

**FASE CONTRASTE: PRODUCTO FINAL**

**INCLUSIÓN DE LA FORMACIÓN EN**

**"COMPETENCIAS TRANSVERSALES**

**DE CARÁCTER PERSONAL"**

**EN EL ÁMBITO DE LA FORMACIÓN**

**PARA EL EMPLEO**



## 3. Guía didáctica para el formador

### 3.1. Marco teórico

La principal dificultad que hemos advertido en el presente estudio es el desconocimiento de la población sobre qué son las competencias transversales, por lo que consideramos necesario empezar la formación con una definición de las mismas, así como el marco teórico y su importancia en un entorno productivo cambiante, que afecta a las necesidades de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores/es en este contexto.

Actualmente, en el tejido productivo y empresarial, nos encontramos con **nuevas formas de organización del trabajo**, producidas por los cambios del modelo económico. Mientras hace unas décadas, el sistema era básicamente taylorista (producción en serie), la globalización, la revolución tecnológica y x han producido un cambio hacia nuevas formas de organización y producción.

El mercado global homogéneo ha sido sustituido en las últimas décadas por un sistema más diverso y cambiante, que ya exige una nueva organización de la producción. Esto tiene un impacto directo sobre los trabajadores y trabajadoras: deben adaptarse a dichos cambios y a los requisitos de empleabilidad presentes y futuros, que exigen una mayor identificación de la persona empleada con su trabajo y la propia empresa y poseer la capacidad de respuesta a situaciones imprevistas.

En este nuevo contexto económico y productivo, la mano de obra requerida es cualificada, polivalente y con capacidad de respuesta a situaciones nuevas. No solo es necesario tener los conocimientos técnicos para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo: **el papel de la formación continua y de las competencias transversales se han convertido en fundamentales**. Ambas son elementos centrales que asignan ventajas competitivas a las organizaciones y forman su capital intelectual.

#### 3.1.1. Definición de competencia

Capacidad de la persona para el desempeño de actividades o funciones de su puesto de trabajo. No está limitada a elementos cognitivos (conocimientos), sino que abarca aspectos funcionales, atributos interpersonales y valores éticos. Tienen que ser concretas, transferibles, objetivables y medibles.

### 3.1.2. ¿Qué son las competencias transversales de carácter personal?

Las competencias transversales se tratan de destrezas que permiten al individuo desarrollar y aplicar sus propias competencias en actividades diversas y que implican factores cognitivos, afectivos y comportamentales.

Las competencias transversales cobran especial importancia en la actualidad en virtud de los cambios que se han dado en la organización del trabajo. En el actual contexto hay una mayor demanda por parte de las organizaciones de determinadas características tales como: la coordinación entre las personas para emprender acciones, la polivalencia, la orientación al servicio, el mejoramiento continuo, la capacidad para enfrentar cambios, así como la anticipación a los problemas para facilitar su resolución, entre otros.

Las competencias transversales son transferibles, se pueden aplicar a diferentes organizaciones, puestos de trabajo y tareas. Se diferencian de las competencias específicas en tanto que éstas últimas son propias a cualquier un perfil profesional concreto.

### 3.1.3. Macrocompetencias transversales

Para comprender qué son las CT es necesario entender y saber explicar tres macrocompetencias básicas que son necesarias para poder desarrollar diferentes competencias concretas: Diagnosticar, relacionarse y afrontar.

- **Diagnosticar:** representa una gran cantidad de competencias de diferentes niveles de complejidad. Efectuar un diagnóstico correcto de la situación en la que uno se encuentra es un requisito fundamental para un desempeño profesional eficaz. En este tipo de competencias se pone en juego todo el bagaje del sujeto, aprendido tanto en contextos formales como no formales y sin una capacidad de diagnóstico efectiva no es posible llevar a la práctica el resto de competencias específicas.
- **Relacionarse eficazmente:** presupone una particular atención a las competencias sociales, entendidas como habilidades de naturaleza social, emocional y comportamental. El valor de esta competencia radica en el hecho de que las relaciones interpersonales pueden suponer un aspecto crítico en la resolución de problemas. La competencia comunicativa se convierte así en un aspecto indispensable en cualquier contacto interpersonal. Dicha competencia radica fundamentalmente en la capacidad para emitir y comprender mensajes verbales y no verbales, para interpretarlos e integrarlos de manera correcta.

- Afrontar. Esta competencia capacita para intervenir sobre un problema y tener probabilidades de resolverlo. Ello conlleva la puesta en marcha de una estrategia de acción. La competencia de afrontar está íntimamente vinculada a la competencia de diagnosticar, pues el correcto diagnóstico de la situación puede permitir plantear análisis, metas y estrategias realistas y factibles, y a la de comunicar eficazmente.

### 3.1.4. Las competencias generales o transversales se dividen en tres tipologías:

- **Competencias instrumentales:** son aquellas que tienen un carácter de herramienta, una función instrumental. Suponen una combinación de habilidades manuales y capacidades cognitivas que posibilitan la competencia profesional. Las competencias instrumentales se dividen en dos grandes subgrupos: las cognitivas y metodológicas (capacidad de análisis y síntesis, resolución de problemas, toma de decisiones, capacidad de organización y planificación, gestión del tiempo, razonamiento crítico), instrumentales tecnológicas y lingüísticas (búsqueda y análisis crítico de la información, comunicación oral y escrita).
- **Competencias interpersonales:** suponen habilidades personales e interpersonales.  
Se refieren a la capacidad o habilidad que posibilita la colaboración en objetivos comunes. Estas destrezas implican capacidades de objetivación, planificación e información que favorecen procesos de cooperación e interacción social. Son, entre otras, el trabajo en equipo, habilidades interpersonales, liderazgo y el compromiso ético.
- **Competencias sistémicas:** suponen destrezas y habilidades relacionadas con la totalidad de un sistema. Requieren una combinación de imaginación, sensibilidad y habilidad que permite ver cómo se relacionan y conjugan las partes de un todo. Requieren haber adquirido previamente las competencias instrumentales e interpersonales que constituyen la base de las competencias sistémicas. Algunos ejemplos son la capacidad para el aprendizaje autónomo o la adaptación a nuevas situaciones.

### 3.1.5. Las competencias transversales y las TIC

La explosión informativa desencadenada por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) requiere nuevas habilidades de acceso, evaluación y organización de la información en entornos digitales. Al mismo tiempo, en aquellas sociedades donde el conocimiento tiene un papel central, no es suficiente con ser capaz de procesar y organizar la información, además es preciso modelarla y transformarla para crear nuevo conocimiento o para usarlo como fuente de nuevas ideas.

Las aplicaciones TIC fortalecen y aumentan las posibilidades de comunicación, así como las habilidades de coordinación y colaboración entre iguales.

La globalización, la multiculturalidad y el auge de las TIC traen consigo desafíos éticos. Por consiguiente, las habilidades y competencias relacionadas con la ética y el impacto social, también son importantes para los trabajadores y los ciudadanos del siglo XXI.

### **3.1.6. Listado completo de competencias transversales**

#### **a) Instrumentales**

- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de organización y planificación
- Conocimientos generales básicos
- Conocimientos básicos de la profesión
- Comunicación oral y escrita
- Conocimiento de idiomas
- Habilidades en el manejo de un ordenador
- Habilidades de gestión de la información (buscar y analizar información de fuentes diversas)
- Resolución de problemas
- Toma de decisiones

#### **b) Interpersonales**

- Capacidad crítica y autocrítica
- Trabajo en equipo
- Habilidades interpersonales
- Trabajo en equipo interdisciplinario
- Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas
- Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad
- Habilidad para trabajar en un contexto internacional
- Compromiso ético

#### **c) Sistémicas**

- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- Habilidades de investigación
- Aprendizaje
- Adaptación a nuevas situaciones
- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
- Liderazgo
- Conocimiento de culturas y costumbres de otros países
- Habilidad para trabajar de forma autónoma
- Diseño y gestión de proyectos
- Iniciativa y espíritu emprendedor
- Motivación por la calidad
- Motivación por la consecución de objetivos

### 3.1.7 Metodología

Explicación teórica y debate-presentación en grupo:

- Hacer grupos de hasta 5 alumnos/as. Cada grupo debe elegir una competencia transversal (se recomienda que se repartan las diferentes tipologías, a saber: instrumentales, interpersonales y sistémicas). Cada grupo deberá debatir y presentar al reto ejemplos específicos sobre en qué se diferencian y en qué se complementan el “saber” y el “saber hacer” en la competencia elegida, y poner un ejemplo concreto sobre “por qué” y el “para qué” de la misma.

### 3.1.8. Evaluación

- Test teórico respuesta correcta / respuestas múltiples o examen de desarrollo.
- Evaluación conjunta de la actividad grupal, valorando la capacidad de trabajo en equipo, capacidad de elaboración conceptual, abstracción y ejemplificación.

## 3.2. Ejercicios prácticos de aplicación y aprendizaje activo

Para la siguiente fase del proceso pedagógico, profundizaremos en algunas de las microcompetencias específicas de cada uno de los tres grupos en los que hemos categorizado las competencias, a saber, las instrumentales, las interpersonales y las sistémicas. Para cada categoría, hemos elegido una competencia clave que consideramos que puede servir de ejemplo para trabajarla en el aula, de forma práctica. Ofrecemos una metodología y una forma de evaluación para cada una de ellas. A continuación, el formador encontrará un listado completo de herramientas, metodologías y evaluaciones.

### 3.2.1. Instrumentales

En esta actividad, trabajaremos las siguientes competencias: Habilidades de gestión de la información (buscar y analizar información de fuentes diversas), resolución de problemas y toma de decisiones. El objetivo último es que el alumnado perciba la formación en competencias transversales de carácter personal como una mejora a su empleabilidad y a la realización con mejores aptitudes de su desarrollo profesional.

Las habilidades de gestión de la información suponen uno de los mayores retos a los que nos enfrentamos actualmente como sociedad, fundamentalmente por la inmensa cantidad de información que nos permiten conseguir la tecnología digital.

Sin embargo, toda luz arroja sus sombras. En los últimos años se ha popularizado el término fake news para referirse a noticias falsas, bulos que consisten en contenidos de carácter pretendidamente periodística, difundidos a través de medios de comunicación y redes sociales, y cuyo objetivo es la desinformación. Aunque suelen tener un marcado carácter político, ningún campo de estudio está exento de poder ser objeto de bulos o noticias falsas.

No caer en trampas en internet es fundamental para el desarrollo de las potencialidades de todos y todas. Las personas y las situaciones online no siempre son lo que parecen. Saber diferenciar entre lo real y lo falso es una lección fundamental de seguridad en nuestra navegación.

### **Metodología: Fact Check**

Los alumnos recibirán diferentes tarjetas donde se ofrecerá un titular noticioso, el cual puede ser verdadero o falso. Se colocarán en grupos de 5 personas, primeramente deberán realizar un debate en el cual cada uno expondrá sus conocimientos sobre dicha temática y llegar a una tesi de si esa noticia es verdadera o falsa por consenso. En el caso de que no se alcance, se realizará por mayoría simple. A continuación, debatirán y elegirán un máximo de 5 fuentes que consideran que pueden ser de utilidad para su verificación.

A continuación, deberán buscar información en dichas fuentes para validar o rechazar su autenticidad y preparar una presentación explicando el proceso de verificación que han realizado, para luego explicarlo al conjunto de la clase.

Proponemos utilizar preferiblemente el campo de estudio dentro de la formación profesional para el empleo que ataña a nuestros alumnos, para incidir sobre él y que éstos puedan aprender a cómo discernir una información verdadera de una falsa. No obstante, siempre se pueden hacer sobre temáticas de cultura general, tan importantes como las particulares para el desarrollo personal y profesional de todas las personas.

### **Evaluación**

Evaluación grupal midiendo la facilidad para llegar a acuerdos y dar argumentos racionales para la resolución del problema.

Evaluación individual: pedir a los alumnos que ejemplifiquen de forma concreta la forma en que una noticia falsa o un bulo les ha afectado en algún momento de su vida personal o profesional o, en su defecto, una fake new de tipo generalista que hayan conocido previamente.

### 3.2.2. Interpersonales

Las competencias interpersonales son una de las más importantes para las empresas, ya que permiten establecer relaciones laborales equilibradas y responsables y mejoran la productividad de la empresa. Comunicar bien es una habilidad que se adquiere a través de múltiples vías y metodologías, pero está claro que influyen decisivamente en la fase del proceso de selección. Afecta mucho la autoestima, la capacidad de escucha activa y la capacidad de empatía para establecer conversaciones efectivas. Para explicar qué son las competencias interpersonales, explicaremos tres factores que consideramos básicos conocer:

**Comunicación efectiva:** para ello es necesario establecer previamente el objetivo de nuestra comunicación, qué queremos transmitir.

**Comunicación persuasiva:** Qué queremos conseguir.

**Compromiso y ética:** El compromiso con la organización y la ética de nuestro puesto de trabajo afectarán muy directamente al desarrollo de nuestras funciones y de la comunicación con el entorno.

#### **Metodología: Juegos de Rol**

La comunicación depende siempre del contexto en el que se produce y se articula a través de juegos de roles, una combinación entre la persona y su función o papel en el que actúa. Aunque no son exclusivos de este contexto, las empresas son el lugar por antonomasia donde los roles se muestran y actúan de forma más fuerte. A menudo, estos roles están definidos por normas explícitas o contractuales, mientras en otros casos son implícitas o culturales. En el trabajo se establecen relaciones con personas en función de sus cargos en la empresa, y a menudo nos relacionamos con personas que no conocemos y que ellas tampoco nos conocen a nosotros. Para que nuestra comunicación en entornos laborales sea efectiva, lo primero que debemos saber es que en dichos entornos, todos tenemos un rol y que en función del mismo, deberemos activar un tipo de comunicación u otra. Para este ejercicio, dividiremos al grupo en parejas y cada uno de ellos deberá asumir un rol. A modo de ejemplo, proponemos estos tres:

- **Jefa y empleado:** el empleado ha llegado tarde en varias ocasiones porque se le ha roto el coche y el transporte público funciona mal y la jefa debe quejarse de la falta de puntualidad.
- **Dependiente y cliente:** el cliente quiere poner una reclamación por un mal servicio prestado por la empresa, el dependiente es su primer día de trabajo y no quiere que le culpen a él por una negligencia que no es suya.
- **Empleada y encargada:** la empleada pide un aumento de categoría laboral o de horas de trabajo porque la carga que está asumiendo es mayor a la de su contrato y le pide a la encargada que lo transmita a la dirección. Aunque es su mejor trabajadora, la encargada tiene miedo de que le pueda quitar el puesto y le da largas.



Los juegos de rol se desarrollarán durante 5 minutos delante de todo el grupo y tras esos 5 minutos los dos actores deberán llegar a un acuerdo. El objetivo no es tanto imponerse el uno sobre el otro, sino analizar la capacidad efectiva, persuasiva y ética. El resto del grupo debe tomar notas sobre argumentos, lenguaje corporal, asertividad, empatía y persuasión.

### **Evaluación**

Grupal. Se establecerá un debate abierto por cada uno de los juegos de roles. El formador o formadora dirigirá las preguntas para evaluar por cada uno de las personas:

- ¿Cuán efectiva ha sido su comunicación? ¿Ha sabido identificar claramente el conflicto, exponer sus objetivos de forma clara? ¿Se ha ido por las ramas?
- ¿Cuán persuasiva ha sido su comunicación? ¿Ha conseguido el objetivo que perseguía?
- Parte ética: ¿ha sabido ponerse en el lugar del otro, a pesar de que por su rol tuviera que adoptar una determinada posición? ¿Ha manipulado con argumentos poco éticos? ¿Ha sabido adquirir un compromiso?

Y, en conjunto, la pregunta a la que responder: ¿la conversación ha sido fructífera o se ha enconado?

### **3.2.3. Sistémicas**

Las competencias sistémicas están formadas por un conjunto de habilidades y destrezas relacionadas con el conjunto y requieren conocer y haber desarrollado previamente las competencias instrumentales e interpersonales. Una de las más importantes es la capacidad de relacionar ideas y saber entender cómo se manifiestan en la práctica, y por ello son fundamentales en el aprendizaje autónomo. Tradicionalmente se definía como “autoaprendizaje”, es decir, que el aprendiz era autodidacta. Más allá de eso, es la capacidad de cualquier persona a adquirir nuevos conocimientos de forma proactiva. Es decir, saber discernir la información relevante para él o ella (enfocar), elegir la mejor metodología seguir, organizar su tiempo e interiorizar de forma relevante para él mismo ese conocimiento.

### **Metodología**

Tras haber realizado una explicación teórica sobre el concepto de competencias transversales y las actividades prácticas para las competencias propuestas, es el momento de realizar una actividad final que sirva de repaso de todo lo aprendido y para evaluar como cada alumno/a ha interiorizado el concepto y es capaz de aplicarlo a su propia experiencia personal.

Para ello, proponemos realizar una “cartera de competencias personal”, equivalente al currículum vitae pero centrado en actitudes y aptitudes de carácter transversal de la propia persona.

## Evaluación

La evaluación se realizará en función del conocimiento individual previo del alumno/a, su progreso y su capacidad de reconocer competencias propias que anteriormente desconocía.

### 3.3. Listado de metodologías

#### a) Para las **instrumentales**:

- Presentaciones orales con público en las que deben esforzarse por comunicar eficazmente
- Trabajos escritos y presentaciones
- Asignaturas en idiomas extranjeros
- Trabajos basados en problemas.
- Prácticas individuales y trabajos en grupo
- Trabajo cooperativo
- Metodologías participativas
- Elaboración de textos orales y escritos
- De tipo visual (infografías, mapas conceptuales) y exposición al resto del grupo y/o centro
- Metodologías cooperativas
- Tutorías personalizadas para encontrar el interés de los alumnos

#### b) Para las **interpersonales**:

- Trabajos en equipo y dinámicas en grupo
- Juegos de rol
- Debate en el aula, exposiciones
- Trabajo cooperativo
- Juegos cooperativos en los que deben cooperar por grupos para conseguir algo o resolver un problema.
- Tutorías personalizadas.

c) Para las **sistémicas**:

- Trabajar en proyectos transversales que engloben varias asignaturas.
- Prácticas en empresa.
- Trabajos basados en la resolución de problemas complejos en que se requiere la búsqueda de información científica y la integración de diferentes niveles de conocimiento.
- Clase teórica con explicación de conceptos más trabajo de investigación y aplicación.
- Trabajo cooperativo, por proyectos.
- Diseño de los propios recursos por parte del alumnado.
- Juegos del tipo "Crack the code" y "Escape room" multiplataforma, en los que deben usar herramientas variadas para la consecución de un objetivo.
- Aprendizaje basado en proyectos
- Design thinking
- Tutorías personalizadas.

### 3.4. Listado de evaluaciones

Recomendamos que la **evaluación sea continua** en función del progreso de cada alumno o alumna.

a) Para las **instrumentales**:

- Trabajos en equipo de las diferentes materias.
- Ejercicios de puntuación.
- Evaluación de tipo cualitativo de experiencias prácticas.
- Se evalúan de forma más tradicional a través de exámenes (oral/escrito), tests, presentación de trabajos, etc.
- Evaluación por contenidos.

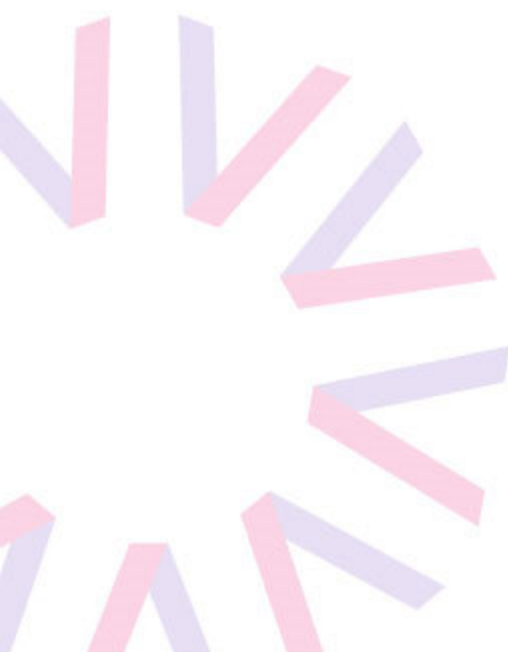
b) Para las **interpersonales**:

- Trabajo no convencional en equipo, por ejemplo, tareas de resolución de retos.
- Proyectos de desarrollo.
- Prácticas o trabajos individuales.
- Evaluación cualitativa de capacidad de trabajo en grupo, habilidades sociales, cooperación.
- Evaluación continua.
- Entrevistas, debates y role plays.

- Entrevistas personalizadas.
- Exámenes orales.

c) Para las **sistémicas**:

- Trabajos en grupo.
- Proyectos de desarrollo.
- Para evaluar la capacidad crítica, relacionar conceptos y aplicarlos a los casos prácticos del propio interés de los alumnos. La reflexión crítica se debe evaluar de forma cualitativa en vez de cuantitativa.
- Evaluación por proyectos, ejercicios prácticos.
- Participación y la colaboración en clase.
- Presentaciones a través de Prezy o Genially, que mejoran las posibilidades de los clásicos Excel y Powerpoint.
- Evaluación por contenidos.





MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL



Castilla-La Mancha



UATAE

Autónomos  
con derechos



Calle General Palanca, 37 28045 Madrid



915 177 375



comunicacion@uatae.org

[www.uatae.org](http://www.uatae.org)

f @uatae

t @uatae\_es