

# COMPETENCIA INTRA e INTERPERSONAL COMPETENCIAS/HABILIDADES “BLANDAS”



FORMACIÓN PARA DOCENTES EN FASE DE PRÁCTICAS

DE ENTRE TODAS LAS  
COMPETENCIAS PROFESIONALES  
¿CUÁL CONSIDERAS MÁS  
RELEVANTE PARA LA  
FUNCIÓN DOCENTE?

Sin dudar, **EL SABER SER**, es la competencia integradora de todas las demás competencias.

*“La competencia intra e interpersonal se refiere a la aplicación de la forma de ser de cada profesor en el buen trato a los demás en el desempeño de su trabajo.*

*Engloba el conjunto de características y actitudes personales hacia uno mismo, hacia los demás y hacia la propia profesión.*

*Requiere la tenencia y promoción de unos valores y principios éticos contrastados.”*

Cuestiones para la reflexión:

- ¿Por qué no se hace un test psicotécnico o entrevista de personalidad en el proceso selectivo para la función docente, como se hace para entrar a formar parte de las fuerzas de seguridad del estado?
- ¿Cualquier persona vale para ser docente?
- ¿Acaso todas y cada una de nuestras “formas de ser” son capaces de desarrollar una función docente eficiente?
- ¿El/la profesor/a nace o se hace?
- ¿Cuánto ponemos de nosotros en nuestro desempeño?
- ¿Cuáles son los proyectos específicos desde la Junta de Castilla y León para desarrollar la competencia intra-interpersonal?

Es un hecho que no percibimos tener necesidad formativa al respecto:

## DETECCIÓN DE NECESIDADES DE ACTIVIDADES FORMATIVAS

COMPETENCIA	Curso 2019-20	Curso 2020-21
A. Competencia científica	13.14%	4.91%
B. Competencia intra e interpersonal	3.64%	1.09%
C. Competencia didáctica	18.24%	21.31%
D. Competencia organizativa y de gestión del Centro	8.02%	8.74%
E. Competencia en gestión de la convivencia	2.91%	4.91%
F. Competencia en trabajo en equipo	3.64%	8.19%
G. Competencia en innovación y mejora	20.43%	20.76%
H. Competencia Lingüístico- Comunicativa	10.21%	4.91%
I. Competencia digital (TIC)	18.24%	23.49%
J. Competencia social relacional	1.45%	1.63%

Puede ser, que realmente no necesitemos desarrollar esta competencia o, que tengamos la firme convicción de que somos así, y que con eso basta. Ya somos mayorcitos y ni podemos cambiar, ni nadie nos va a decir cómo podemos trabajar el quiénes somos.... Ahí, está el malentendido, no es cuestión de cambiar, ni de ser Dr. Jeckyl en clase y Mr. Hyde fuera de ella, es cuestión de integrar quienes somos con cómo trabajamos.

No dispongo de ninguna herramienta de desarrollo de esta competencia salvo la **reflexión personal** y la **observación**. Sólo me atrevo a pedir como necesidad formativa al respecto, disponer de mecanismos para la autoevaluación sobre la personalidad, descubrir y constatar fortalezas y debilidades....

¿Cómo se podría desarrollar esta competencia? Reconozco que le he dado muchas vueltas, y he buscado proyectos, recursos y experiencias que me sirvieran de modelo o pista, sin encontrar la respuesta que buscaba, y lo que encontraba era mucho “coaching”, “mindfulness”, “DIY”.... No estoy segura de si es lo mejor. ¿Quizá no exista?, ¿Quizá no sea necesario? Quizá, no sea cuestión de una actividad formativa o proyecto como tal. Me inclino más a un grupo de trabajo o un espacio donde tratarlo de manera informal y donde reflexionar en grupo... muy parecido a esos cafés que tomamos con compañeros.

Por otro lado, la mayor parte de mi experiencia como profesora la he desarrollado en la educación obligatoria, sin embargo, la plaza la he aprobado para trabajar en ciclos formativos y en este nivel es imprescindible formar en **competencias/habilidades “blandas”**.

En el panel “Del Aula a la Nómina”, realizado en el marco de la Cumbre de Líderes por la Educación 2018, donde se analizó si la formación que reciben los jóvenes es pertinente con lo que necesita la industria o los empresarios, los panelistas, recalcaron que “la formación para el trabajo debe estar centrada en el desarrollo de las habilidades blandas. Estas competencias, que están en constante cambio, cada vez cobran más importancia en el sector productivo, donde ya no sólo se enfocan en la formación técnica, sino en la inteligencia emocional de los empleados”.

Los profesores de ciclos formativos tenemos que emplearnos, ya, a fondo, en esta demanda del mercado laboral. Es por ello que quiero, centrar mi tarea en estas habilidades. Se trató por encima y se justificó este hecho durante la exposición del curso para funcionarios en prácticas, pero la “diapositiva” al respecto no aparece en la presentación que se nos ha ofrecido.... (Me alegro de haber tomado apuntes.-) Anoté las siguientes y alguna más había, que no me dio tiempo a copiar:

- Flexibilidad
- Liderazgo
- Adaptable al cambio
- Proactividad
- Capacidad para resolver conflictos
- Capacidad para tomar decisiones
- Creatividad
- Tolerancia a la presión
- Habilidades comunicativas (esta la añado yo)

En los módulos que imparto, suelo buscar la manera de integrarlos, de una manera muy básica (tengo mucho que aprender, investigar...) y poco o nada planificada (¡ay lo qué he escrito!). El hacerlo de este modo, es por mí “saber ser” y por la heterogeneidad en el alumnado de estos ciclos formativos.

Alguna tarea de ejemplo:

#### **SOBRE ADAPTABLE AL CAMBIO:**

Estrategia empleada → cambiarles el tipo de examen o de prueba objetiva de evaluación, incluso les cambio un ejercicio o le añado alguna tarea más según lo están haciendo o cuando lo han acabado.

Resultado → tras las protestas y críticas, que son muchas (que me sirven para trabajar otras habilidades), y después de mucha pedagogía, la valoración es positiva.

#### **SOBRE CAPACIDAD PARA RESOLVER CONFLICTOS Y TOMAR DECISIONES:**

Estrategia empleada → debates y análisis de la situación según surgen. Sólo puedo integrarlo a la clase adecuadamente, cuando tengo un grupo pequeño, es pertinente y cuando los contenidos y marcha ordinaria del módulo no se ven afectados.

Resultado → Muy desigual. La falta de asertividad y de habilidades comunicativas hace que pocas veces se consiga una participación de todos y conclusiones de consenso. No obstante, hay que seguir intentándolo.

#### **SOBRE HABILIDADES COMUNICATIVAS:**

Estrategia → Un alumno realiza una exposición individual al grupo de algún contenido del módulo, sin ningún recurso de apoyo, sólo utilizando la palabra y la expresión corporal. Anteriormente a la exposición, obviamente ha dispuesto de todo lo que haya necesitado y unas directrices que le he marcado para prepararlo.

Resultado → Difícil de valorar. Sólo en los casos en los que un mismo alumno realiza esta actividad varias veces se pueden apreciar cambios y sobre todo ganar seguridad y confianza.

Señalar que evaluar objetivamente los resultados y la eficacia de trabajar con estas estrategias no es fácil, porque realmente, donde van a demostrar esas habilidades adquiridas va a ser directamente en el ámbito laboral.