

SEMINARIO

LAS COMPETENCIAS PERSONALES

EN EL C.F.G.S. EDUCACIÓN INFANTIL



I.E.S. ABYLA

Curso 2010/2011

ASESOR RESPONSABLE: José Luis García Calvo.

COORDINADORA: Cristina Martínez Fuentes.

PARTICIPANTES: Patricia Machado Chafino.

Guillermina Anillo Ramos.

Almudena Lara Ostio.

M^a Ángeles Godino García.

ORGANIZA:

ÍNDICE

1.- JUSTIFICACIÓN, CONTEXTUALIZACIÓN Y DESARROLLO DEL PROCESO SEGUIDO.....	pág. 3
2.- ¿QUÉ ES UNA COMPETENCIA?.....	pág. 5
• <i>Concepto de competencia.</i>	
• <i>Tipos de competencias.</i>	
• <i>Características de las competencias.</i>	
• <i>Clasificación de competencias docentes.</i>	
3.- ¿QUÉ SON LAS COMPETENCIAS PERSONALES?.....	pág. 10
4.- LAS COMPETENCIAS PERSONALES EN EL C.F.G.S. EDUCACIÓN INFANTIL.....	pág. 12
5.- DESARROLLO DE LAS DIFERENTES COMPETENCIAS PERSONALES EN EL C.F.G.S. EDUCACIÓN INFANTIL.....	pág. 15
5.1.- <i>Autoconcepto positivo y ajustado.</i>	
5.2.- <i>Trabajo en equipo.</i>	
5.3.- <i>Habilidades interpersonales.</i>	
5.4.- <i>Competencias comunicativas.</i>	
5.5.- <i>Resolución de conflictos.</i>	
5.6.- <i>Actitud ética.</i>	
6.- MODELOS DE ACTUACIÓN PARA DESARROLLAR COMPETENCIAS PERSONALES.....	pág. 24
7.- ACTITUDES NO FAVORABLES PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS PERSONALES.....	pág.26
8.- ACOSO MORAL.....	pág. 29
• <i>Identificación del mobbing.</i>	
• <i>Tipos de mobbing.</i>	
• <i>Fases del mobbing.</i>	
• <i>Daños que provoca el mobbing.</i>	
9.- FUENTES DOCUMENTALES: BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.....	pág. 33
10.- CONCLUSIONES.....	pág. 34

1.- JUSTIFICACIÓN, CONTEXTUALIZACIÓN Y DESARROLLO DEL PROCESO SEGUIDO.

Tradicionalmente la educación formal en cualquiera de los niveles en que se presenta se ha dedicado al desarrollo de competencias metodológicas y técnicas (al desarrollo de contenidos conceptuales y procedimentales) y el desarrollo de competencias personales (el saber estar y ser) se ha delegado al contexto de la educación informal.

En la formación profesional de Grado Superior se ha centrado básicamente en las primeras, dejando las competencias personales y participativas en un segundo plano.

El contexto que nos ocupa es el del Ciclo formativo de Grado Superior de Educación Infantil, que según el Real Decreto 1394/2007, de 29 de octubre, establece el título de Técnico Superior en Educación Infantil y sus enseñanzas mínimas. Se compone de 13 módulos profesionales, con un total de 2000 horas formativas.

Tras impartir clase en diversos módulos los docentes hemos valorado la necesidad de incidir sobre las competencias personales ya que son muchas las ocasiones en las que no existiendo dificultades de acceso a los contenidos si encontramos con dificultades en las relaciones personales entre el alumnado, dificultades a la hora de trabajar en grupo, problemáticas como consecuencias de conflictos más resueltos, etc.

Consideramos que desde el ciclo que nos ocupa en el que los alumnos y alumnas van a desarrollar su actividad profesional en el ámbito docente y por tanto serán futuros impulsores de una educación inclusiva, adquiere pleno sentido incorporar todas las competencias en el curriculum formal.

Hay que tener presente que es esta sociedad, en cambio constante, la que propicia y justifica la emergencia de un nuevo discurso que va más allá de la formación para el empleo o para el puesto de trabajo, y se pone el énfasis en la mejora de las competencias personales y de la organización.

Cada vez más las empresas e instituciones no solo buscan a personas con muchos conocimientos, sino que buscan a personas con capacidad de innovar, de aprender y de aportar soluciones creativas e inteligentes a las diferentes situaciones que se dan en el contexto laboral.

En este sentido surgen los nuevos enfoques de gestión de los recursos humanos, en el aspecto de la dirección por competencias personales con el fin de abrir nuevas expectativas que faciliten la movilidad funcional, la motivación en el trabajo y el progreso profesional y personal, a la vez que provoquen una nueva forma de pensar, de aprender a aprender y así ser capaces de incorporar los nuevos conocimientos que desarrollen al máximo las competencias profesionales o generen nuevas capacidades personales.

Esto nos hace creer necesario ofrecer un soporte documental de estudio de forma que en un futuro próximo nos sirva de base para trabajar tales competencias personales en el contexto del aula, como paso previo imprescindible al laboral.

El proceso que hemos seguido para el desarrollo y elaboración del Seminario ha sido el de realizar lecturas de toda aquella información que encontrábamos sobre el tema a tratar y a partir de esta hemos elaborado un documento fundamentalmente teórico, que en un futuro nos servirá como base para el desarrollo de las competencias personales en el aula de una forma práctica y con las estrategias metodológicas oportunas.

2.- ¿QUÉ ES UNA COMPETENCIA?

Concepto de competencia.

Es bueno empezar por clarificar que entendemos por competencias. Recojamos en primer lugar cuatro de las definiciones más conocidas:

1. Las competencias se definen como el conjunto de saberes técnicos, metodológicos, sociales y participativos que se actualizan en una situación y en un momento particulares (AQU, 2002, p. 46).
2. Competencia es la aptitud para enfrentar eficazmente una familia de situaciones análogas, movilizandole a conciencia y de manera a la vez rápida, pertinente y creativa, múltiples recursos cognitivos: saberes, capacidades, microcompetencias, información, valores, actitudes, e esquemas de percepción, de evaluación y de razonamiento (Perrenoud, 2001, p. 509).
3. Competencia es la secuencia de acciones que combinan varios conocimientos, un esquema operativo transferible a una familia de situaciones (Le Boterf, 2000, p. 87).
4. Tradicionalmente la competencia se ha entendido como el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. Supone conocimientos razonados, ya que se considera que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere. Son entonces un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica, lo que implica que la competencia no proviene de la aprobación de un currículo escolar formal, sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas (Gallart y Jacinto, 1995, p. 1).

Actualmente parece claro que las competencias no son un estado ni un conocimiento que se posee y, por lo tanto, no se pueden reducir a un saber o a un saber hacer.

Tener conocimiento o habilidades no implica ser competente (Parcisa, 2004). Las competencias contienen o integran recursos (conocimientos, habilidades, actitudes), pero van más allá, orquestándolos. Por lo tanto, hay que enfatizar el componente aplicativo, el carácter contextualizar de las competencias, como veremos a continuación.

Tipos de competencias:

Las competencias pueden dividirse en:

1. **Básicas o transversales:** aquellas esenciales para el desarrollo vital de todos los individuos. Estas se dividen de acuerdo con los siguientes ámbitos:
 - Intelectual/cognitivo (razonamiento, sentido crítico).
 - Interpersonal (trabajo en equipo, liderazgo).
 - De manejo y comunicación de la información.
 - De gestión (planificación, responsabilidad).
 - De los valores éticos/profesionales.

2. **Específicas:** aquellas que se derivan de las exigencias de un contexto o trabajo concreto. A su vez, pueden dividirse también según los siguientes ámbitos:
 - De conocimientos, relativo a la adquisición de un corpus de conocimientos, técnicas y teorías propias de la esfera de cada titulación o profesión.
 - Profesional, que incluye tanto las habilidades de comunicación e indagación como el saber cómo.
 - Académico, con sus respectivos ámbitos de saber cómo, de comunicación y de investigación.

Características de las competencias:

Las principales características de las competencias y que se describen a continuación, según recoge Elena Cano (2009):

a) Carácter teórico-práctico:

Las competencias tienen un carácter teórico-práctico en tanto que, por una parte, requieren saberes técnicos y académicos pero, por la otra, se entienden en relación con la acción de un determinado puesto de trabajo, en un determinado contexto.

Como señala *Perrenoud* (2004b, p.9), es en su funcionamiento cuando las competencias toman sentido y que llevan a movilizar los recursos cognitivos (conocimientos, técnicas, habilidades,...)

Ejercitar una competencia implica tanto el desarrollo de operaciones mentales como la realización de acciones.

b) Carácter aplicativo

Lo que caracteriza la competencia es su aplicabilidad, su transferibilidad, el saber movilizar los conocimientos que se poseen en las diferentes (y cambiantes) situaciones de la práctica.

c) Carácter contextualizado.

La competencia se refiere a un saber-hacer flexible que se lleva a cabo en contextos diversos, incluyendo situaciones distintas a aquellas en las que se aprendieron.

d) *Carácter reconstructivo.*

Las competencias no se adquieren en una etapa de formación inicial y se aplican sin más, sino que se crean y se recrean continuamente con la práctica profesional.

e) *Carácter combinatorio.*

Los conocimientos, los procedimientos, las actitudes, así como las capacidades personales deben de complementarse todas ellas, combinarse para que efectivamente pueda decirse que se posee competencia.

f) *Carácter interactivo.*

La adquisición y el desarrollo de competencias no pueden entenderse individualmente, sino en interacción con los demás y con el contexto. Es importante ser consciente de que defender el desarrollo de competencias no es una visión individualista del desarrollo profesional. Precisamente las competencias se ejecutan y se mejoran al trabajar para y con otros, buscando respuestas conjuntas a situaciones que aparecen día a día.

Clasificaciones de competencias docentes.

Para analizar las competencias en sentido amplio, detallaré una de las propuestas existentes que ilustra los diversos tipos de habilidades que un profesional de cualquier disciplina debe tener.

Rodríguez y otros (2003, Pág. 35) expone diferentes competencias que deben poseer profesionales de forma transversal:

1. *Competencias interpersonales:*

Comunicación.

Trabajo en equipo.

Liderazgo.

2. *Competencias cognitivas:*

Resolución de problemas.

Pensamiento crítico.

Razonamiento cotidiano.

Creatividad.

3. *Competencias instrumentales:*

Gestión.

Instrumentales (idiomas, informática, documentación).

Competencias exclusivamente docentes:

Esta es una de las clasificaciones que se han realizado respecto a las competencias que deberían poseer los docentes:

a) Clasificación de Angulo (1999)

Angulo (1999, p. 48) recoge las cinco competencias propuestas por Houston:

1. Competencias cognitivas.
2. Competencias de actuación.
3. Competencias de consecuencias (referidas a los cambios que producen en el estudiante).
4. Competencias afectivas.
5. Competencias de exploración (u objetivos expresivos o de experiencia práctica, adquiridos en situaciones no necesariamente educativas).

Angulo (1999, p. 487) también recupera la sistematización de Gimeno y Pérez (1983, p. 356), tomada a su vez de Oliva y Henson (1980) y clasifica las competencias para la formación docente en las categorías siguientes:

1. Destrezas de comunicación.
2. Conocimientos básicos.
3. Destrezas técnicas.
4. Destrezas administrativas.
5. Destrezas interpersonales:
 - Aconsejar a los estudiantes.
 - Identificar y demostrar conductas que reflejen el respeto por la dignidad y el valor de otros grupos étnicos.
 - Demostrar destrezas que ayuden a los estudiantes a interactuar constructivamente con sus semejantes.
 - Demostrar destrezas que ayuden a los alumnos a desarrollar un autoconcepto positivo.

b) Clasificación de la ANECA (2004):

La Agencia Nacional de la Evaluación de la Calidad y Acreditación posee un documento (ANECA, 2004) cuyo objetivo es facilitar la adecuación de las titulaciones de maestro al Espacio Europeo de Educación Superior, en el que fija las competencias transversales a todas las titulaciones de maestro/personal docente:

Competencias personales:

- Trabajo en equipo.
- Trabajo en equipo de carácter disciplinar.
- Habilidades en las relaciones interpersonales.
- Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad.
- Razonamiento crítico.
- Compromiso ético.

Si analizamos diversas competencias surgidas en varios estudios, existen algunas en las que coinciden todos los autores. Las más reiterativas son las siguientes:

1. Capacidad de planificación y organización del propio trabajo.
2. Capacidad de comunicación.
3. Capacidad de trabajar en equipo.
4. Capacidad de establecer relaciones interpersonales satisfactorias y de resolver los conflictos.

Junto a dos habilidades personales esenciales para trabajar de forma realista, adaptándose a la realidad y con unos niveles de exigencia adecuados:

5. Autoconcepto positivo y ajustado.
6. Evaluación constante de nuestras acciones.

Todas estas competencias han de permitir resolver tareas cotidianas con eficiencia y enfrentarnos a nuevos retos con ilusión. Ciertas competencias personales como la capacidad de trabajar en equipo, de planificar el propio trabajo, de tener una autoestima ajustada; las habilidades interpersonales o los procesos de reflexión sobre nuestro quehacer deben de incorporarse a nuestro trabajo diario para que logremos ser competentes en el sentido más amplio del término.

3.- ¿QUÉ SON LAS COMPETENCIAS PERSONALES y PARTICIPATIVAS?

Para entender el marco teórico para desarrollar el concepto de competencias personales y participativas nos detenemos en el concepto de **inteligencias múltiples de Gardner** (1995) donde se integran estas competencias a través de la inteligencia interpersonal (competencias participativas) y la inteligencia intrapersonal (competencias personales).

Gardner describe la **inteligencia interpersonal**: capacidad de entender e interactuar eficazmente con el otro, entender sus deseos, intenciones, matices de su estado de ánimo y motivaciones. Es aquella que nos permite comprender y trabajar con los demás.

La **inteligencia intrapersonal**: capacidad de formarse un modelo ajustado de sí mismo y ser capaz de desenvolverse eficazmente en la vida. Es aquella que nos permite tomar conciencia de nuestra propia vida emocional, de evaluar nuestras emociones y sentimientos de forma que nos permita dirigir la propia conducta. Nos permite comprendernos y trabajar con uno mismo y entendemos que actúa como paso previo para desarrollar la inteligencia interpersonal.

Ya sea en términos de competencia o inteligencia, entendemos que en la línea de Gardner que el término personal engloba la idea de participar con el otro (aprender a ser para aprender a vivir juntos) por ello a partir de ahora utilizaremos el término competencia personal como aglutinador de las competencias personales y participativas.

Desde el artículo de la Revista de Enseñanza universitaria “Quiero enseñar... ¿me enseñas?”, se propone un curriculum de competencias personales que sirve de eje de contenidos a tener en cuenta para el propósito que nos ocupa. Desde este contexto y siguiendo a Bisquerra (2000) se recogen diversas propuestas y se integran en cinco bloques temáticos:

- a) conciencia emocional
- b) regulación
- c) autonomía personal
- d) inteligencia interpersonal
- e) habilidades de vida y bienestar.

A partir de esta propuesta, se desarrolla un posible curriculum para el transcurso del proceso formativo de los maestros y que nos sirve como referencia-guía para nuestro Ciclo formativo, ya que pertenece al mismo ámbito laboral y lo consideramos muy acertado en su elaboración.

CURRICULUM DE COMPETENCIAS PERSONALES

1. Conciencia moral.

- 1.1. Toma de conciencia de sus propias emociones.
- 1.2. Dar nombre a las propias emociones.
- 1.3. Comprensión de las emociones de los demás.

2. Regulación emocional.

- 2.1. Tomar conciencia de la interacción entre emoción, cognición y comportamiento.
- 2.2. Expresión emocional.
- 2.3. Capacidad para la regulación emocional.
- 2.4. Habilidades de enfrentamiento.
- 2.5. Competencia para autogenerar emociones positivas.

3. Autonomía personal.

- 3.1. Autoestima.
- 3.2. Automotivación.
- 3.3. Responsabilidad.
- 3.4. Análisis crítico de normas sociales.
- 3.5. Buscar ayuda y recursos.
- 3.6. Autoeficacia emocional.

4. Inteligencia interpersonal.

- 4.1. Dominar las habilidades sociales básicas.
- 4.2. Respeto por los demás.
- 4.3. Compartir emociones.
- 4.4. Comportamiento prosocial y cooperación.
- 4.5. Asertividad.
- 4.6. Solución de conflictos.
- 4.7. Autocrítica constructiva.
- 4.8. Negociación.

5. Habilidades de vida y bienestar.

- 5.1. Identificación de problemas.
 - 5.2. Toma de decisiones.
 - 5.3. Fijar objetivos adaptativos.
 - 5.4. Toma de conciencia de la propia escala de valores.
 - 5.5. El sentido del humor.
 - 5.6. Bienestar subjetivo.
 - 5.7. Fluir.
-

4.- COMPETENCIAS PERSONALES EN EL C.F.G.S EDUCACIÓN INFANTIL.

En este punto vamos a recoger las referencias que sobre las competencias personales realiza la normativa vigente relacionada al Ciclo Formativo de Grado Superior de Educación Infantil perteneciente a la Familia Profesional de Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

El 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, establece una serie de artículos a los que haremos referencia ya que están íntimamente ligados con las competencias personales.

En su **artículo 3** establece el **Perfil profesional del título** según el cual el título de Técnico Superior en Educación Infantil queda determinado por su competencia general, **sus competencias profesionales, personales y sociales**, por la relación de cualificaciones y, en su caso, unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en el título.

En su **artículo 4** establece como **Competencia general** de este título la de 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.

Ya en su **artículo 5** hace referencia a las **Competencias profesionales, personales y sociales** del ciclo formativo que nos ocupa y que son las que se relacionan a continuación:

- a) Programar la intervención educativa y de atención social a la infancia a partir de las directrices del programa de la institución y de las características individuales, del grupo y del contexto.
- b) Organizar los recursos para el desarrollo de la actividad respondiendo a las necesidades y características de los niños y niñas.
- c) Desarrollar las actividades programadas, empleando los recursos y estrategias metodológicas apropiadas y **creando un clima de confianza**.
- d) Diseñar y aplicar estrategias de actuación con las familias, en el marco de las finalidades y procedimientos de la institución, para mejorar el proceso de intervención.
- e) Dar respuesta a las necesidades de los niños y niñas, así como de las familias que requieran la participación de otros profesionales o servicios, utilizando los recursos y procedimientos apropiados.

- f) Actuar ante contingencias relativas a las personas, recursos o al medio, **transmitiendo seguridad y confianza** y aplicando, en su caso, los protocolos de actuación establecidos.
- g) Evaluar el proceso de intervención y los resultados obtenidos, elaborando y gestionando la documentación asociada al proceso y transmitiendo la información con el fin de mejorar la calidad del servicio.
- h) Mantener actualizados los conocimientos científicos y técnicos relativos a su actividad profesional, utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida.
- i) **Actuar con autonomía e iniciativa** en el diseño y realización de actividades, respetando las líneas pedagógicas y de actuación de la institución en la que desarrolla su actividad.
- j) **Mantener relaciones fluidas con los niños y niñas y sus familias, miembros del grupo en el 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.**
- k) Generar entornos seguros, respetando la normativa y protocolos de seguridad en la planificación y desarrollo de las actividades.
- l) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- m) Gestionar su carrera profesional, analizando oportunidades de empleo, autoempleo y aprendizaje.
- n) Crear y gestionar una pequeña empresa, realizando estudio de viabilidad de productos, de planificación de la producción y de comercialización.
- ñ) **Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y de responsabilidad.**

En el **Artículo 6** se desarrolla la **Relación de cualificaciones y unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en título de Educación infantil SSC322_3**. (R.D 1368/2007, de 19 de octubre), que comprende la siguiente unidad de competencia relacionada con el tema que estamos tratando:

UC1027_3: **Establecer y mantener relaciones fluidas** con la comunidad educativa y coordinación con las familias, el equipo educativo y con otros profesionales.

El **módulo profesional de Habilidades Sociales**, según el Real Decreto, debe desarrollar una serie de contenidos generales:

- Implementación de estrategias y técnicas que favorezcan la relación social y la comunicación.
- Conducción de reuniones.
- Dinamización del trabajo en grupo.
- Implementación de estrategias de gestión de conflictos y toma de decisiones.
- Evaluación de la competencia social y los procesos de grupo.

Este módulo trabaja muchas de las competencias personales que son necesarias para el futuro Técnico superior en Educación Infantil aunque no deja de ser necesario que éstas se trabajen de forma transversal y de esta forma estar presentes en cada uno de los módulos que componen el ciclo formativo.

Tras el análisis de la regulación mencionada y de las diversas clasificaciones que establecen los distintos autores, consideramos necesario detenernos en una serie de competencias personales que permitirá la consecución de la unidad de competencia a la que nos hemos referido anteriormente:

Competencias personales asociadas al C.F.G.S. Educación Infantil

- 1 Autoconcepto positivo y ajustado.
- 2 Capacidad de trabajar en equipo.
- 3 Habilidades para las relaciones interpersonales.
- 4 Competencias comunicativas.
- 5 Resolución de conflictos.
- 6 Actitud crítica y ética.

5.- DESARROLLO DE LAS DIFERENTES COMPETENCIAS PERSONALES ASOCIADAS AL C.F.G.S. EDUCACIÓN INFANTIL.

5.1.- AUTOCONCEPTO POSITIVO Y AJUSTADO.

Esta competencia estaría relacionada con la competencia de iniciativa y autonomía personal. De esta competencia se desprenden tres elementos que hay que tener en cuenta a la hora de desarrollarlas y que pasamos a comentar:

1. Proceso de hacerse a sí mismo: autorreconocimiento.

Un aspecto esencial para ajustar nuestras pretensiones es tener un conocimiento adecuado de nosotros mismos y de nuestras posibilidades. Analizar nuestros sentimientos en cada situación nos ayuda a buscar aquel recurso que nos permita modificar aquello con lo que no estamos a gusto. Esto aumentara nuestras posibilidades de éxito en el trabajo y en nuestra vida personal.

2. Autoestima: Es el sentido que cada uno tiene de su propia valía personal, es la percepción sobre uno mismo.

Será necesario tener una autoconcepto ajustado, valorando aquellas cosas que tenemos positivas y aquellas en las que tenemos y podemos mejorar, hay que aceptar nuestros defectos y limitaciones y estar contentos con nuestras virtudes y posibilidades. Para ellos es importante que nos conozcamos, que confiemos en nosotros mismos y que nos enfrentemos a las dificultades como posibilidades de desarrollo.

Es necesario alimentar la autoestima ya que las personas con alta autoestima consideran que están preparadas para enfrentarse al trabajo, se muestran menos vulnerables a las influencias externas por lo que son menos manipulables y más seguros en la realización de su trabajo por lo que se muestran más implicados y satisfechos con este.

3. Inteligencia emocional: Una persona estable emocionalmente es aquella que ha desarrollado la inteligencia emocional y las competencias afectivas que tienen muy en cuenta los sentimientos propios y ajenos.

En un programa que desarrolle competencias deberían tenerse en cuenta los siguientes elementos de la inteligencia emocional:

- Conocimiento propio de las reacciones emocionales: nombrar nuestra experiencia emocional, reflexionar sobre nuestras emociones.
- Autoconfianza: sentido de control y manejo de la propia persona y de su comportamiento.
- Curiosidad sentir que buscar y conocer es positivo y satisfactorio.
- Intencionalidad la capacidad de actuar en una dirección elegida con la intención de ser efectivo.
- Autocontrol habilidad de controlar las propias acciones.
- Relaciones habilidad de implicarse con los otros, sentirse comprendido y comprender a los demás. Ser capaz de tener buenas relaciones interpersonales.

- Capacidad de comunicar la habilidad de compartir ideas, sentimientos y emociones con otros de forma satisfactoria y positiva, enriquecedora.
- Cooperación la habilidad de equilibrar las necesidades personales con las de los demás en una actividad de grupo.

5.2.- CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO.

La complejidad de la vida actual y los múltiples problemas que afectan a los alumnos hacen que sea imprescindible trabajar en equipo, con otros docentes y otros agentes que también pueden intervenir en la atención de una persona. Los problemas educativos deben abordarse de forma global. En el caso de las escuelas hay que trabajar con los equipos de asesoramiento psicopedagógico, en los centros de atención primaria, con los servicios sociales, ... Se hace necesario disponer de la capacidad de trabajar en equipo.

Si concebimos el equipo como una reunión o conjunto de personas que persiguen fines similares o complementarios y que, para lograrlos, interaccionan y poseen cierto tipo de vínculos, sea emocionales o laborales, podemos atribuirle los siguientes rasgos:

- Conciencia colectiva de equipo.
- Se comparten ciertas metas u objetivos.
- Dependencia recíproca de sus miembros en la satisfacción de las necesidades que les ha llevado a agruparse.
- Comunicación de los miembros entre sí.

Para que un equipo funcione bien hay que actuar con flexibilidad y evaluar continuamente los procesos que establece para mejorarlos. Es importante que el ambiente en que se desarrolla el equipo sea agradable, de forma que todos los miembros se sientan cómodos y que exista un objetivo claro compartido.

Beneficios e inconvenientes del trabajo en equipo.

Los **beneficios** del trabajo en equipo son indudables:

- Supone una conjunción de lo mejor de cada uno, facilitando un tratamiento más global de los temas. se genera una interacción constructiva.
- Pueden abordarse tareas de mayor complejidad.
- Se toman decisiones más meditadas y con una mayor base.
- Suelen ser propuestas de trabajo más agradables y muchas personas se muestran más motivadas ante el trabajo en equipo.

Los **inconvenientes** pueden ser los siguientes:

- El trabajo se hace más lento y parte del tiempo y de los esfuerzos se emplean en fijar normas de funcionamiento, en resolución de conflictos, ...
- Algunos miembros se inhiben de participar y diluyendo su responsabilidad ante el equipo.

- El rendimiento del trabajo en equipo de ve afectado por diversos factores como el tamaño del grupo, las características de sus componentes, el estilo de liderazgo del moderador, el establecimiento de los objetivos,

Dinamizar el trabajo en equipo.

Para poder dinamizar un equipo podemos poner en práctica algunas técnicas de dinámicas de grupo. Se trata de recursos o instrumentos para que los grupos consigan sus objetivos. Existen multitud de técnicas de grupo y diversas clasificaciones atendiendo a diversos criterios.

Aprendizaje cooperativo

En este punto, nos gustaría hacer una mención especial al aprendizaje cooperativo que deberíamos poner en práctica en nuestras aulas para llegar de una manera efectiva a hablar de trabajo en equipo, requisito indispensable para desarrollar la práctica profesional del alumnado de los ciclos formativos.

En primer lugar hablar de las **ventajas** de desarrollar la práctica cooperativa dentro de nuestras aulas, ya que según una serie de investigaciones (Johnson, Johnson y Holubec, 1999), desarrolladas en distintas latitudes del mundo debemos indicar que la cooperación entre alumnos, comparada con los métodos competitivo e individualista, puede ser beneficiosa educativamente hablando en tres aspectos: a nivel de logro, es decir, de rendimiento académico; a nivel del desarrollo de habilidades interpersonales, es decir, de un conjunto de objetivos actitudinales orientados hacia la interacción social; y a nivel intrapersonal, es decir, en el mejoramiento de la autoestima en general.

Estos estudios corroboran que **el aprendizaje cooperativo promueve:**

1. Mayores esfuerzos por lograr un mejor desempeño: esto incluye un rendimiento más elevado y una mayor productividad por parte de todos los alumnos (ya sean de alto, medio o bajo rendimiento), mayor posibilidad de retención a largo plazo, motivación intrínseca, motivación para lograr un alto rendimiento, más tiempo dedicado a las tareas, un nivel superior de razonamiento y pensamiento crítico.
2. Relaciones más positivas entre los alumnos: esto incluye un incremento de espíritu de equipo, relaciones solidarias y comprometidas, respaldo personal y escolar, valoración de la diversidad y cohesión.
3. Mayor salud mental: esto incluye un ajuste psicológico general, fortalecimiento del Yo, desarrollo social, integración, autoestima, sentido de la propia identidad y capacidad de enfrentar la adversidad y las tensiones.

¿Qué es lo que añade percibir la relación cooperativa como equipo? Pues nos ayuda a entender y enfocar conceptualmente la actividad de cada integrante no sólo como simple presencia física o como una actividad aislada y desligada de los otros al momento de aprender, sino como una presencia interdependiente, en la que cada miembro es importante y necesario a su vez para el aprendizaje de todos y cada uno de sus miembros.

En suma, asumir la organización entre alumnos como equipo, es entender la relación como una interacción recíproca para alcanzar un objetivo común a todos, situación que compromete de manera absoluta a cada miembro con cada uno de ellos.

En el grupo (como es la forma normal de trabajar en una clase convencional), se realizan tareas o se puede trabajar de manera contigua, pero no existe una representación compartida de la acción ni del fin como instancia recíproca; mientras que bajo una comprensión del trabajo en equipo la dinámica y la concreción de la tarea nos exige entender la acción como un esfuerzo integrado de compromisos mutuos y, por ello, de responsabilidades conjuntas.

Sin embargo, para conformar y trabajar en equipo no basta sólo con introducir cambios organizacionales en la disposición del aula, como puede ser el mobiliario educativo, ni basta con reformular algunas operaciones didácticas, ni basta distribuir equitativamente los materiales con que se busca aprender, ni a veces alcanza con establecer un conjunto de normas de relación.

Para formar un equipo hace falta, además y fundamentalmente, motivar a los alumnos a que se vean involucrados con la tarea, y por ello, dispuestos a participar en su desarrollo y en su concreción compartida.

Proceder como equipo no es una tarea sencilla, requiere de un aprendizaje complejo que consiste, entre muchos otros aspectos, en quebrar numerosas actitudes individualistas arraigadas en la misma escuela y en la sociedad que identifican el trabajo en equipo como un signo de debilidad o insuficiencia personal.

5.3.- HABILIDADES PARA LAS RELACIONES INTERPERSONALES.

Las habilidades sociales son aptitudes de la máxima importancia en la vida personal y profesional de las personas, especialmente en aquellos ámbitos en que se trabaja con grupos.

El hecho de que las personas vivamos organizadas en grupo y seamos diferentes unas de otras explica la necesidad de disponer de habilidades sociales, tanto en el plano personal como en el profesional. De acuerdo con V. Caballo entendemos las **habilidades sociales** como un “conjunto de conductas emitidas por un individuo, en un contexto interpersonal, que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás y que, generalmente, resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas”

A pesar de que existe la creencia generalizada de que las habilidades sociales se adquieren con el nacimiento y, de que conozcamos personas que disponen de ese don, tener habilidades sociales es algo que en gran medida se puede aprender y, como todo aprendizaje, debe también practicarse para mejorar.

Consideramos relevante trabajar en nuestro Ciclo Formativo la “Competencia social y personal” para que su inserción en el mundo laboral y profesional sea más eficaz y rentable. Para ello, es conveniente potenciar la **conducta asertiva** definiéndola como “la conducta que permite a una persona actuar en base a sus intereses más importantes, defenderse sin ansiedad, expresar cómodamente

sentimientos honestos o ejercer los derechos personales, sin negar los derechos de los otros.

Sin embargo, existen formas de relacionarse o conductas contrarias a la asertividad, que obstaculizan la correcta comunicación con los demás tanto a nivel personal como profesional. Las más representativas son la conducta pasiva y la agresiva.

- a) La conducta pasiva: supone la transgresión de los propios derechos al no ser capaz de expresar abiertamente sentimientos, pensamientos y opiniones. Muchas personas tímidas o con miedos no se atreven a expresarse por temor a perder a sus amistades o a que los demás se enfaden con ellas. No saben decir NO, equivale a negarse a uno mismo y a ceder ante todo con tal de no perder el supuesto afecto de los demás.
- b) La conducta agresiva: Va de la mano con el atropello y la violación de los derechos de otras personas. Defiende sus derechos personales y expresa pensamientos y opiniones de manera inapropiada o imponiéndose. Aunque la agresividad no equivale a violencia, puede convertirse en ella.

Otro de los componentes conductuales de las habilidades sociales es **la comunicación**, al estar implícita en la interacción del proceso comunicativo entre personas. Este aspecto lo desarrollaremos posteriormente.

Los componentes cognitivos, deben entenderse como los relacionados con los procesos mentales de las personas y a la forma en que intervienen en el desarrollo de las habilidades sociales. Para aprender ciertas habilidades sociales es imprescindible que la persona disponga de suficientes recursos o destrezas cognitivas para adquirir y desarrollar estos aprendizajes. A. Ellis y A. Beck, desarrollaron el modelo cognitivo que postula que las emociones y conductas de las personas están influidas por su percepción de los acontecimientos, es decir por la forma en que interpreta la situación. En una situación saludable, las personas interpretan de manera ajustada sus pensamientos a los acontecimientos y situaciones que ocurren en su vida. El problema surge cuando el pensamiento distorsiona la interpretación de estos acontecimientos dando lugar a pensamientos irracionales que pueden llegar a ser obsesivos. Así podríamos definir las distorsiones cognitivas o pensamientos irracionales como aquellos esquemas equivocados en la interpretación de los hechos, que dan lugar a visiones simplistas o negativas, que influyen en el comportamiento de las personas.

La personalidad, según W. Allport, la define como la organización dinámica de los sistemas psicofísicos que determina una forma de pensar y de actuar, única en cada persona en su proceso de adaptación al medio. Se considera como el producto de la herencia y del medio ambiente. Los rasgos biológicos están definidos desde antes del nacimiento, en el código genético del individuo, mientras que el ambiente es el conjunto de influencias que recibe el individuo del medio que lo rodea.

En ella hay que destacar dos componentes determinantes, como son la percepción que tiene de sí misma, es decir, **su autoconcepto**. La valoración de este autoconcepto es lo que llamamos **autoestima**, y ésta va a ser muy importante en el desarrollo y el futuro de cualquier persona. Por lo tanto, una adecuada autoestima, contribuirá al desarrollo adecuado de las habilidades personales y sociales y aumentará el nivel de seguridad personal. De la misma forma que una autoestima

baja predispondrá negativamente a la relación interpersonal y será un obstáculo muy importante para el desarrollo de la competencia social.

Otro aspecto relevante en las bases que sustentan la inteligencia humana es la emocional. Se puede pensar erróneamente que están relacionadas exclusivamente con el coeficiente intelectual y, que cuando mayor fuese éste mayor éxito tendría en la vida en todos los niveles (personal, académico, profesional). Sin embargo, con el tiempo diversos especialistas se han dado cuenta de que son necesarias otras capacidades intelectuales, especialmente **la inteligencia emocional**. Este término fue acuñado por los psicólogos norteamericanos Peter Salovey y John Mayer, en 1990, pero quién contribuyó a su difusión en todos los campos fue el investigador y periodista Daniel Goleman. Según este autor, se le define como la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones. Esta habilidad está relacionada con la capacidad de percibir las emociones, entender y asimilar los sentimientos a través de la información que estas emociones producen en nosotros y poder manejarlas y utilizarlas. Estos autores argumentan que en la inteligencia emocional se integran la inteligencia intrapersonal (en uno mismo) y la interpersonal (en los demás).

Por todo esto a la hora de evaluar las habilidades de una persona es una actividad bastante compleja, pues deben aparecer todos los componentes nombrados anteriormente comportamiento social, competencia comunicativa, control de las emociones, tolerancia a la frustración, nivel de autoestima, rasgos de personalidad dominante, etc...

De todo se deduce que las personas habilidosas socialmente suelen vivir de una manera placentera la interacción con los demás, y no se enfrentará a nuevas situaciones con tensiones negativas. En cambio las personas con déficit en esta faceta mostrarán cierto temor en sus relaciones sociales y vivirán con un gran estrés aquellas situaciones que supongan el contacto con personas nuevas o la incorporación a nuevos grupos. Muchas situaciones de aislamiento, timidez, baja autoestima, ansiedad, depresión e incluso de conductas delictivas suelen tener su origen en una falta de habilidades sociales.

5.4.- COMPETENCIAS COMUNICATIVAS.

La comunicación es el instrumento esencial en la sociedad en la que vivimos ya que es la forma y el medio por el cual nos relacionamos los unos con los otros. La relación educativa entre profesores y alumnado se basa en esta comunicación por lo que se hace necesario que sea tratado en este documento.

El Técnico Superior en Educación Infantil debe **mantener relaciones fluidas** con los niños y niñas, con los familiares de éstos y con los compañeros de trabajo por lo que se hace necesario desarrollar esta competencia comunicativa como medio para conseguir que estos contactos sean positivos para todas las partes que intervienen.

En este sentido tenemos que tener en cuenta el **Arco de distensión** que es la distancia entre lo que quieres decir, lo que crees que estás diciendo, lo que realmente estás diciendo, lo que oye otra persona, lo que otra persona piensa que oye, lo que la otra persona dice,... esta secuencia distorsiona la voluntad

comunicativa inicial, haciendo que se pierda información parcialmente y en ocasiones, aparezcan interpretaciones no deseadas.

Elena cano, en su libro *Cómo mejorar las competencias de los docentes*, establece una serie de propuestas para la mejora de la comunicación que facilite las relaciones interpersonales:

- Buscar la congruencia entre los mensajes.

Se debe tener en cuenta que no sólo transmitimos por lo que decimos (comunicación oral) sino que también existe una comunicación no verbal que puede apoyar o contradecir el mensaje. Hay que ser consciente de cuidar todas las señales que emitimos para no producir una incongruencia entre los mensajes.

- Cuidar los diversos tipos de estímulos:
 - estímulos verbales: controlar la velocidad al hablar y cuidar el vocabulario.
 - estímulos vocales: vigilar el tono y el volumen de voz.
 - estímulos físicos: cuidar los mensajes corporales que transmitimos.
 - estímulos situacionales: utilizar el espacio adecuadamente para acercarnos a los demás y cuidar la apariencia física de los espacios.
- Eliminar las barreras que dificultan la comunicación como pueden ser la falta de atención hacia los mensajes que se emiten, la rumorología y/o prejuicios, las malas interpretaciones hacia los mensajes, la incoherencia entre los mensajes verbales y no verbales, etc.

Las **recomendaciones** para la mejora comunicativa pueden ser las siguientes:

- Escuchar con atención a los demás y mostrar receptividad del mensaje.
- Intentar ser empático y de esta forma tener la capacidad de ponerse en el lugar de los demás y tratar de entender su situación personal.
- Valorar las consecuencias de nuestros mensajes en los demás.
- Adecuar nuestro mensaje a los destinatarios del mismo.
- No realizar juicios de valor de forma peyorativa.
- Esperar el momento adecuado para expresar nuestras ideas, sentimientos, emociones, etc.

Para desarrollar esta competencia comunicativa se hace necesario utilizar el diálogo en el aula como método de aprendizaje, ya que propicia la escucha, el reconocimiento de los argumentos de los demás, la elaboración de mensajes claros, etc. Dialogar consiste en abordar colectivamente cuestiones significativas para los alumnos/as y que se discute con la voluntad de encontrar juntos una mejor comprensión de los hechos.

5.5.- LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Definición de conflicto.

Conflicto significa la percepción de una divergencia de intereses o la creencia de las partes de que sus aspiraciones actuales no pueden satisfacerse simultáneamente o conjuntamente. Por ello, habitualmente se cree que los conflictos complican o impiden los procesos de desarrollo y los acuerdos. Sin embargo, en otro extremo se cree que los conflictos son un indicador de la vitalidad de una organización, de modo que impiden la apatía y la rutina. En definitiva, el conflicto es un entrenamiento por intereses, valores o voluntades diferentes entre personas o grupos que a menudo se percibe de forma subjetiva.

Tipos de conflictos.

Las causas de la generación de conflictos pueden ser personales y organizativas.

Las personales resultan más usuales y de resolución más complejas y pueden dar lugar a conflictos interpersonales e interpersonales.

Las segundas, que también pueden ser fuentes de conflictos entre personas y grupos, pueden ser abordadas de forma más técnica ya que son resultado de una mala planificación o ejecución de las tareas.

Clasificación de los conflictos recogida por Mestres (1994):

Por parte del alumnado	Incumplimiento de las normas. Problemas entre ellos (mobbing o bullying escolar)
Por parte del profesorado	Rigidez institucional. Barreras comunicativas Individualismo del profesorado, que implica aislamiento y no aceptación de normas colectivas. Conflictos personales entre profesores por ideologías, diferencias de metas, ... Oposición hacia las normas establecidas.
Por parte de las familias	Desfase entre el sistema escolar y las expectativas de las familias. Distancia cultural entre el profesorado y la familia. Malos entendidos Recelos, enfrentamientos por la responsabilidad que han de asumir y no asumen unos y otros.

Propuestas para la intervención.

Algunas propuestas interesantes que conviene tener presentes cuando se produzca un conflicto son:

- 1º. Intentar identificarlo bien: en qué consiste, es expresión de un conflicto más profundo,...
- 2º. Captar la máxima información sobre el tema, escuchando a las partes implicadas, recopilando documentación y opinión sobre personas con experiencias similares,...en ocasiones es conveniente no intervenir en el momento sino dejar tiempo para que el conflicto madure de forma natural como para recopilar información precisa sobre el mismo.
- 3º. Abordarlo tras la recogida de información inmediata o demorada, paralizándolo o estimulándolo para obtener una situación optimizada...
- 4º. Buscar y proponer soluciones, que no se tenga la sensación de que no se hace nada, si se es necesario buscar un mediador,...
- 5º. Intentar que nadie salga herido personalmente de una situación de conflictos, se trata de atacar problemas no personas. Intentar no menospreciar sino ser asertivo y persuasivo.

Estilos de resolución de conflictos.

Serrat (1994) clasifica los estilos de personas en la resolución de conflictos, distinguiendo el colaborador, el complaciente, el elusivo, el vengativo y el competitivo.

En la medida de lo posible debe adoptarse el estilo negociador, que tienda al pacto en lugar por apostar por modelos no competitivos (ganar/perder) sino cooperativos buscando la ganancia de todos y cediendo para ellos todos un poco.

La mediación como propuesta de intervención.

La mediación debe poseer varios elementos:

- Voluntariedad de las partes de que se produzca una mediación entre ellas y de que se pueden retirar del proceso cuando ellas así lo crean conveniente.
- Confidencialidad por lo que no se podrá difundir lo que se trata en el proceso de mediación.
- Imparcialidad del mediador ya que no tomara partido por ninguna de las partes sino que facilitara la comunicación entre ellas, propondrá soluciones, etc.
- Flexibilidad ante las posibles soluciones de los conflictos.

Los pasos para **la resolución de conflictos** serían a grandes rasgos:

- 1º. Definirlo y analizar todos sus elementos relevantes.
- 2º. Determinar que desea cada parte.
- 3º. Pensar posibles alternativas y valorar la viabilidad y las consecuencias de cada una de las alternativas planteadas.
- 4º. Tomar una decisión.

Es importante tener una actitud abierta, flexible y de indagación constante, tanto sobre lo sucedido como sobre las opiniones, pareceres y sentimientos de las partes.

Las **consecuencias de los conflictos** pueden ser muy variadas pero no hay que olvidar las consecuencias positivas de determinados conflictos que permiten:

- Revisar el funcionamiento de situaciones que no se desarrollaban adecuadamente.
- Movilizar habilidades y capacidades determinadas o desarrollar nuevas.
- Provocar una mayor cohesión entre los miembros de un grupo tras clarificar sus posiciones u objetivos.

5.6.- ACTITUD ÉTICA.

El correcto ejercicio de la profesión docente no puede concebirse al margen de un marco ético, que constituye su sustrato fundamental y que se concreta en un conjunto de principios de actuación:

1. Dado el proceso de desarrollo personal en que se encuentran los destinatarios de la acción educativa, los docentes tienen la responsabilidad de prestar una atención permanente a la influencia de sus acciones sobre los educandos, por cuanto suelen servir de pautas de conducta. Ello implica guiarse por los **principios de responsabilidad y ejemplaridad** en su actuación.
2. Igualmente, dado que los valores cívicos fundamentales de nuestra sociedad deben ser la justicia y la democracia, orientados al mantenimiento de una convivencia social armónica, el profesional de la docencia deberá regirse en todo por dichos criterios de actuación. Y para respetarlos, no perderá nunca de vista los **principios de justicia, veracidad y objetividad** en sus actuaciones.
3. La infancia y la adolescencia son etapas decisivas en la formación de la personalidad. Y para que este desarrollo alcance libremente su techo, es preciso que los docentes se guíen por el **principio del respeto y la empatía**, como condición para propiciar los sentimientos de seguridad y autonomía en los educandos.
4. La convivencia escolar es un excelente aprendizaje para la convivencia social, por lo que los docentes cultivarán los **principios de solidaridad y responsabilidad social**, con vistas a la formación de ciudadanos activos y responsables.

5. Con el fin de formar ciudadanos autónomos, maduros y con criterio propio, es necesario que el profesional docente ponga todo su empeño en el desarrollo del **espíritu crítico** propio y de sus alumnos, de modo que aprendan a valorar, juzgar y sopesar la veracidad, alcance e importancia de cuanta información reciban a través de distintos medios.
6. Sin perjuicio de la legítima compensación que el docente tiene derecho a recibir por el trabajo que realiza, su actuación se regirá por el **principio del desinterés**.
7. Dado el cambio continuo al que está sometida la labor de la docencia, así como el marco institucional y social en que se desarrolla, el docente debe adoptar como guía de conducta el **principio de formación permanente** que le permitirá responder del mejor modo a los desafíos que continuamente se le plantean.

Desde el Consejo General de Colegios Oficiales de Doctores y Licenciados en Filosofía y Letras y en Ciencias del Estado Español se establece el **Código Deontológico de la Profesión Docente**, que según dicta, deberá ser asumido y aceptado por cuantos ejercen esta profesión, esto es, los Maestros de Educación Infantil, los Maestros de Enseñanza Primaria, los Máster en Enseñanza Secundaria, así como cuantos desarrollen una función educativa y docente en centros de Enseñanza Infantil, Primaria, Secundaria y de Formación Profesional.

Es por esto que este Código Deontológico debe ser asumido como suyo por los Técnicos Superiores en Educación Infantil, como profesionales de los centros de Educación infantil.

6.- MODELOS DE ACTUACIÓN PARA TRABAJAR LAS COMPETENCIAS PERSONALES.

Según apunta Levy-Leboyer (1997) hay tres formas de adquirir y desarrollar las competencias:

- En la formación previa, antes de la vida activa y fuera del contexto del trabajo.
- A través de cursos de formación continua, durante la vida activa.
- Por el ejercicio mismo de una actividad profesional, mediante la vida activa.

Vamos a tratar de desarrollar las estrategias metodológicas adecuadas para el desarrollo de las competencias personales durante el periodo de formación, que es el periodo que nos ocupa.

Antes de nada es necesario aclarar que todos tenemos ciertas cualidades personales. Por ejemplo, la decisión. Hay personas más decididas que otras, con mayor capacidad para tomar decisiones de forma rápida y sopesando los pros y los contras de cada situación. Sin embargo, el hecho de que ciertas personas posean estas cualidades de forma innata o cierta predisposición genética a tener un rasgo de personalidad u otro, no significa que ciertas aptitudes no pueden desarrollarse o ciertas cualidades no puedan también aprenderse.

Por supuesto, podemos educar competencias personales en la medida que propongamos actividades teórico-prácticas que contemplen la reflexión sobre ellas. Pero sabemos que las competencias personales se educan sobre todo a partir de la propia experiencia vivida y no solo de las actividades de simulación realizadas en el centro educativo.

Michavila (2001) afirma que la figura del docente tiene una influencia determinante como ejemplo para una formación integral de nuestros alumnos. Es interesante profundizar en el perfil del docente que propicia el desarrollo de competencias personales, este pasa por crear un clima de respeto profesor-alumno/a capaz de actuar como base para el desarrollo de estas competencias.

Algunas de las estrategias que apunta Herrán (2003) para desarrollar este perfil por parte de los profesores del ciclo formativo son:

- La preocupación por la motivación y orientación personal y profesional del estudiante.
- La generosidad docente en cuanto a tiempo dedicado y las adecuaciones curriculares.
- El uso de la palabra y de la razón.
- La flexibilidad y amplitud intelectual y emotiva.
- La forma de reaccionar ante situaciones diversas y cotidianas.
- La forma de entender y practicar la evaluación.
- La coherencia entre lo que se predica potenciando el análisis de las propias actitudes y comportamientos, responsabilizándose y sacando conclusiones de para la propia práctica.

Cano lo concibe como un proceso de ayuda, de reflexión de la acción compartiendo la responsabilidad del desarrollo profesional y una relación interpersonal con una manifiesta actitud abierta y empática.

Seguendo a Zabala y Arnau en **11 ideas clase Cómo aprender y enseñar competencias**, se propone una serie de criterios que consideran adecuados para enseñar competencias. Son algunas de las ideas que nos permiten determinar las características esenciales de la enseñanza de competencias:

- La necesidad de que los aprendizajes sean los más significativos posible: que nos permita determinar los conocimientos previos que tienen los alumnos/as en relación a los nuevos conocimientos, que los contenidos que se planteen sean funcionales y adecuados a su nivel de desarrollo, que promuevan la actividad mental necesaria para establecer relaciones entre los conocimientos previos y los nuevos, que estimulen la autoestima y el autoconcepto en relación con los aprendizajes que se proponen, que ayuden al alumno a aprender a aprender.
- La complejidad de la situación en la que deben utilizarse: se deben presentar situaciones reales que como tales son complejas y requieren de un pensamiento complejo para interpretar adecuadamente la realidad.
- Su carácter procedimental: es un proceso que requiere dominar determinadas habilidades que transfieren a su propia actuación.
- El estar constituida por una combinación integrada de componentes que se aprenden desde su funcionalidad y de forma distinta.

Para enseñar competencias personales es imprescindible que el profesorado se convierta en un modelo coherente para el alumnado de forma que éste viva las competencias en el ambiente del aula (agrupaciones, relaciones interpersonales, pautas de comunicación, responsabilidad ética,...)

Hay una serie de variables que hay que tener en cuenta a la hora de planificar la enseñanza de competencias:

- La forma de agrupar y articular la secuencia de actividades (clase expositiva, por descubrimiento, por proyectos,...)
- Unas relaciones y situaciones comunicativas que permite identificar papeles concretos del profesorado y del alumnado (directivos, participativos, cooperativos, ...)
- Unas formas de agrupamiento u organización social de la clase (gran grupo, equipos permanentes, aleatorios,..)
- Una manera de distribuir el espacio y el tiempo (rincones, talleres,..)
- Un sistema de organización de los contenidos (disciplinar, interdisciplinar, ...)
- El uso de los materiales curriculares (libros, fichas, murales, ...)
- Un procedimiento para la evaluación (de resultados, formativa, ...)

7.- ACTITUDES NO FAVORABLES PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS PERSONALES.

Todas las personas poseemos actitudes negativas, algunas veces innatas y otras veces derivadas del entorno en el que nos encontramos. Hay que tenerlas en cuenta para poder superarlas.

Hay que intentar erradicarlas por todos los medios y evitar pensamientos negativos que perjudiquen el desarrollo de las competencias personales. Algunas que se presentan son del tipo “Yo soy así”, “No sirvo. No soy capaz de hacer algo así”, “No puede hacerse, es imposible”, etc

Salas y Serrano (1998) realiza una propuesta para la revisión de actitudes negativas:

ACTITUDES NEGATIVAS	CAUSAS	CONSECUENCIAS	REVISIÓN
Incomodidad al formar parte de grupos.	No tomar decisiones por el enfrentamiento que supone con los demás.	Bloqueo, dificultades en el trabajo en grupo.	Aprender a dialogar y a trabajar en grupo. Reconocer la valía personal y asumir las responsabilidades. Reconocer los valores positivos de cada persona.
Falta de compromiso.	Miedo al rechazo, falta de confianza.	Inseguridad, empobrecimiento del grupo.	Asumir la responsabilidad. Reconocer la valía personal. Aumentar la autoestima.
Radicalizarse en las posturas.	Intereses particulares, individualismo e inflexibilidad.	Falta de un proyecto conjunto, falta de respeto al resto del grupo.	Reflexionar y comprometerse personalmente y con el grupo. Valorar y aceptar las decisiones del grupo.

Un aspecto importante para actuar ante las actitudes negativas y/o que limitan el desarrollo de las competencias personales es realizar una autoevaluación de las mismas como paso previo para tratarlas.

Es necesario conocer nuestras propias limitaciones para poder superarlas, que nos ayude a buscar los mecanismos que nos haga sentirnos mejor con nosotros mismos.

8.- ACOSO MORAL: conocer para prevenir.

Analizando este punto intentamos que se conozca su proceso para poder trabajar en el aula la forma de prevenirlo en el futuro profesional de los alumnos así como detectar posibles rasgos de acoso moral que se puedan dar en el aula.

Dentro del contexto del aula y/o en el contexto del ámbito laboral se da una serie de actitudes contrarias al desarrollo de las competencias personales, actitudes que siguen un patrón similar en su desarrollo y con unos rasgos comunes, estas se definen como mobbing laboral o bullying (acoso escolar).

Son comportamientos que tienden a minar la moral de la persona acosada, haciéndole perder su autoestima y sometiéndola a un proceso de aislamiento que degrada la consideración personal y social de la misma.

En el acoso existe siempre violación de la dignidad personal que, como reconoce la sentencia del Tribunal Constitucional 53/85 , "es un valor espiritual y moral inherente a la persona que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respeto por parte de los demás".

La persona que es víctima del mismo no solo sufre en el interior de su psiquis dañada por el ataque acosador, sino que, también, desmerece en la consideración que los demás, el grupo social o laboral, tienen de ella.

El acoso moral o "mobbing ", define una situación de hostigamiento que sufre un trabajador sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma prolongada y que le conducen al extrañamiento social en el marco laboral, le causan enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y, en ocasiones, provocan que abandone el empleo al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometido.

Identificación del mobbing laboral.

Las estrategias y las modalidades utilizadas para someter a la víctima a acoso laboral o mobbing son muy variadas, y la mayor parte de las veces se combinan una con otras a modo de tratamiento integral.

Entre las modalidades utilizadas del acosador laboral, podemos citar, a efectos meramente enunciativo, las siguientes:

- Gritar, insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar ("hasta que se aburra o se vaya").

- Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.
- Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarle ante otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.

El acoso laboral, suele comenzar casi siempre de manera repentina, con un cambio brusco en la relación entre el acosador y la persona que, a partir de entonces, se va a convertir en el objeto de su acoso. La relación, hasta entonces neutra o incluso positiva, se torna negativa. La víctima confusa, se interroga una y otra vez acerca del porqué de sus problemas con el acosador:

- ¿Qué es lo que habré hecho mal?
- ¿Por qué se me dice a mí esto?
- ¿Qué error tan grave habré cometido?
- ¿En qué me he equivocado?

Tipos de mobbing.

a) El Mobbing horizontal:

Es el producido entre personas del mismo estatus dentro de la empresa, es decir entre compañeros. Su repercusión sobre el individuo acosado puede incluso superar al vertical. Nos hallamos ante el supuesto, nada extraño, de que sean los propios compañeros los que aíslen o produzcan el “vacío” al trabajador. Los motivos pueden ser múltiples y variados, normalmente tendente a marginarlo para que abandone la empresa o no sea obstáculo en los intereses profesionales del resto.

b) El Mobbing vertical:

Es el producido de arriba a abajo entre el superior y el inferior dentro de la estructura de la empresa, en el que una persona se aprovecha de su mejor puesto en la jerarquía laboral para humillar a un trabajador a fin de atentar contra hasta el punto que indignidad que le lleven a abandonar el trabajo o recluirse en sí mismo, preso de su aislamiento (con las graves consecuencias que ello conlleva: por de pronto, una baja por enfermedad puede resultar inmediata; le siguen otras situaciones personales más complicadas: afectación a la pareja, a su familia, a su autoestima...).

Fases del acoso laboral.

Fernando Mansilla Izquierdo, recoge las fases del mobbing o acoso laboral, ya éste no es un fenómeno ocasional, sino un proceso gradual que se desarrolla a lo largo del tiempo, desde la etapa inicial donde las conductas hostiles son sutiles y a menudo pasan desapercibidas para el grupo de trabajo hasta fases más activas, donde se implican superiores y compañeros.

Se han sistematizado 4 grandes fases (Leymann, 1996) que marcan la evolución del proceso de *mobbing*:

1º) Fase de conflicto.

En cualquier otro entorno social, se producen conflictos interpersonales aunque normalmente los conflictos se resuelven de forma adecuada. Sin embargo, en ocasiones, el conflicto interpersonal inicial puede ir evolucionando hacia un problema de mayor magnitud. La duración de esta primera fase acostumbra a ser corta y no puede definirse propiamente como acoso laboral.

2º) Fase de estigmatización o *mobbing*

En esta fase las conductas de hostigamiento hacia la víctima del *mobbing* se instauran de forma permanente con la frecuencia como mínimo de una vez a la semana y con una duración en el tiempo de más de seis meses. El conflicto inicial se convierte en un proceso de estigmatización, desvaneciéndose el origen del proceso de acoso.

La víctima que no comprende lo que está ocurriendo, en unos casos niega la realidad, en otros se culpa del conflicto y, en otros, las menos, se intenta revelar contra su situación. De cualquier modo, la indefensión de la víctima frente al acoso permite la prolongación de esta fase hasta su culminación, provocando el aislamiento de la víctima, la disminución de su autoestima y la aparición de la sintomatología ansioso-depresiva (Piñuel y Zabala, 2003).

3º) Fase de intervención de la organización.

La evolución del *mobbing* llega a afectar negativamente al funcionamiento de la empresa o institución. Alguna persona de la dirección (habitualmente un superior jerárquico o un representante del departamento de personal) interviene con el propósito inicial de solucionar el conflicto. Sin embargo, en este punto del proceso el conflicto se personaliza y se tiende, por parte de los agentes externos, a considerar a la víctima como la responsable de los incidentes producidos, o en todo caso, la posible solución pasa por su persona y no por la del acosador.

La empresa o institución puede intervenir:

- Positivamente (cuando a través de la negociación se le generan alternativas al trabajador y se llega a un acuerdo para la resolución del problema y se permite un cambio de puesto, si fuera necesario, se fomenta la participación y el diálogo, se especifican las funciones y tareas, y se establecen adecuados canales de comunicación formal).

- Negativamente (cuando la gestión del problema por parte de los superiores incrementa la escalada del conflicto: negando el mismo o implicándose en la estigmatización de la persona acosada).

La negación del conflicto impide tomar medidas correctoras, contribuyendo a que siga su curso habitual de escalada.

La implicación activa en el conflicto por parte de la dirección, genera que la víctima vea descartada una de las posibilidades de solución y que se incrementen las conductas de acoso (pudiendo aparecer conductas de *mobbing* ligadas al control formal de la organización: asignación de tareas sin sentido, críticas injustificadas del desempeño, asignación de cantidades excesivas de trabajo, etc.) (Pérez Bilbao, 2001).

La incompetencia de la dirección para resolver el problema favorece no sólo el deterioro de los trabajadores, sino también el rendimiento de la organización y la calidad de sus productos (Fornés Vives, 2003).

Estas actitudes por parte de la dirección para librarse de la víctima, le hará aún culpabilizarse más.

4º) Fase de expulsión o marginación.

La prolongación del proceso de *mobbing* tiende a incrementar su sentimiento de culpabilidad y conlleva un deterioro de la salud de la persona acosada, que se concreta en una secuencia repetida de bajas y reincorporaciones que aumenta la estigmatización del acosado frente a la empresa que dispone de más argumentos para responsabilizar del conflicto a los problemas psicológicos de la víctima.

En este punto, la definitiva resolución del conflicto significa habitualmente algún tipo de “expulsión” de la víctima de su puesto de trabajo o incluso del mercado de trabajo. Puede realizarse de muy diversas formas: aislando completa y definitivamente a la víctima, cambiándola repetida y sucesivamente de puesto de trabajo, despidiéndola con indemnización, concediéndole una baja indefinida o solicitando su internamiento psiquiátrico.

Daños que provoca el mobbing.

Más de la mitad de las personas acosadas psicológicamente manifiestan secuelas psicológicas y/o físicas. La víctima de las agresiones va perdiendo gradualmente la fe y la confianza en sí mismo, como consecuencia de lo cual se ven afectados diferentes aspectos de su vida. Entra en un estrés creciente, que va minándola físicamente y que termina haciéndose crónico e inespecífico, dando lugar a multitud de afecciones o enfermedades somáticas crónicas, que suelen conducir a una baja laboral, incapacidad temporal o incluso incapacitación permanente. La capacidad del trabajo y la eficacia de la víctima se ven alteradas a la baja, proporcionándose de este modo nuevos argumentos al acosador para seguir justificando su agresión a la víctima e incrementado perversamente la percepción pública de que se trata de un castigo merecido.

9.- FUENTES DOCUMENTALES.

WEBGRAFIA

<http://www.innatia.com/s/c-mobbing-en-el-trabajo/a-concepto-mobbing-trabajo.html>

<http://www.acosomoral.org/soc16.htm>

www.unprg.edu.pe/bounprg/blogs/media/blogs/ccamposs/RESUMEN.doc

http://www.deciencias.net/convivir/1.documentacion/D.cooperativo/Escuelainclusiva_ACooperativo_Pujolas_17p.pdf

http://giac.upc.es/pag/giac_cas/giac_que_es.htm

http://www.consejogeneralcdl.es/cod_deon.html

http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo5_6.shtml

BIBLIOGRAFIA

AA.VV. (2004): “Quiero enseñar... ¿me enseñas?” El desarrollo de competencias personales durante el periodo de practicum en la formación inicial de maestro E.E. Revista de enseñanza universitaria 2004, nº 24 99-115

Cano, E. (2005): Cómo mejorar las competencias de los docentes. Editorial Graó. Barcelona.

Marco Siebel, B. (2008): Competencias básicas. Hacia un nuevo paradigma educativo. Narcea. Madrid.

Martin García, X. y Puig Rovira, J. M. (2007): Las siete competencias básicas para educar en valores. Editorial Graó. Barcelona.

Zabala, A. Y Arnau, I. (2007): 11 ideas clave. Cómo aprender y enseñar competencias. Editorial Graó. Barcelona.

Escamilla, A. (2008). Las competencias básicas. Claves y propuestas para su desarrollo en los centros. Barcelona.

Tejada Fernández, A. y Navío Gámez, A.: El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. Grupo Cifo. Universidad autónoma de Barcelona. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)

10.- CONCLUSIÓN.

El perfil profesional del Técnico superior en Educación Infantil, tras la aprobación del Real Decreto 1394/2007, de 29 de octubre, aparece reflejado en términos de competencias y entre ellas las competencias personales, lo que nos obliga a realizar una revisión de las mismas.

Debemos tener en cuenta que para poder desarrollarlas en nuestro alumnos/as se hace necesario realizar una autoevaluación de nuestras competencias personales como docentes para de esta forma ser capaces de transmitir las.

De esta idea se inicia y con este fin se realiza este documento, formarnos nosotros como docentes para poder acompañar el proceso que deben seguir nuestros alumnos/as en un futuro.