

# Detección de necesidades formativas del profesorado de Formación y Orientación Laboral de Cantabria a través del análisis de sus competencias profesionales

---

**Laura Míguez San Román**  
Junio de 2012

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. La detección de necesidades de formación a través del análisis de las competencias profesionales.....	5
2.2. El enfoque por competencias profesionales.....	7
2.3. Competencias profesionales.....	8
2.3.1. El concepto de competencia profesional.....	8
2.2.2. Competencias docentes.....	9
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
3. 1. Diseño de la investigación.....	17
3.2. Objetivo.....	17
3.3. Hipótesis.....	17
3.4. Características de la muestra.....	18
3.5. El instrumento de medida.....	18
3.6. Procedimiento.....	19
4. RESULTADOS.....	20
5. CONCLUSIONES.....	27
5.1. Relacionadas con la hipótesis planteada.....	27
5.2. Otras conclusiones.....	29
5.3. Necesidades de formación.....	30
5.4. Límites de la investigación.....	31
5.5. Futuras líneas de investigación.....	32
6. ANEXO: ENCUESTA SOBRE EL PERFIL COMPETENCIAL DEL PROFESOR DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL EN CANTABRIA.....	33
7. BIBLIOGRAFÍA.....	35

## **1. INTRODUCCIÓN.**

En la actualidad, estamos pasando por un proceso de cambio muy rápido y constante que repercute fundamentalmente a la esfera económica y tecnológica. La globalización económica y el nacimiento de la sociedad del conocimiento están transformando la sociedad en la que vivimos, y cuando se da una transformación en la sociedad, ésta se refleja en la Educación.

Todos estos cambios que, como se ha dicho, repercuten en la Educación, se traducen en nuevas necesidades, como por ejemplo la de tener en cuenta la evolución tecnológica, la de afrontar un nuevo contexto intercultural o la de ser capaces de adaptarse al nuevo perfil del alumnado.

Estos cambios y necesidades hacen imprescindible una adaptación en el ámbito educativo, en la que la clave es, fundamentalmente, el profesorado.

En esta situación, se impone la necesidad de que la formación de los profesores se entienda en un sentido mucho más amplio que el tradicional. El discurso debe mirar más allá de la formación inicial, es necesario poner el énfasis en la formación permanente del profesorado y en la mejora de sus competencias personales y profesionales.

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación considera la formación permanente como un derecho y una obligación del profesorado que debe contemplar la adecuación de los conocimientos y métodos a la evolución de las materias, así como aquellos aspectos de coordinación, orientación, tutoría, atención educativa a la diversidad y organización encaminados a mejorar la calidad de la enseñanza y el funcionamiento de los centros. Nos encontramos, por tanto, con que la formación permanente debe tener un papel protagonista dentro de la vida profesional de un docente.

En esta investigación se sintetizan las competencias que todo profesor de Formación y Orientación Laboral debe adquirir antes de su incorporación al aula. Dado que esta circunstancia no se ha producido siempre exactamente así, se estudiará también en qué momento de su vida profesional han sido adquiridas las competencias: en su formación inicial, en su formación permanente o a través de la experiencia.

Una vez estudiadas las competencias se analizará cómo existen diferentes variables que influyen en su adquisición. Estas variables son la antigüedad en el cuerpo, la titulación inicial y la formación en pedagogía.

La antigüedad en el cuerpo de docentes de Secundaria dentro de la especialidad de Formación y Orientación Laboral es un factor clave a la hora de contemplar la adquisición de competencias. Aunque la situación deseable sería que los profesores accedieran al aula con todas las competencias adquiridas, esto es algo que muy difícilmente se dará; por ello, nos encontraremos con que cuantos más años se lleve como docente, más competencias se habrán adquirido.

En cuanto a la titulación, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación establece que la formación inicial del profesorado se debe ajustar a las necesidades de titulación y de cualificación requeridas por la ordenación general del sistema educativo. Es el Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades de los cuerpos docentes, establece que, para ser profesor de Formación y Orientación Laboral, es necesario estar en posesión del título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o el título de grado correspondiente u otros equivalentes (Diplomaturas en Ciencias Empresariales, Relaciones Laborales, Trabajo Social o Educación Social). Estamos, por tanto, ante una especialidad de profesores al que pueden acceder personas con perfiles muy diferentes y para el que no existen unos estudios específicos. Así como para el acceso al resto de las especialidades del cuerpo de Profesores de Secundaria hay una titulación universitaria que otorga prácticamente todas las competencias teóricas necesarias para desempeñar este puesto, nos encontramos con que no se da esta situación para el profesor de Formación y Orientación Laboral. El campo de actuación de dichos profesores comprende áreas muy diferentes entre sí, que, lógicamente, se estudian en diferentes carreras universitarias.

Por último, la formación en pedagogía del profesorado ha sido una asignatura pendiente en nuestro sistema educativo durante mucho tiempo. La anterior regulación provenía de la Ley General de Educación de 1970, y establecía el

Certificado de Aptitud Pedagógica como requisito obligatorio para ejercer la docencia. Las leyes educativas posteriores intentaron crear modelos alternativos de formación del profesorado, pero no llegaron a tomar forma en propuestas de títulos, por lo que el Certificado de Aptitud Pedagógica continuaba siendo el requisito necesario. La Ley Orgánica 2/2006 de Educación, visto el cambio que se había producido en el ámbito educativo, dispone que para ejercer la docencia será necesario poseer la formación pedagógica y didáctica que el Gobierno establezca, en particular, en el artículo 100, se regula que la formación pedagógica y didáctica ha de tener nivel de postgrado. En definitiva, en la investigación, la mayoría de los docentes, si no todos, no habrán cursado el Máster en Formación del Profesorado de Secundario, sino que tendrán el Certificado de Aptitud Pedagógica, que les habrá servido para adquirir todas las competencias pedagógicas necesarias para impartir sus clases.

Una vez estudiadas las competencias adquiridas por los docentes se tratará de detectar las necesidades formativas del colectivo de profesores de Formación y Orientación Laboral de Cantabria.

## **2. MARCO TEÓRICO.**

### **2.1. La detección de necesidades de formación a través del análisis de las competencias profesionales.**

Una persona que desempeña un puesto de trabajo en cualquier organización debe dominar una serie de competencias profesionales que no siempre habrán sido adquiridas a través de la formación inicial y que, en muchas ocasiones, deben revisarse tras procesos de cambio (Zaragoza, 2007). En el ámbito de la educación ocurre exactamente lo mismo.

Esta situación de reciclaje o creación de nuevas competencias está directamente relacionada con la formación permanente del profesorado. El sentido de este tipo de formación en el ámbito educativo es incidir en la mejora de los aprendizajes de los alumnos y en la mejora de la organización y

funcionamiento de los centros, a través de la capacitación del profesorado, responsable de dichas acciones (Zaragoza, 2007).

La formación permanente del profesorado requiere una acción formativa, que cómo señala Zaragoza (2007), debe ir encaminada a conseguir un determinado perfil de profesor, en teoría, un profesor con unas características apropiadas para desempeñar sus funciones. Por ello, antes de determinar las necesidades de formación de un colectivo de docentes, es necesario plantearse a qué perfil se pretende llegar, o lo que es lo mismo, saber cuáles son las competencias necesarias para desempeñar el puesto docente. En definitiva, antes de planificar una acción formativa es necesario detectar necesidades de formación (Torres, 2008).

Por tanto, cuando ya se han definido las competencias profesionales hay que detectar las necesidades de formación, entendidas como la distancia que existe entre la demanda de competencias de la institución educativa para adaptarse a un mercado en evolución y la oferta de competencias personales de quienes van a desempeñar una labor en esa institución, es decir, los docentes (Torres, 2008). Dicho de otro modo, y siguiendo la idea de Moore y Dutton (1994), las necesidades de formación son la ejecución deseada menos la ejecución presente o actual.



Imagen tomada del documento de la Junta de Andalucía

En definitiva, el proceso de detección de necesidades es fundamental para permitir orientar los procesos de planificación, dirigir procesos de cambio y

permitir describir las diferencias entre la situación real y la situación deseable. (Zaragoza, 2007).

## **2.2. El enfoque por competencias profesionales.**

Antes de la introducción del enfoque por competencias, las organizaciones se basaban en la especialización y en el puesto de trabajo (Navío y Tejada, 2005), por lo que la formación de los trabajadores no iba más allá de la meramente necesaria para ejercer su empleo.

El enfoque por competencias se ha implantado para subsistir en un mundo globalizado (Valdez, 2006), es decir, ha surgido como una estrategia para hacer frente a los cambios del mercado de trabajo, así como a los cambios organizacionales y tecnológicos vividos en los últimos tiempos (Valdez, 2006; Navío y Tejada, 2005).

Esta situación ha provocado que se empezaran a requerir nuevas formas de gestión, organización, capacitación y desarrollo de los trabajadores, que propiciaran el uso racional y eficiente de los recursos y estimularan el potencial creativo e intelectual de todos los integrantes de la organización (Ibarra, 2000; Navío y Tejada, 2005). Han surgido nuevos enfoques de gestión de recursos humanos que pretenden abrir nuevas expectativas para facilitar la movilidad funcional, la motivación en el trabajo y el progreso profesional y personal, a la vez que provoquen una nueva forma de pensar y de aprender, para ser capaces de incorporarlas a los nuevos conocimientos que desarrollen al máximo las competencias profesionales o generen nuevas capacidades personales (Navío y Tejada, 2005).

Este escenario de cambios justifica la aparición del enfoque por competencias como un modelo de gestión que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta y, además, es una herramienta que hace más flexible a la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la gestión de personas, introduciendo a éstas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuir a crear ventajas competitivas de la organización (Cruz y Vega, 2001).

## **2.3. Competencias profesionales.**

### *2.3.1. El concepto de competencia profesional.*

El concepto de competencia profesional se ve afectado por los efectos negativos de la polisemia, debido a la gran variedad de acepciones que puede adoptar en función de quién lo interprete. Por ello, ha sido estudiado por multitud de autores desde los años noventa hasta la actualidad.

Mertens (1996) define la competencia como un conjunto de conocimientos y habilidades que son necesarios para llegar a unos resultados en una circunstancia determinada.

“La competencia se refiere (...) a ciertos aspectos del acervo de conocimientos y habilidades: los necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada; la capacidad real para lograr un objetivo en un contexto dado” (Mertens, 1996, 60).

En cambio, Perrenaud (2004) y Jonnarert, Barrete, Masciotra y Yaya (2008) se refieren a la competencia relacionándola con la movilización de una serie de recursos:

“Competencia es la capacidad de movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones” (Perrenaud, 2004).

“Competencia es la puesta en marcha de un conjunto diversificado y coordinado de recursos que la persona moviliza en un contexto determinado. Esta puesta en marcha se apoya en la elección, la movilización y organización de recursos y sobre las acciones pertinentes que permiten un tratamiento exitoso de esta situación... la competencia no puede definirse sin incluir la experiencia y la actividad de la persona” (Jonnarert, Barrete, Masciotra y Yaya, 2008, 15).

Navío (2005), que realizó un estudio de las competencias en el que relacionó gran cantidad de variables, definió la competencia como un conjunto de elementos cuya integración viene dada por las características de las personas, así como por su experiencia y su contexto.

“Las competencias profesionales pueden ser consideradas como un conjunto de elementos combinados (conocimientos, habilidades, actitudes, saberes,

etc.), que se integran atendiendo a una serie de atributos personales (capacidades, motivos, rasgos de la personalidad, aptitudes, etc.), tomando como referencia las experiencias personales y profesionales y que se manifiestan mediante determinados comportamientos o conductas en el contexto de trabajo” (Navío, 2005).

En cuanto al proceso de adquisición de las competencias, Levy – Leboyer (1997) establecía tres posibles momentos: en la formación previa, en la formación continua y a través de la experiencia.

### **2.2.2. Competencias docentes.**

Establecer un listado de competencias docentes no es una tarea sencilla. Hay numerosas competencias que pueden formar parte del catálogo, y si se pretende hacer una pequeña lista completa y sencilla de comprender, es aún más complicado. Lo que se trata de conseguir aquí es elaborar precisamente esto, con el objetivo de crear un cuestionario que posteriormente se remitirá a los profesores de “Formación y Orientación Laboral” de Cantabria.

Son muchos los autores que han hablado de las competencias docentes, y lo cierto es que en prácticamente todas las clasificaciones se echa en falta algún concepto mientras que en otros parecen sobrar. A continuación, se hace una selección de las competencias que han estudiado diversos autores como novedad ante estudios anteriores.

Perrenoud (2004) es muy conocido estudiar las competencias docentes de los profesores de primaria. Aunque en este trabajo se hable de competencias de docentes de secundaria, concretamente de ciclos formativos, este listado puede servirnos como referente.

- Organizar y animar situaciones de aprendizaje.
- Gestionar la progresión de los aprendizajes.
- Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.
- Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo.
- Trabajar en equipo.
- Participar en la gestión de la escuela.
- Informar e implicar a los padres.

- Utilizar las nuevas tecnologías.
- Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.
- Organizar la propia formación continua.

Como puede apreciarse, las competencias de las que habla Perrenoud son muy esquemáticas y sencillas de comprender. Este esquema se repite constantemente al reflejar la esencia de las funciones de un docente.

En el marco de la Reforma Integral de la Educación Media Superior en México, realizada en 2008, se elaboró un perfil docente de Educación Medio Superior a partir de una serie de competencias. Este listado aporta como novedad la concreción de las competencias, es decir, se dan ciertas pautas para llevarlas a cabo: dominar y estructurar los saberes, planificar los procesos de enseñanza – aprendizaje teniendo en cuenta el contexto en el que se sitúa el alumno y fomentar la creatividad, la innovación y la autonomía, creando ambientes de aprendizaje. Además, se considera competencia docente la evaluación desde un enfoque formativo.

Zabalza (2003) estudia al docente universitario, pero aporta una competencia que resulta especialmente importante si hablamos de docentes de Educación Secundaria: ofrecer explicaciones comprensibles para facilitar el aprendizaje de los alumnos. Por otro lado, es el primer autor que considera la tutoría como una competencia profesional docente.

Pérez (2005) aporta competencias que resultan muy importantes en el ejercicio docente. La mayoría no suponen ninguna novedad con respecto a los autores anteriores, aunque hay alguna que sí lo es: la mejora en los procesos de comunicación, la relación con el profesorado de ámbitos cercanos y la evaluación permanente de los procesos de formación del profesorado.

Ayala (2008) incorpora al perfil del profesor de Educación Secundaria el papel de facilitador y guía del proceso de aprendizaje. Para obtener resultados de aprendizaje, el docente debe sugerir, orientar y cuestionar a sus alumnos. Además, incide notablemente en el área de la evaluación, estableciendo las siguientes competencias como propias de un docente:

- Ser evaluador del proceso de aprendizaje del alumno y responsable de la mejora continua de su curso.
- Evaluar y retroalimentar el proceso de desarrollo de los alumnos.
- Evaluar, documentar y mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje en el curso.

El Profesor Márquez (2002) aporta como novedad una clasificación ordenada por categorías, que servirá como ayuda definitiva a la hora de encuadrar las competencias en varias etiquetas.

- Planificar cursos.
- Diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje.
- Buscar y preparar recursos y materiales didácticos.
- Proporcionar información y gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden.
- Motivar al alumnado.
- Hacer participar a los estudiantes.
- Facilitar la comprensión de los contenidos básicos.
- Ser ejemplo de actuación y portador de valores.
- Asesorar en el uso de recursos.
- Orientar la realización de actividades.
- Tutoría (presencial y telemática).
- Realizar trabajos con los alumnos.
- Evaluar.
- Fomentar actitudes necesarias en la «sociedad de la información».
- Trabajos de gestión.
- Formación continua.
- Contacto con el entorno.

Inspiradas en la clasificación de este último autor han surgido las categorías “planificación de cursos”, “recursos”, “desarrollo de clases”, “tutoría”, “evaluación”, “gestión”, “formación continua”, “contacto con el entorno” y “trabajo con los alumnos”. Además, se han añadido “coordinación” y “orientación”.

Una vez establecidas de forma definitiva las categorías, se han ido complementando con una selección de varias competencias de los autores que ya se han analizado: algunas se han ampliado, otras se han acortado, otras se han fusionado y, por último, se han descartado otras.

El resultado es el siguiente:

## **CLASIFICACIÓN DE COMPETENCIAS**

### **1. PLANIFICACIÓN DEL CURSO**

- Planifica los procesos de enseñanza y aprendizaje
- Conoce las características individuales y grupales de sus alumnos.
- Diagnostica las necesidades de formación de sus alumnos.
- Diseña el currículum.

### **2. RECURSOS**

- Busca y prepara recursos y materiales didácticos.
- Actualiza los materiales en función de los avances de su materia y de acuerdo al nivel de sus alumnos.

### **3. DESARROLLO DE LAS CLASES**

- Proporciona la información adecuada sobre fuentes de información, objetivos, contenidos, metodología y evaluación.
- Ubica los procesos de enseñanza y aprendizaje en contextos reales.
- Diseña metodología y organiza actividades adecuadas al nivel de sus alumnos y a las características de la disciplina académica
- Lleva a la práctica procesos de enseñanza aprendizaje de forma creativa e innovadora.
- Fomenta un aprendizaje autónomo y colaborativo.
- Ofrece explicaciones comprensibles y organizadas.
- Actúa como facilitador y guía en el proceso de aprendizaje.

### **4. TRABAJO CON LOS ALUMNOS**

- Despierta la curiosidad e interés de los alumnos hacia los contenidos y actividades de la materia.
- Incentiva la participación del alumnado.
- Atiende a la diversidad de su alumnado, ofreciendo actividades de ampliación y refuerzo y poniendo a disposición de los estudiantes las medidas de atención a la diversidad necesarias.

## **5. VALORES Y ACTITUDES**

- Fomenta la actitud positiva y crítica hacia las tecnologías de la información y la comunicación.
- Fomenta la valoración positiva del pensamiento divergente.
- Fomenta el trabajo autónomo, ordenado, responsable.
- Fomenta el trabajo cooperativo.
- Es ejemplo de actuación y portador de valores.

## **6. TUTORÍA (presencial o telemática)**

- Se preocupa por llevar a cabo una acción tutorial adecuada a las necesidades de su grupo.

## **7. EVALUACIÓN**

- Evalúa y retroalimenta el aprendizaje de sus alumnos.
- Evalúa el desarrollo de habilidades, actitudes y valores.
- Evalúa, documenta y mejora el proceso de enseñanza y aprendizaje en el curso.
- Fomenta la autoevaluación de los alumnos.
- Evalúa de forma permanente su actuación como docente.

## **8. GESTIÓN**

- Realiza los trámites burocráticos pertinentes: programación
- Colabora en la gestión del centro.

## **9. FORMACIÓN CONTINUA**

- Se mantiene actualizado y se preocupa por su mejora continua como docente.
- Participa en proyectos de investigación e innovación educativa.

#### **10. CONTACTO CON EL ENTORNO**

- Conoce la realidad del mundo laboral al que accederán sus alumnos.
- Mantiene el contacto con el entorno social de sus alumnos.
- Relaciona los contenidos y actividades de su materia con el entorno.
- Se preocupa por el contexto familiar de sus alumnos.

#### **11. COORDINACIÓN**

- Se coordina con el equipo docente del curso/s en el/los que imparta su materia, así como con el Departamento de Orientación.

#### **12. ORIENTACIÓN**

- Lleva a cabo la orientación educativa, académica y profesional de los alumnos, en colaboración, en su caso, con los servicios o departamentos especializados.

Hasta aquí, se ha elaborado un listado de competencias pedagógicas que todos los docentes, en general, deben tener. Sin embargo, el objetivo de este trabajo no es analizar las competencias generales de un docente, sino concretamente las del profesor de Formación y Orientación Laboral. Evidentemente, un profesor de Formación y Orientación Laboral deberá manejar todas estas competencias, además de otras propias de la materia que debe impartir.

Al hablar de las competencias de un profesor de una especialidad concreta, lo primero en que se piensa es en el dominio de su materia. El Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, en su artículo 23, habla de la formación que deben incluir los módulos profesionales de Formación y Orientación Laboral y Empresa e Iniciativa Emprendedora, ambas impartidas por el profesor de la especialidad de Formación y Orientación Laboral.

Concretamente, en el módulo de Formación y Orientación Laboral se incluirá “la formación necesaria para conocer las oportunidades de aprendizaje, las oportunidades de empleo, la organización del trabajo, las relaciones en la empresa, la legislación laboral básica, así como los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales, para facilitar el acceso al empleo o la reinserción laboral en igualdad de género y no discriminación de las personas con discapacidad”, además de la “formación en la prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de su tratamiento transversal en otros módulos profesionales, según lo exija el perfil profesional”. En cuanto al módulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora, éste incluirá “la formación necesaria para conocer los mecanismos de creación y gestión básica de las empresas, el autoempleo, el desarrollo de la responsabilidad social de las empresas. así como la innovación y la creatividad en los procesos y técnicas de su actividad laboral”.

En conclusión, un profesor de Formación y Orientación Laboral deberá tener conocimientos suficientes de los siguientes bloques temáticos:

- Legislación y relaciones laborales
- Salud laboral
- Orientación e inserción sociolaboral
- Iniciativa emprendedora
- La empresa, su entorno y su proceso de creación.
- Función administrativa de la empresa
- Gestión del personal
- Gestión de las ventas
- Función comercial

Si continuamos leyendo los artículos 23 y 24 del mismo Real Decreto, encontramos con que otra competencia del profesor de Formación y Orientación Laboral es la concreción curricular de las materias que imparte a las características propias de la familia profesional o sector productivo del título.

Por otro lado, en el Decreto que ordena la Formación Profesional en Cantabria, el Decreto 4/2010, de 28 de enero, regula en su artículo 40 otra función de los

profesores de Formación y Orientación Laboral: “En el caso de las actuaciones contempladas en relación con el módulo de Formación en Centros de Trabajo, la jefatura de estudios contará con la colaboración del departamento de Formación y Orientación Laboral. El módulo de Formación en Centros de Trabajo se asignará al profesor tutor del curso en el que se imparte dicho módulo profesional, que será nombrado por la dirección a propuesta de la jefatura de estudios y oído el departamento”.

En definitiva, el profesor de Formación y Orientación Laboral tiene, además de las competencias generales ya establecidas, las siguientes:

## **1. CONTENIDOS**

- Tiene conocimientos suficientes sobre:

Legislación y relaciones laborales

Salud laboral

Orientación e inserción sociolaboral

Iniciativa emprendedora

La empresa, su entorno y su proceso de creación.

Función administrativa de la empresa

Gestión del personal

Gestión de las ventas

Función comercial

- Contextualiza la concreción curricular a las características de la familia profesional del ciclo formativo en el que imparta su materia.

## **2. FCT**

- Orienta al alumnado, en colaboración con el tutor y el Departamento de Orientación, en relación con la realización del módulo de FCT.

- Colabora con el tutor en las reuniones que se establezcan con el alumnado durante las FCT.

### **3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.**

#### **3.1. Diseño de la investigación.**

Esta investigación pretende determinar cuál es el perfil competencial del profesorado de Formación y Orientación Laboral de Cantabria, es decir, conocer cuáles son las competencias que los profesores de esta Comunidad tienen adquiridas, en qué momento y a través de qué vía se produjo su adquisición.

La metodología empleada ha sido cuantitativa. Se han formulado varias hipótesis a partir de un razonamiento deductivo, y posteriormente se ha tratado de validarlas empíricamente. El motivo que determina la elección de la metodología cuantitativa es, fundamentalmente, que los aspectos que se pretenden medir sean susceptibles de cuantificación, o en otras palabras, que el objeto de análisis sea una realidad observable y medible. Si consideramos que las competencias adquiridas por los docentes son una realidad que se puede medir y observar a través de una técnica cuantitativa, como es el caso de un cuestionario, obtenemos que la forma de investigación deba ser cuantitativa.

#### **3.2. Objetivo.**

El objetivo de esta investigación es detectar las necesidades de formación de los profesores de Formación y Orientación Laboral de Cantabria. Para conseguirlo, se ha establecido un objetivo secundario: conocer las competencias que los profesores de Formación y Orientación Laboral de Cantabria han adquirido, y en qué momento lo han hecho.

#### **3.3. Hipótesis.**

Se establece como hipótesis general la siguiente:

Las competencias que los profesores de Formación y Orientación Laboral tienen adquiridas en tres momentos clave – tras la formación

inicial, tras la formación permanente, tras la experiencia – variarán en función de la antigüedad en el cuerpo, su titulación y su formación en pedagogía.

Además, se han establecido unas hipótesis secundarias que completan la principal.

Antigüedad y experiencia: cuanto más años lleven impartiendo clase más competencias tendrán adquiridas. La formación permanente y la experiencia se irán haciendo cada vez más importantes conforme pasen los años.

Titulación: las competencias relacionadas con los conocimientos variarán en función de la titulación que tengan. Es decir, un profesor que haya estudiado derecho habrá adquirido diferentes competencias que uno que haya estudiado ciencias económicas en su formación inicial.

Formación en pedagogía: los profesores que tengan formación en pedagogía habrán adquirido todas las competencias generales en su formación inicial.

### **3.4. Características de la muestra.**

Con el fin de obtener unos resultados lo más fidedignos posibles, el objetivo principal y más ambicioso con respecto a la muestra es conseguir que la conformen todos los profesores de Formación y Orientación Laboral de Cantabria, que en la actualidad son aproximadamente cincuenta. Sin embargo, previendo la dificultad de conseguir este objetivo se ha considerado una muestra razonable aquella conformada por la mitad de los profesores de Formación y Orientación Laboral. Finalmente, se han recibido treinta encuestas, por lo que se puede entender que estamos ante una muestra representativa.

### **3.5. El instrumento de medida.**

El instrumento de medida empleado ha sido un cuestionario cerrado en el que los docentes debían marcar su respuesta de entre varias alternativas con una cruz. El motivo por el que se ha escogido esta técnica de investigación es que

de esta forma se requiere un menor esfuerzo por parte de los encuestados y, además, se trata de un instrumento objetivo y sencillo de clasificar y analizar. Por otro lado, se ha decidido limitar las respuestas de la muestra para seguir en la tónica de facilitar la respuesta y el posterior análisis.

El cuestionario se compone de dos grandes bloques. En el primero se pregunta por la antigüedad como profesor de Formación y Orientación Laboral, por la titulación inicial y por la formación en pedagogía; en el segundo, los encuestados deberán marcar qué competencias tienen adquiridas y en qué momento se produjo su adquisición: formación inicial, formación permanente o experiencia. Por formación inicial se entiende todo aquello que se ha estudiado antes de comenzar a dar clase: la titulación de origen, los estudios relacionados con pedagogía y lo estudiado en el concurso – oposición. La formación permanente son todos aquellos cursos, charlas o seminarios relacionados con el ámbito educativo a los que los profesores hayan asistido. Por último, la experiencia abarca todo aquello que han aprendido en el desarrollo de sus clases.

Todas estas preguntas, así como las competencias por las que se ha preguntado a los encuestados pueden verse en el Anexo I.

### **3.6. Procedimiento.**

Para llevar a cabo esta investigación se ha buscado en el portal educativo de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte ([www.educantabria.es](http://www.educantabria.es)) un listado de todos los centros educativos de la comunidad autónoma en los que se imparte Formación Profesional. Posteriormente, se ha llamado a estos centros para tomar contacto con el jefe de departamento de Formación y Orientación Laboral, a quienes se ha comunicado del objetivo de la investigación y se les ha pedido que colaboren informando al resto de docentes del departamento. Los cuestionarios han sido enviados y remitidos a través del correo electrónico.

## 4. RESULTADOS.

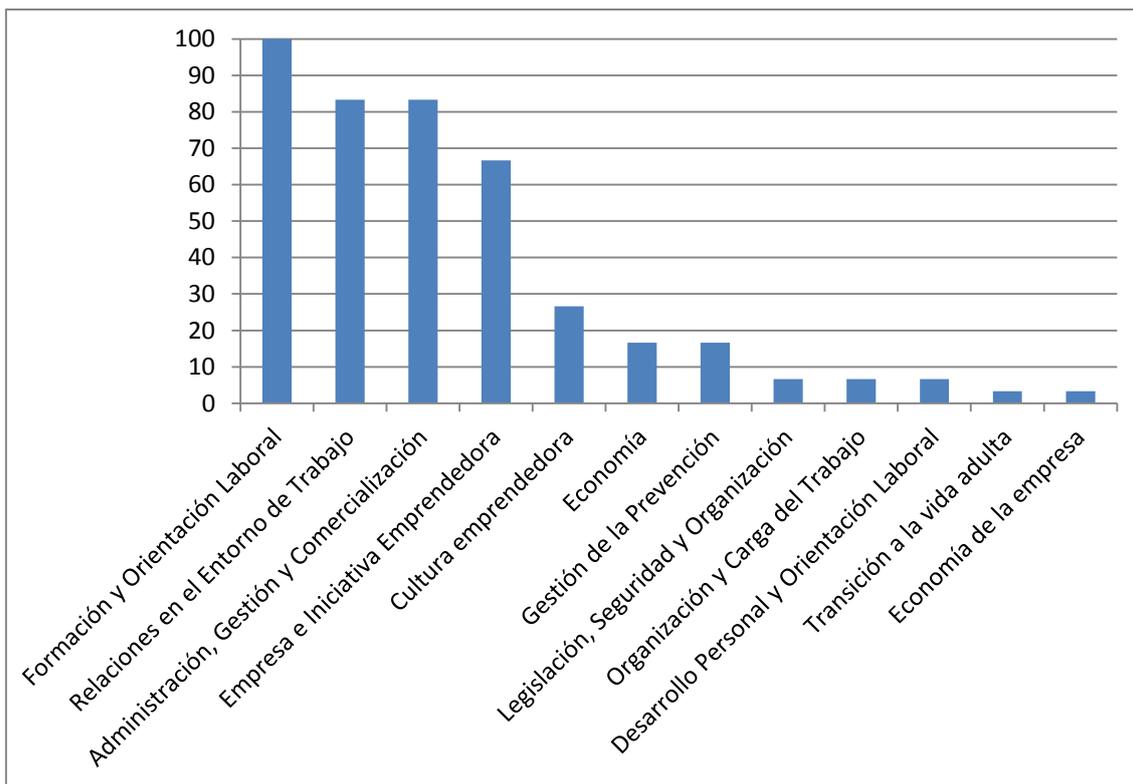
De los cuestionarios completados por un total de treinta profesores de Formación y Orientación Laboral de Cantabria se extraen los siguientes resultados.

Un 40% de los profesores de FOL no llevan más de diez años dedicándose a la docencia. Otro 40% lleva más de quince años dando clase, y tan sólo un 13% está en este cuerpo desde hace cinco años o menos.

Con respecto a la formación inicial, la mitad de los encuestados ha estudiado Derecho. La otra mitad ha estudiado alguno de los siguientes estudios universitarios: Relaciones Laborales, Ciencias Económicas, Administración y Dirección de Empresas y otras carreras.

El 87% de los encuestados han obtenido el Certificado de Capacitación Pedagógica antes de iniciar su actividad docente. El porcentaje restante no tiene ninguna formación en pedagogía. Ninguno de los encuestados ha estudiado el Máster en Formación del Profesorado de Secundaria.

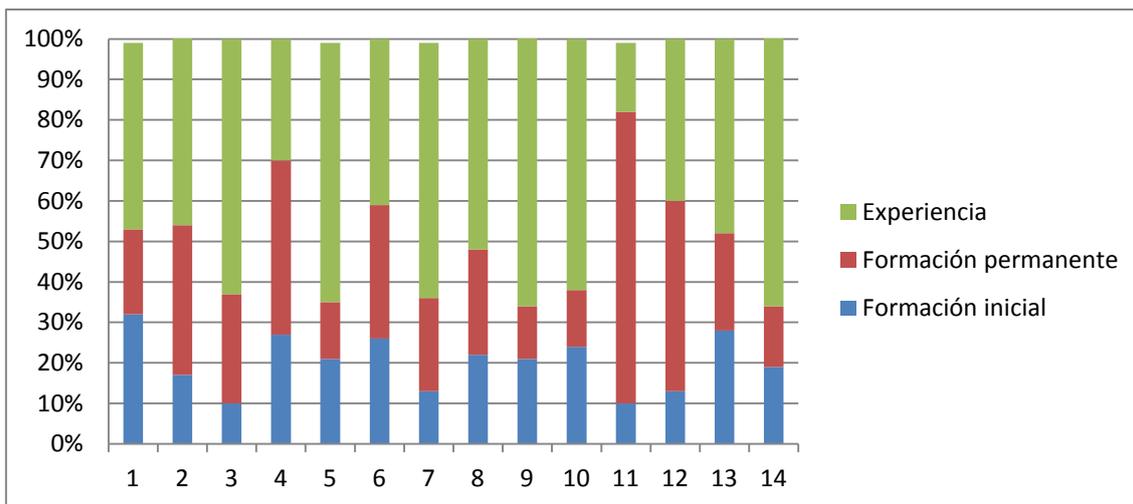
Los profesores de Formación y Orientación Laboral pueden impartir bastantes materias. En la siguiente gráfica se puede observar qué módulos o asignaturas han impartido los profesores encuestados. Todos han impartido el módulo de “Formación y Orientación Laboral”, y la gran mayoría los de “Relaciones en el Entorno de Trabajo” y “Administración, Gestión y Comercialización”.



**Gráfica 1: Módulos o Asignaturas en los que ha impartido docencia.**

En el cuestionario se preguntaba a los docentes por qué competencias habían adquirido y en qué momento de su trayectoria. Estas competencias habían sido divididas en dos categorías: generales y propias del profesor de Formación y Orientación Laboral.

En la siguiente gráfica aparece representado el momento en el que se adquirieron dichas competencias. Resulta llamativo que, en la inmensa mayoría de ellas, la experiencia es el factor clave. Resulta también llamativo el hecho de que la formación inicial no ha jugado ningún papel en la adquisición de las competencias pedagógicas. Si recordamos que la gran mayoría había obtenido el CAP, se deduce que este cursillo no otorgaba a quienes lo cursaban las competencias pedagógicas necesarias para desarrollar su actividad docente.



**Gráfica 2: Competencias docentes y momento de adquisición.**

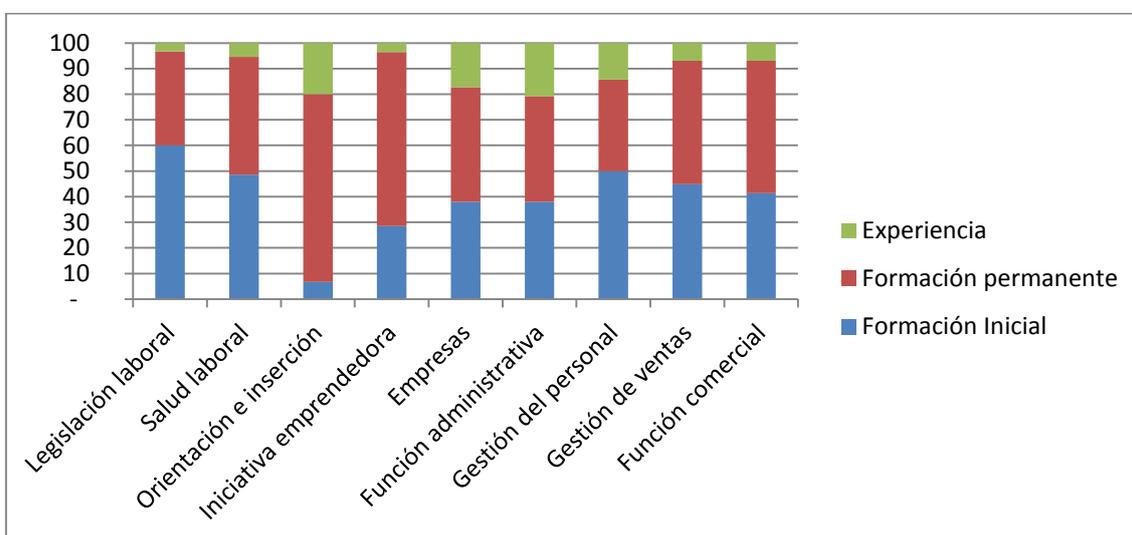
1. Planifica los procesos de enseñanza y aprendizaje teniendo en cuenta las características de sus alumnos y sus necesidades de formación.
2. Busca y prepara recursos y materiales didácticos, teniendo en cuenta los avances de su materia y el nivel de sus alumnos.
3. Diseña la metodología y las actividades de acuerdo al nivel de sus alumnos, teniendo en cuenta la creatividad y la innovación, el aprendizaje autónomo y colaborativo, y el contexto real de sus alumnos.
4. Proporciona información adecuada sobre fuentes de información, objetivos, contenidos, metodología y evaluación.
5. Actúa como facilitador y guía en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
6. Atiende a la diversidad de su alumnado, ofreciendo actividades de ampliación y refuerzo y poniendo a disposición de los estudiantes las medidas de atención a la diversidad necesarias.
7. Trabaja la motivación de sus alumnos, despertando su curiosidad e interés e incentivando su participación.
8. Es ejemplo de actuación y portador de valores, fomentando la actitud positiva y crítica hacia las nuevas tecnologías, la valoración positiva del pensamiento divergente, el trabajo autónomo, ordenado, responsable y el trabajo cooperativo.
9. Se preocupa por llevar a cabo una acción tutorial adecuada a las necesidades de su grupo.
10. Evalúa y retroalimenta el aprendizaje de sus alumnos, así como el desarrollo de habilidades, actitudes y valores.
11. Se mantiene actualizado y se preocupa por su mejora continua como docente.
12. Conoce la realidad del mundo laboral al que accederán sus alumnos
13. Lleva a cabo la orientación educativa, académica y profesional de los alumnos, en colaboración, en su caso, con los servicios o departamentos especializados.
14. Se coordina con el equipo docente del curso/s en el/los que imparta su materia, así como con el Departamento de Orientación.

Todos los profesores afirman tener adquiridas todas estas competencias, salvo la número 1, la 5, la 7, y la 11, en las que un pequeño porcentaje cree no tenerlas aún.

En cuanto a las competencias propias del profesor de Formación y Orientación Laboral, éstas se dividían a su vez en otras dos categorías: los conocimientos

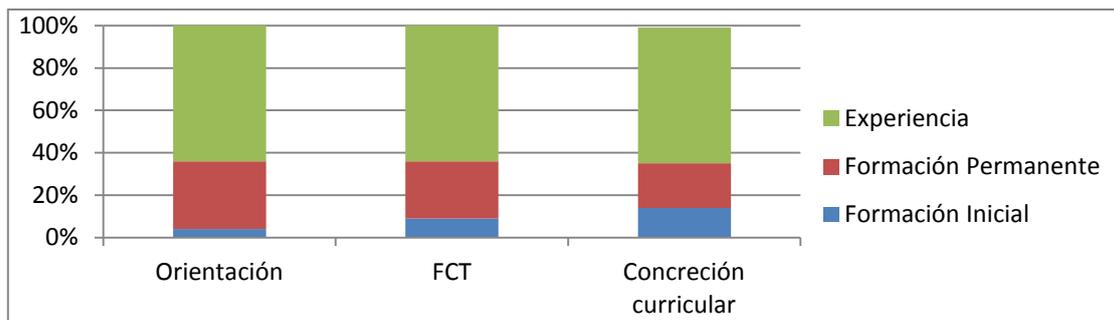
suficientes en todas las áreas de trabajo más importantes, y otras relacionadas con el trabajo del profesor de FOL.

En la siguiente gráfica puede apreciarse que todas las áreas de conocimiento han sido perfeccionadas a través de la formación permanente en la mayoría de los casos, salvo en las áreas de “legislación y relaciones laborales” y “gestión del personal”, en el que la mayoría ha adquirido esta competencia a través de la formación inicial. La experiencia ha servido para adquirir estos conocimientos en porcentajes inferiores al 20% de los casos. Destaca el área de la orientación y la inserción laboral, que tiene un porcentaje muy bajo de adquisición a través de la formación inicial.



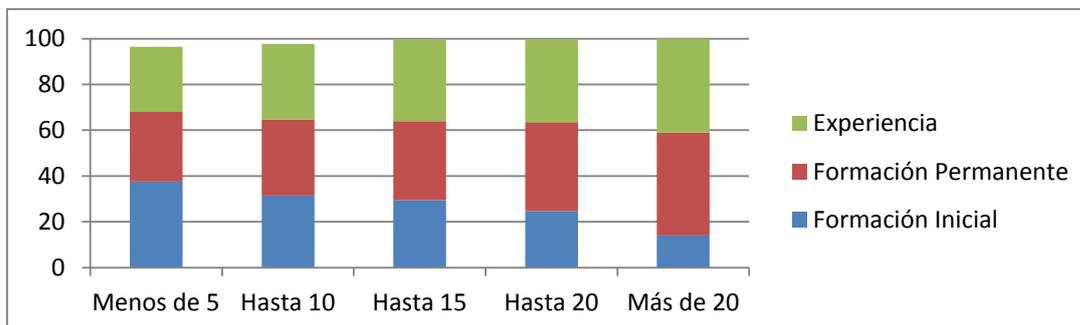
**Gráfica 3: Competencias teóricas y momento de adquisición.**

El resto de competencias que el profesor de Formación y Orientación Laboral debería tener adquiridas tienen que ver con la orientación del alumnado en la realización del módulo de FCT (Formación en centros de trabajo), con la colaboración con el tutor en las reuniones que se establezcan con el alumnado durante las FCT y con la contextualización de la concreción curricular a las características de la familia profesional del ciclo formativo. Estas competencias han sido adquiridas por la mayoría de los docentes, aunque no por todos. La primera, por un 83%, la segunda por un 73% y la última por un 93%. La mayoría de los encuestados afirma haber aprendido estos asuntos a través de la experiencia.



**Gráfica 4: Otras competencias y momento de adquisición.**

El porcentaje de competencias adquiridas varía en función de los años que se lleva como docente. De este modo, los profesores que llevan menos de cinco años ejerciendo declaran haber adquirido una media del 90% de las competencias, y este porcentaje va aumentando hasta alcanzar un 100% con más de veinte años de experiencia. Además, al principio del trabajo como docente la mayoría de las competencias han sido adquiridas por la formación inicial, y esta situación va cambiando dejando paso a la formación permanente y a la experiencia a medida que pasa el tiempo.

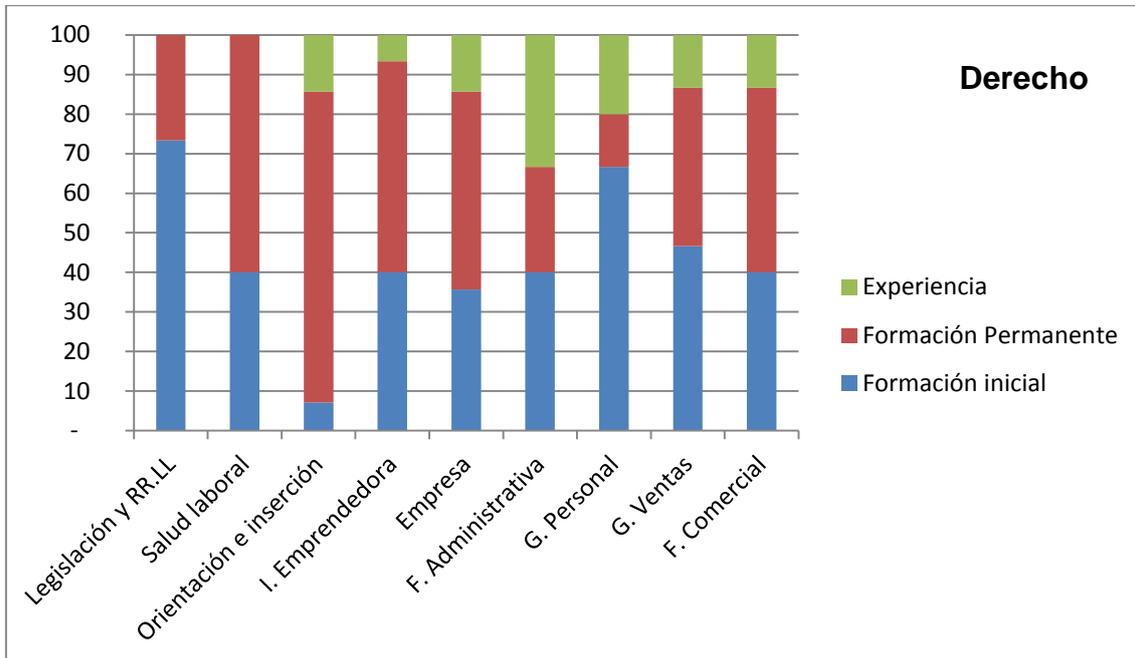


**Gráfica 5: Antigüedad como profesor de FOL y forma mayoritaria media de adquisición de las competencias docentes.**

Uno aspectos que pretendía demostrarse con esta investigación es cómo influye la formación inicial en el momento en que se adquirieron las competencias docentes.

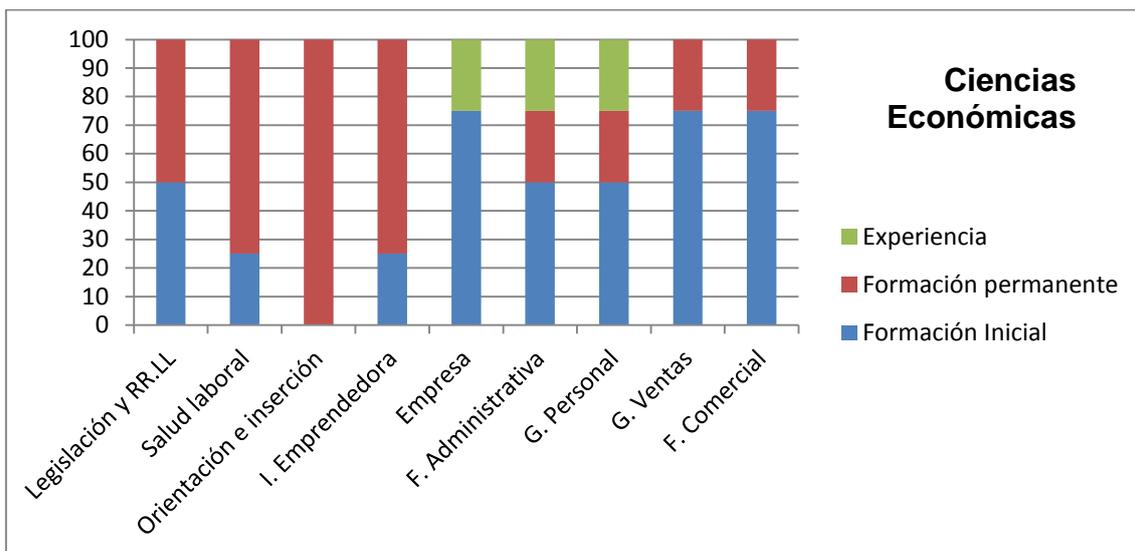
Los profesores que han estudiado derecho manejaban con soltura la mayoría de los conocimientos necesarios para impartir los módulos de la especialidad de Formación y Orientación Laboral. Evidentemente, la legislación y las relaciones laborales están mayormente representadas en la formación inicial y, las materias menos relacionadas con estos estudios – las que más relación

tienen con el mundo de la empresa – tienen una representación menor en la formación inicial, y aparece el factor experiencia.



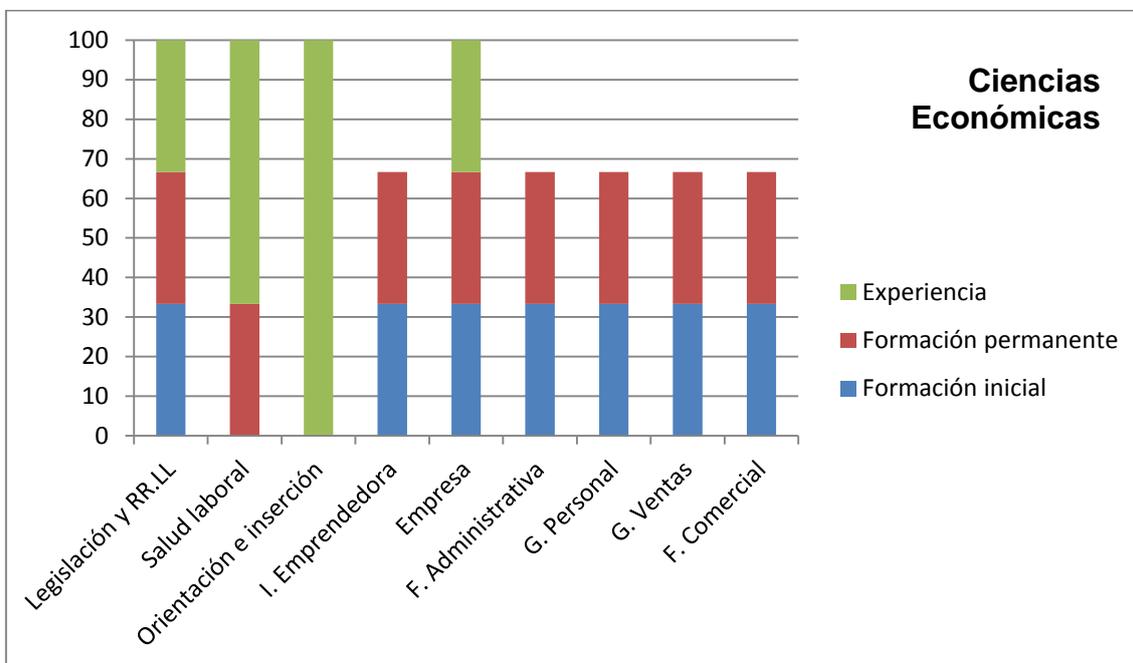
**Gráfica 6: Competencias teóricas de profesores con Derecho como titulación inicial y momento de adquisición.**

Los profesores que estudiaron ciencias económicas manejan los conocimientos relacionados con la empresa gracias a su formación inicial y, en cambio, en la parte más jurídica y de prevención de riesgos juega un papel más importante la formación permanente. La iniciativa emprendedora tiene poca representación en la formación inicial.



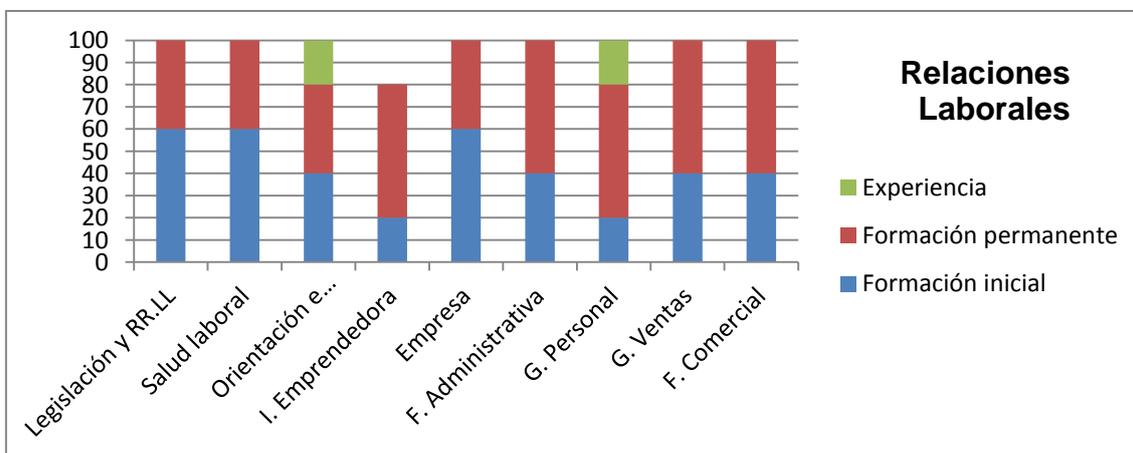
**Gráfica 7: Competencias teóricas de profesores con Ciencias Empresariales como titulación inicial y momento de adquisición.**

El caso de las ciencias empresariales ha resultado algo extraño, quizás por la baja representación de docentes con esta carrera y el hecho de que uno de los encuestados afirmara no tener adquiridas las cuatro últimas competencias. Es por ello que estos datos no serán tenidos en cuenta.



**Gráfica 8: Competencias teóricas de profesores con Ciencias Económicas como titulación inicial y momento de adquisición.**

Los docentes que han estudiado Relaciones Laborales tenían formación suficiente en legislación y relaciones laborales, en salud laboral y en la empresa y su proceso de creación. En cambio, en el resto de variables la formación permanente ha resultado imprescindible para adquirir estos conocimientos en la mayoría de los casos.



**Gráfica 9: Competencias teóricas de profesores con Relaciones Laborales como titulación inicial y momento de adquisición.**

## 5. CONCLUSIONES.

### 5.1. Relacionadas con la hipótesis planteada.

La hipótesis de esta investigación era que existen diferencias en las competencias que los profesores de Formación y Orientación Laboral tienen adquiridas en tres momentos – tras la formación inicial, tras la formación permanente y tras la experiencia – en función de su antigüedad en el cuerpo, su titulación y su formación en pedagogía.

Con respecto a la antigüedad, se establecía que cuantos más años llevaran impartiendo docencia, habrían adquirido un mayor número de competencias; y que la formación permanente y la experiencia irían teniendo más importancia conforme pasaran los años.

Los resultados de la investigación demuestran que esta hipótesis sí se cumple (Gráfica 5). Aunque desde el principio del período dedicado a la docencia el número medio de competencias adquiridas es muy elevado, este porcentaje va aumentando progresivamente hasta llegar al total de las competencias adquiridas. Además, al principio de la experiencia docente se considera que es más influyente la formación inicial en la adquisición de estas competencias y, a medida que pasa el tiempo, va ganando importancia la formación permanente y la experiencia.

De estos datos se concluye que en Cantabria tenemos un cuerpo de profesores de Formación y Orientación Laboral altamente cualificados, con todas las competencias necesarias para su trabajo ya adquiridas.

En cuanto a la titulación, antes de comenzar la investigación se había establecido que la competencia sobre el manejo de los conocimientos necesarios para impartir los módulos que le corresponden a este cuerpo iba a variar en función de la titulación de origen de los profesores. En otras palabras, un profesor que hubiera cursado la Licenciatura en Derecho habría adquirido diferentes competencias y en momentos diferentes que uno que hubiera estudiado Ciencias Económicas.

En la siguiente tabla aparece una síntesis de los resultados obtenidos (Gráficas 6, 7 y 9) organizada por los conocimientos que se han de manejar y la carrera de origen.



	Derecho	Económicas	RR.LL
Legislación y RR.LL	Formación.Inicial	Formación.Inicial	Formación.Inicial
Salud laboral	F. Permanente	F. Permanente	Formación.Inicial
Orientación e inserción	F. Permanente	F. Permanente	F. Permanente
Iniciativa emprendedora	F. Permanente	F. Permanente	F. Permanente
Entorno y creación de empresas	Formación.Inicial	Formación.Inicial	Formación.Inicial
Función administrativa	Formación.Inicial	Formación.Inicial	F. Permanente
Gestión de personal	Formación.Inicial	Formación.Inicial	F. Permanente
Gestión de ventas	Formación.Inicial	Formación.Inicial	F. Permanente
Función comercial	F. Permanente	Formación.Inicial	F. Permanente

**Tabla 1: Relación entre conocimientos que se deben manejar y titulación inicial.**

Como puede apreciarse, entre los quienes han cursado Derecho y los que han cursado Ciencias Económicas apenas hay diferencias en el momento de adquisición de los conocimientos. Sí que las hay con quienes han estudiado Relaciones Laborales, caso en el que la formación permanente ha tenido un peso mayor que la formación inicial.

Queda refutada esta hipótesis, puesto que no existen tantas diferencias como se pensaba que iban a existir. De esto se concluye que las carencias de la titulación de origen son suplidas a través del estudio de la oposición, ya que

todos los docentes llegan al aula manejando los conocimientos necesarios y es evidente que no todos se estudian en todas las carreras.

En la hipótesis también se hablaba de la formación en pedagogía. Se creía que los profesores que hubieran cursado algún tipo de estudios en este ámbito tendrían todas las competencias generales, es decir, las más relacionadas con la pedagogía, adquiridas en su formación inicial.

La inmensa mayoría de los encuestados habían estudiado el Certificado de Capacitación Pedagógica, más conocido como CAP, y el resto no tenía ninguna formación en pedagogía. Al contrario de lo que se pensaba, las competencias relacionadas con la pedagogía no han sido adquiridas mayoritariamente en la formación inicial, por lo que esta hipótesis queda refutada.

Por tanto, el CAP no ha sido suficiente para que los docentes adquieran las competencias pedagógicas necesarias para entrar a dar clase, sino que el día a día de los profesores les ha ido enseñando a trabajar en este sentido.

Dentro del cuestionario se daba la opción del Máster en Formación del Profesorado de Secundaria, que ninguno de los encuestados había cursado puesto que no lleva muchos años implantados. Este máster sustituye actualmente al antiguo CAP, que era mucho más corto y poco profundo. En teoría, estos nuevos estudios deberían capacitar a los futuros docentes en los aspectos pedagógicos más importantes. Habría que ver si cuando quienes cursen este máster lleguen a la docencia lo hacen con estas competencias adquiridas.

## **5.2. Otras conclusiones.**

Además de las conclusiones relacionadas con la hipótesis que se planteó en un principio, esta investigación ha servido para descubrir una realidad que no debería existir.

Es de sentido común que antes de comenzar a enseñar hay que saber cómo hacerlo, es decir, es necesario haber adquirido unas competencias mínimas en pedagogía. Lo que se juega es algo importante, es el aprendizaje de los

alumnos, y sin embargo, esta investigación refleja que la realidad no es así, que la mayor parte de los profesores de Formación y Orientación Laboral de Cantabria no han adquirido estas competencias en su formación inicial (a través del CAP), sino que ha sido la experiencia la que les ha ido enseñando a enseñar (Gráfica 2).

Por otro lado, esta investigación ha servido también para descubrir que la mayoría de los profesores de Formación y Orientación Laboral han impartido un elevado número de asignaturas y módulos (Gráfica 1) lo que estamos ante un grupo de profesores muy versátiles, con gran capacidad de adaptación y con conocimientos muy amplios. Sin embargo, es por todos sabido que los módulos impartidos por estos profesores no son precisamente los más admirados entre los alumnos de Formación Profesional. Los resultados (Gráfica 4) demuestran que la mayoría de los profesores han adquirido con la experiencia la competencia de la contextualización de la concreción curricular, lo que quiere decir que ha habido alumnos que no han recibido un aprendizaje funcional y contextualizado, y esto explica el descrédito de la materia.

### **5.3. Necesidades de formación.**

El objetivo de esta investigación era detectar las necesidades formativas del profesorado de Formación y Orientación Laboral de Cantabria a través del estudio de las competencias que tienen adquiridas en la formación inicial, en la formación permanente y en la experiencia. Lo que se ha tratado de hacer es descubrir qué competencias necesarias para el desarrollo de la función docente no son adquiridas a través de la formación inicial y de la formación permanente.

En general, los profesores de Formación y Orientación Laboral de Cantabria tienen todas las competencias necesarias para impartir este módulo.

Con respecto a las competencias generales, es decir, las relacionadas con pedagogía se ha detectado un déficit en la formación inicial. En otras palabras, la formación pedagógica inicial no es suficiente para adquirir estas competencias, y la formación permanente parece no haberse encargado de hacerlo, sino que ha sido la experiencia el factor clave. Puesto que se entiende que un profesor debe llegar al aula sabiendo todo lo necesario para aprender,

no se puede admitir que la mayoría de las competencias pedagógicas se hayan adquirido con la experiencia.

Sin duda, la situación ideal sería que todos los profesores adquirieran estas competencias en su formación inicial, y que la formación permanente sea la que ayude a mantenerse actualizado. Sin embargo, dado que esta circunstancia no se está produciendo, la formación permanente debería orientarse al ámbito pedagógico, de forma y manera que no se adquieran estas competencias a través de la experiencia únicamente.

Por otro lado y respecto a las competencias específicas del profesor de Formación y Orientación Laboral, tenemos que la formación inicial es, en general, suficiente para adquirir los conocimientos necesarios. Por contra, las competencias más específicas relacionadas con la Formación en Centros de Trabajo y la concreción curricular adaptada al contexto, han sido adquiridas también a través de la experiencia, por lo que se detectan necesidades formativas en este sentido.

#### **5.4. Límites de la investigación.**

El principal límite de esta investigación ha sido la muestra. La idea era hacer un perfil competencial de todo el profesorado de Formación y Orientación Laboral de Cantabria. Sin embargo, dado el poco tiempo y el ritmo de trabajo de estos profesores, ha sido imposible contactar con todos. Ello ha hecho que la muestra no sea tan significativa como se quisiera, y que pueda darse el caso de que segmentos de este cuerpo de profesores no se encuentren representados en esta investigación, o que haya datos importantes que se hayan pasado por alto.

Otra limitación es la rigidez del cuestionario. Steadham (1980) ya marcó las desventajas del cuestionario como forma de detectar necesidades de formación:

- Ofrecen poca provisión de expresiones libres de respuestas no anticipadas.
- Requieren tiempo para desarrollar instrumentos efectivos.

- Son de utilidad limitada para conocer las causas de los problemas y las posibles soluciones.
- Se ven afectados por la baja proporción de cuestionarios devueltos y por la poca adecuación de las personas que responden al cuestionario.

### **5.5. Futuras líneas de investigación.**

Como futura líneas sobre la que seguir investigando, en los próximos años se podrían analizar las competencias pedagógicas adquiridas en la formación inicial por aquellos profesores que hayan cursado el Máster en Formación del Profesorado de Secundaria.

## 6. ANEXO: ENCUESTA SOBRE EL PERFIL COMPETENCIAL DEL PROFESOR DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL EN CANTABRIA

Datos personales (marque con una X)

Antigüedad como profesor de FOL:

Hasta 5 años	
Hasta 10 años	
Hasta 15 años	
Hasta 20 años	
Más de 20 años	

Titulación que tenía cuando accedió al cuerpo de profesores de FOL:

Derecho	
Relaciones Laborales / Graduado Social	
Ciencias Empresariales	
Ciencias Económicas	
Administración y Dirección de Empresas	
Psicología	
Otra (indique cuál.....)	

Formación en pedagogía antes de acceder al cuerpo de profesores de FOL:

Título de Especialización Didáctica (TED)	
Certificado de Capacitación Pedagógica (CAP)	
Máster en Formación del Profesorado de Secundaria	
Otro (indique cuál.....)	

Módulos y/o asignaturas en las que imparte o ha impartido docencia:

Formación y Orientación Laboral	
Relaciones en el Entorno de Trabajo	
Administración, Gestión y Comercialización	
Empresa e Iniciativa Emprendedora	
Cultura emprendedora	
Economía	
Otras (indique cuál o cuáles.....)	

## Competencias Docentes

Indique con una X en qué momento adquirió las siguientes competencias, si es que lo hizo (marque sólo una)

F.I.: Formación Inicial / F.P.: Formación permanente / Ex.: Experiencia

<b>GENERALES</b>	<b>F.I.</b>	<b>F.P.</b>	<b>Ex.</b>
Planifica los procesos de enseñanza y aprendizaje teniendo en cuenta las características de sus alumnos y sus necesidades de formación.			
Busca y prepara recursos y materiales didácticos, teniendo en cuenta los avances de su materia y el nivel de sus alumnos.			
Diseña la metodología y las actividades de acuerdo al nivel de sus alumnos, teniendo en cuenta la creatividad y la innovación, el aprendizaje autónomo y colaborativo, y el contexto real de sus alumnos.			
Proporciona información adecuada sobre fuentes de información, objetivos, contenidos, metodología y evaluación.			
Actúa como facilitador y guía en el proceso de enseñanza – aprendizaje.			
Atiende a la diversidad de su alumnado, ofreciendo actividades de ampliación y refuerzo y poniendo a disposición de los estudiantes las medidas de atención a la diversidad necesarias.			
Trabaja la motivación de sus alumnos, despertando su curiosidad e interés e incentivando su participación.			
Es ejemplo de actuación y portador de valores, fomentando la actitud positiva y crítica hacia las nuevas tecnologías, la valoración positiva del pensamiento divergente, el trabajo autónomo, ordenado, responsable y el trabajo cooperativo.			
Se preocupa por llevar a cabo una acción tutorial adecuada a las necesidades de su grupo.			
Evalúa y retroalimenta el aprendizaje de sus alumnos, así como el desarrollo de habilidades, actitudes y valores.			
Se mantiene actualizado y se preocupa por su mejora continua como docente.			
Conoce la realidad del mundo laboral al que accederán sus alumnos			
Lleva a cabo la orientación educativa, académica y profesional de los alumnos, en colaboración, en su caso, con los servicios o departamentos especializados.			
Se coordina con el equipo docente del curso/s en el/los que imparta su materia, así como con el Departamento de Orientación			
<b>PROPIAS DEL PROFESOR DE FOL</b>	<b>F.I.</b>	<b>F.P.</b>	<b>EX</b>
Tiene conocimientos suficientes sobre:			
Legislación y relaciones laborales			
Salud laboral			
Orientación e inserción sociolaboral			
Iniciativa emprendedora			
La empresa, su entorno y su proceso de creación			
Función administrativa de la empresa			
Gestión del personal			
Gestión de las ventas			
Función comercial			
Orienta al alumnado, en colaboración con el tutor y el Departamento de Orientación, en relación con la realización del módulo de FCT.			
Colabora con el tutor en las reuniones que se establezcan con el alumnado durante las FCT.			
Contextualiza la concreción curricular a las características de la familia profesional del ciclo formativo en el que imparta su materia.			

## 7. BIBLIOGRAFÍA.

Ayala, F. (2008) *El modelo de formación por competencias*. (Enlace Web: <http://www.modelo.edu.mx/univ/mcom.ppt>)

Jonnaert, P.; Barrette, J.; Masciotra, D. y Yaya, M. (2008). La competencia como organizadora de los programas de formación: hacia un desempeño competente”, en *Profesorado, Revista de currículum y formación del profesorado*. 12, 3. (Enlace web <http://www.ugr.es/~recfpro/rev123ART3res.pdf>)

Case, C.W., Lanier, J. E., & Miskel, C. G. (1986). The Holmes Group report: Impetus for gaining professional status for teachers. *Journal of Teacher Education*.

Cruz, P. K., y Vega, G. M. (2001) La gestión por competencias: una nueva herramienta en la planificación estratégica del recurso humano, Antofagasta, Universidad de Antofagasta, (Enlace web <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/gesporcomp.htm>)

Fernández Muñoz, R. (2003). Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI. *Organización y gestión educativa: Revista del Fórum Europeo de Administradores de la Educación*. Vol. 11, nº 1, pags 4-7. (Enlace web [www.uclm.es/profesorado/ricardo/cursos/competenciaprofesionales.pdf](http://www.uclm.es/profesorado/ricardo/cursos/competenciaprofesionales.pdf))

Ibarra, A. (2000) Formación de recursos humanos y competencia laboral, *Boletín Cinterfor*, (149), 95-107. (Enlace web Formación de recursos humanos y competencia laboral)

Le Boterf, G. (2000). Ingeniería de las competencias. Barcelona, Gestión 2000.

Levy – Leboyer, C. (1997). La gestión de las competencias. Barcelona, Ediciones Gestión 2000.

Liston, D.P.; Zeichner, K.M. (1993): Formación del profesorado y condiciones sociales de escolarización. La Coruña. Ediciones Morata.

Mertens, I (1996). Competencia laboral: sistemas, surgimientos y modelos. CINTERFOR/OIT. Montevideo, Uruguay. (Enlace web <http://cinterfor.org.uy>)

Navío Gámez, A. y Tejada Fernández, J. A. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias. *Revista Iberoamericana de Educación* , 32 (2) (Enlace web <http://www.rieoei.org/deloslectores/1089Tejada.pdf>)

Pavié, A. (2011). "Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente. *REIFOP*, 14 (1), 67 – 80. (Enlace web: [http://www.aufop.com/aufop/uploaded\\_files/articulos/1301587967.pdf](http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1301587967.pdf))

Pérez, J.M. (2005). La formación permanente del profesorado ante los nuevos retos del sistema educativo universitario. *XI Congreso de Formación del profesorado*, Segovia 17-19 de febrero (Enlace web <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=217017146007>)

Perrenoud, P (2004). Diez nuevas competencias para enseñar. Barcelona: Graó.

Sanjuán Roca, M.M. (2010). Perfil del Profesorado de Formación y Orientación Laboral en los centros públicos de Galicia. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, Vol. 14, nº 2. (Enlace web: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=56717074016>)

Shön, D. (1992). La formación de profesionales reflexivos. Madrid: Paidós – MEC

Steadham, S.V. (1980). Learning to select a needs assessment strategy. *Training and Development Journal*. 30, 55 – 61.

Subsecretaria de Educación Media Superior (2008). Competencias que expresan el perfil del docente de la Educación Media Superior. Creación de un Sistema Nacional de Bachillerato en un marco de diversidad. Ciudad de México. (Enlace web: [www.sems.sep.gob.mx](http://www.sems.sep.gob.mx))

Tejada Fernández, J. (2009). Competencias docentes. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 13, 1-15. (Enlace web: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=56711798015>)

Torres Cardona, B. (dirección técnica) (2008). Guía metodológica de detección de necesidades formativas en el ámbito de la formación profesional para el empleo. Junta de Andalucía. (Enlace web: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/www/publicaciones/detalle?id=1528>)

Touriñán López, J. M. (1990): La profesionalización como principio del sistema educativo y la función pedagógica. *Revista de Ciencias de la Educación*, nº 141, pp. 9-23.

Valdez Coiro, I. S. (2006). El enfoque de competencias en la virtualidad educativa. *Apertura*, volumen 6, número 004. Universidad de Guadalajara, México. (Enlace web <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/688/68800403.pdf>)

Zabalza, M. A. (2003) *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*, Madrid: Narcea.

Zaragoza Lorca, A. (coord.) (2007). Competencias profesionales docentes y detección de necesidades de formación. Consejería de Educación, Ciencia e Investigación. Región de Murcia. (Enlace web [http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=2674&IDTIPO=246&RASTRO=c943\\$m4331,4330](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=2674&IDTIPO=246&RASTRO=c943$m4331,4330))

#### *Legislación:*

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes a que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y se regula el régimen transitorio de ingreso a que se refiere la disposición transitoria decimoséptima de la citada ley.

Decreto 4/2010, de 28 de enero, por el que se regula la ordenación general de la Formación Profesional en el sistema educativo de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.