procedimental, así también se marcan los contenidos actitudinales que sería necesario trabajar en este módulo.

REFLEXIONES FINALES

Llegados a este punto, tras haber puesto en valor las competencias transversales y haber caracterizado con cierto detalle el módulo de FOL, cabría pensar que “este frente” lo tenemos cubierto en nuestra Formación Profesión, sin embargo hemos de reconocer que desde su nacimiento con la LOGSE, no ha dejado de ser cuestionado por propios y extraños, en ocasiones por su insuficiente duración y en otras por el amplio abanico de temáticas a trabajar bajo su epígrafe.

Lo que no cabe es discutir su valor, en un estudio⁵⁷ realizado con profesorado de esta especialidad en el curso 2006-2007, comprobamos que tenían la idea unánime de que la finalidad del módulo objeto de estudio, es preparar a los alumnos/as para su inserción en el contexto laboral derivado de su formación, si bien es cierto que considerando que dicha preparación se vincula sobre todo con los conocimientos sobre legislación laboral.

Los datos obtenidos en el transcurso de la investigación, algunos de los cuales se refieren a las valoraciones hechas por el profesorado sobre la adecuación de los bloques de contenido, consiguieron una vez más destacar la necesidad de una formación común y transversal a la formación profesional, en la que se dote al

⁵⁷ SANJUÁN ROCA, MM. (2008): *EL módulo de formación y orientación laboral en los ciclos formativos de grado medio y superior de formación profesional: características y transversalidad en la formación de profesionales*. Tesis (Doctorado). Santiago de Compostela: Servicio de publicaciones de la USC.

alumnado de conocimientos suficientes no sólo para “saber moverse” en el contexto laboral, sino también para que su inserción laboral sea lo más ajustada posible a su formación. Con argumentos basados en las competencias socio profesionales que proporciona FOL, tanto en habilidades para las relaciones en el contexto laboral como en capacidades referidas al manejo y utilización de la legislación vinculada con su entorno laboral o las posibilidades de autoempleo y conocimientos sobre el contexto empresarial, e incluso porque capacita al alumnado con respecto a un nivel elemental en Seguridad Laboral, lo cual podría conferirle a este bloque de contenido del módulo, identidad suficiente para conformarse en una unidad de competencia independiente.

Es decir, lejos de considerar dicho bloque de contenido vacío de sentido o bien, con contenidos inadecuados, los profesores han reclamado en todo momento más tiempo para trabajar los contenidos asignados al módulo y abogaban por la adaptación de los contenidos trabajados al ciclo formativo, con variaciones en función del nivel de cualificación y del perfil.

Hemos de considerar, por tanto, que con una adecuada orientación docente y curricular, el módulo descrito en las páginas precedentes es sin duda el encargado de proporcionar las competencias socio profesionales, tanto en habilidades para las relaciones en el contexto laboral como en capacidades referidas al manejo y utilización de la legislación vinculada con su entorno laboral o las posibilidades de autoempleo y conocimientos sobre el contexto

empresarial, e incluso porque capacita al alumnado con respecto a un nivel elemental en Seguridad Laboral, lo cual podría conferirle a este bloque de contenido del módulo, identidad suficiente para conformarse en una unidad de competencia independiente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS

BERMEJO, B.; MORALES, J.A. (2000). *Formación y empleo: inserción laboral y desarrollo profesional*. Sevilla: GID.

DE MIGUEL DIAZ, M. (2005). *Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias*. Oviedo: Servicio de publicaciones de la Universidad.

Disponibile en url < <http://www.unizar.es/ice/images/stories/materiales/ea2005-0118.pdf> >[Consulta realizada el 06-11-2009]

Disponibile en url: <http://www.fundaciontriptita.org/almacenV/publicaciones/documentos/26023_868620059495.pdf> [Consulta realizada el 26-04-2006]

MÉNDEZ LOIS, MJ.; SANJUAN ROCA, MM. (2009). Formación, empleo y mujer, dilemas por resolver. En MÉNDEZ LOIS, MJ.; PAYO NEGRO, MJ. (Coord.), *Emprego e igualdade: propostas socioeducativas*. Santiago de Compostela: Servizo de Publicacións e Intercambio científico da USC.

RIAL, A. (2000). La formación para el trabajo: nuevos escenarios, nuevos requerimientos de competencias y cualificaciones. En Monclús, A. (coord.). *Formación y empleo: Enseñanza y Competencias*. Granada: Comares.

RODRÍGUEZ MORENO, ML. (2006). *Evaluación, balance y formación de competencias laborales transversales. Propuestas para mejorar la calidad en la formación y en el mundo del trabajo*. Barcelona: Laertes.

ROQUERO, E. (2003). El diálogo social como vínculo entre la formación y la cualificación. En Fundación Tripartita de Formación para el Empleo. *Formación continua. Competitividad y cohesión social*. Madrid: Fundación tripartita.

SARCEDA, MC.; SANJUÁN ROCA, MM. (2009). A formación nos centros de traballo e institucións e organismos de Formación Profesional no contexto español e galego. En Rial Sánchez, A.; Lorenzo, M. M. (Coord.), *Institucións e Organismos de Formación Profesional no contexto español e galego*. Santiago: Xunta de Galicia.

* * *

PERIODICOS CIENTIFICOS

BARRIO, R. (2005). Fundamento teórico de las competencias transversales. *Capital Humano*, nº 188, pp. 20-25.

Disponível em url: < http://cmapspublic3.ihmc.us/servlet/SBReadResourceServlet?rid=1176753264062_86457339_1769 > [Consulta realizada el 20-02-2011]

Disponível em url: < <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2316242> > [Consulta realizada el 08-03-2010]

REPETTO, A.; PÉREZ-GONZÁLEZ, JC. (2007). Formação em competências socioemocionais a través de las prácticas en empresas. En *Revista Europea de Formación Profesional*, n. 40, pp. 92-112.

SANJUÁN ROCA, MM. (2002). La innovación en la formación en centros de trabajo y su presencia en la legislación. En *Revista de Innovación Educativa*, vol. 12, pp. 445-455, Santiago de Compostela: Servicio de Publicaciones de la USC.

* * *

DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS

ALEXIM, JC.; Brígido, R.; Freire, L. (2002). *Certificación de competencias profesionales. Glosario de términos técnicos*. Brasilia: OIT y MTE de Brasil.

Disponível em url: < http://www.oei.es/etp/certificacion_competencias_profesionales_glosario.pdf > [Consulta realizada el 15-04-2011]

* * *

DOCUMENTOS DE CONGRESO

Disponível em url: < <http://www.ugr.es/local/recfpro/rev142COL1.pdf> > [Consulta realizada el 21-05-2011]

Disponível em url: < http://educa.upn.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=329:la-convergencia-europea-en-la-cualificacion-de-profesionales&catid=124:num-05&Itemid=28 > [Consulta realizada el 21-05-2011]

Disponível em url: < http://alaic.net/alaic30/ponencias/cartas/Internet/ponencias/GT18_44Jimenez.pdf > [Consulta realizada el 02-05-2011]

JIMÉNEZ MARTÍNEZ, CA. (2008). Competencias transversales comunicativas en la formación profesional: Reflexiones en torno a las demandas de una sociedad globalizada. Comunicación presentada en *IX Congreso Latinoamericano de Investigación de la Comunicación* en el Estado de México, del 9 al 11 de octubre.

SANJUÁN ROCA, MM. (2010). Perfil del profesorado de Formación y Orientación Laboral en los centros públicos de Galicia. En *Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado*, n. 2, vol. 14, pp. 191-211. Granada: Servicio de publicaciones de la Universidad.

SANJUÁN ROCA, MM. (2011). La Unión Europea y su esfuerzo en materia de cualificación y formación profesional. En *Educa@upn.mx* , vol. 2, México DF: UPN.

TESIS Y TESINAS

SANJUÁN ROCA, MM. (2008): *El módulo de formación y orientación laboral en los ciclos formativos de grado medio y superior de formación profesional: características y transversalidad en la formación de profesionales*. Tesis (Doctorado). Santiago de Compostela: Servicio de publicaciones de la USC.