

# **Análisis de las competencias transversales en la formación profesional de Administración y Finanzas desde la óptica de la empleabilidad en España**

/

## **Analysis of transversal competences in the professional training of Administration and Finance from the perspective of employability in Spain**

**Jorge Nieto-Ortiz**

Profesor de Formación Profesional

Doctorando en Educación en la Universidad Nacional de Educación a Distancia

### **DOI**

<https://doi.org/10.23824/ase.v0i32.669>

### **Resumen**

Administración y Finanzas es un ciclo formativo de grado superior que abarca la organización y ejecución de operaciones de gestión y administración en los procesos comerciales, laborales, contables, fiscal y financieros, desde un marcado carácter multidisciplinar y transversal. Además del conocimiento técnico, son importantes otras competencias transversales a los diferentes sectores de actividad o, funciones dentro de la empresa como, la responsabilidad, autonomía, proactividad, trabajo en equipo, orientación a clientes, etc. La adquisición de competencias transversales fomenta la empleabilidad de los estudiantes porque abarcan diferentes puestos de trabajo, independientemente de las funciones que se desempeñen en la empresa, sector de actividad en que se opere o, incluso tamaño de la empresa. El estudio es un análisis documental de publicaciones relacionadas con la prospectiva del título

con la finalidad de detectar aquellas necesidades formativas en competencias transversales demandadas en su entorno profesional y, el planteamiento de nuevas acciones formativas en el fomento de la empleabilidad.

**Palabras clave:** formación profesional, experiencia pedagógica, mercado laboral, aprendizaje profesional, capacidad, destreza.

### **Abstract**

Administration and Finance is a higher level training cycle that covers the organization and execution of management and administration operations in commercial, labour, accounting, tax and financial processes, from a marked multidisciplinary and transversal nature. In addition to technical knowledge, other transversal competences to different sectors of activity or functions within the company, such as responsibility, autonomy, proactivity, teamwork, customer orientation, etc. are important. The acquisition of transversal competencies encourages the employability of students because they cover different jobs, regardless of the functions performed in the company, sector of activity in which it operates or, even the size of the company. The study is a documentary analysis of publications related to the prospective of the degree in order to detect those training needs in transversal competences demanded in their professional environment and, the approach of new training actions in the promotion of employability.

**Keywords:** professional training, pedagogical experience, labour market, professional learning, capacity, skill.

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio es un análisis documental sobre las necesidades formativas en competencias transversales, requeridas en el entorno profesional del título de Técnico Superior en Administración y Finanzas, de acuerdo con su perfil profesional. El título se establece a través del Real Decreto 1584/2011, se denomina Administración y Finanzas, pertenece a la Formación Profesional de grado superior del sistema educativo y, está incluido en la familia profesional de Administración y Gestión (Real Decreto 1584/2011).

Las competencias transversales abarcan distintas funciones en la empresa, y sectores de actividad, lo que las convierten en objeto de atención prioritaria para el fomento de la empleabilidad, pues permiten “dar respuesta a las tendencias identificadas y favorecer la empleabilidad y movilidad intersectorial de los trabajadores” (Ley 30/2015, art. 5.2c).

La detección de las necesidades formativas permite abordar con más eficacia los desajustes entre las cualificaciones de la oferta y la demanda de empleo, permitiendo proporcionar respuestas más efectivas en el ámbito formativo (Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, 2018).

La adecuación de la formación a las necesidades del mercado de trabajo permitirá mejorar la competitividad de nuestras empresas, la empleabilidad de nuestros trabajadores y abordar de manera eficaz los actuales desajustes entre las cualificaciones de la oferta y la demanda de empleo (p. 5)

Según Cerro Velázquez, y Ramón Cano (2018), en España hay un importante desajuste entre la formación por competencias y el empleo. La cuestión del desajuste de las cualificaciones y el empleo ha recibido especial atención en los últimos años. En palabras de García Fraga y Bueno Arcas (2009), la detección de las necesidades formativas “ayudará a que la formación amplíe sus vínculos con el mercado laboral y por tanto sea un puente de inserción de un sistema al otro” (p. 116).

La adecuación de la formación a las necesidades del mercado de trabajo es posible a través de la anticipación de las necesidades de aquellas competencias requeridas en las diferentes actividades económicas (Observatorio de las

Ocupaciones del SEPE, 2018). Como lo expresa el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE (2018), “el sistema debe anticiparse a las necesidades del tejido productivo y constituir un apoyo a la capacidad innovadora y competitiva de la empresa, a partir de unos recursos humanos de calidad” (p. 5).

En el análisis se tienen en cuenta aquellas fuentes bibliográficas que recogen un análisis prospectivo del título, para ofrecer obtener unas conclusiones y líneas de investigación futuras, que ayuden a programar acciones formativas para la adecuación de la formación a las necesidades cambiantes del mercado de trabajo.

### **Justificación**

Según el INCUAL (2002), el ciclo de Administración y finanzas es uno de los más transversales y polivalentes de toda la oferta de formación profesional. La transversalidad se refleja en las diferentes áreas que comprende su actividad profesional, que son, comercial, laboral, contabilidad, fiscal y financiera (Real Decreto 1584/2011) y, la polivalencia a la actividad profesional en diferentes sectores económicos (Real Decreto 1584/2011). La detección de las necesidades formativas en competencias transversales, requeridas en las diferentes actividades económicas para adecuar la formación a las necesidades del mercado de trabajo, es especialmente significativa en el ciclo de Administración y finanzas debido a sus especiales características.

La detección de las necesidades formativas permite “proporcionar respuestas efectivas a las necesidades de formación y recualificación del mercado laboral” (Ley 30/2015, art. 4) y, “anticiparse a los cambios y responder a la demanda que se pueda producir de mano de obra cualificada, contribuyendo así al desarrollo profesional y personal de los trabajadores y a la competitividad de las empresas” (Ley 30/2015, art. 4). Sirven como referente para la programación de acciones formativas que se adapten a las necesidades del sistema productivo y del empleo, fomentando la empleabilidad (Decreto 1147/2011).

Las estrategias para el empleo son fundamentales en el “actual panorama de globalización de los mercados y de continuo avance de la sociedad de la información” (Ley Orgánica 5/2002, p. 1). El fomento de la empleabilidad promueve

el desarrollo profesional y social de las personas, a la vez que cubren las necesidades del sistema productivo (Ley Orgánica 5/2002).

Según el estudio Reflexiones sobre la Formación Profesional de Grado Medio y Superior en España, de Pin Arboledas y García Lombardía (2018), se prevé que en 2020 la mitad de los puestos de trabajo europeos serán de profesionales con una cualificación intermedia, en que se enmarca la formación profesional. Este dato invita a centrar esfuerzos en una mejor adaptación de la formación profesional al mercado de trabajo.

## **Objetivos**

Se plantean los siguientes objetivos:

1. Detectar las necesidades formativas en competencias transversales relevantes para el entorno profesional del ciclo de Administración y Finanzas.
2. Identificar la presencia de las competencias transversales en los diferentes módulos profesionales que integran el título.

## **MARCO TEÓRICO**

La formación profesional del sistema educativo español se define como “el conjunto de acciones formativas que tienen por objeto la cualificación de las personas para el desempeño de las diversas profesiones, para su empleabilidad y para la participación activa en la vida social, cultural y económica” (Real Decreto 1147/2011, art. 1).

Desde el enfoque de la empleabilidad, la principal finalidad de la formación profesional del sistema educativo es “preparar al alumnado para la actividad en un campo profesional” (Ley Orgánica 2/2006, art. 39.2). Estas se concretan en el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, que son:

- a) Cualificar a las personas para la actividad profesional y contribuir al desarrollo económico del país.
- b) Facilitar su adaptación a los cambios profesionales y sociales que puedan producirse durante su vida.

c) Contribuir a su desarrollo personal, al ejercicio de una ciudadanía democrática, favoreciendo la inclusión, la cohesión social y el aprendizaje a lo largo de la vida (art. 2)

## **El Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional**

En la exposición de motivos de la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la formación Profesional, se recoge la necesidad de adaptar la formación profesional a las demandas del mercado de trabajo. Se afirma que en el panorama actual de globalización de los mercados y continuo avance de la sociedad de la información se hace necesaria una correspondencia entre las cualificaciones profesionales y las necesidades del mercado de trabajo.

A través de la misma ley, se crea en España el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, que lo define como:

El conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales, de forma que se favorezca el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran las necesidades del sistema productivo (art. 2.1)

## **Las competencias profesionales**

El concepto de competencia tiene un carácter polisémico, y es en sí mismo confuso dependiendo del contexto en que se enmarque (Fernández-Cruz y Gijón Puerta, 2012; Van der Klink, Boon y Schlusmans ,2007). Las competencias provienen de entornos laborales que posteriormente se han incluido en la educación, no existiendo a día de hoy consenso sobre el significado del término.

Van der Klink, Boon y Schlusmans (2007), en un estudio sobre las competencias y la formación profesional superior, establecen que las enseñanzas orientadas a las competencias se encuentran ante tres problemas:

1. Existe poco acuerdo sobre la definición de competencia, por lo que a menudo falta una visión compartida sobre la realización de la enseñanza orientada a las competencias.
2. Una condición básica para la construcción de una enseñanza orientada a las competencias es disponer de un perfil laboral y de formación con el que las exigencias que se plantean a los titulados coincidan con las competencias que se requieren en el mercado laboral.
3. Existe mucha confusión sobre la forma y la metodología con la que se debe diseñar y construir la enseñanza orientada a las competencias (p.80).

Para García Fraga y Bueno Arcas (2009), en un estudio sobre la acreditación de las cualificaciones profesionales, “la competencia profesional comprende un conjunto de capacidades de diferente naturaleza que se movilizan y permiten conseguir un resultado: esta competencia es la que define el desempeño profesional competente” (p. 118).

En el marco normativo de la formación profesional se delimita el significado de competencia, definiendo la competencia profesional como “el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo” (Ley Orgánica 5/2002, art. 7.4b). El Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, delimita aún más el concepto competencia estableciendo el concepto de competencias profesionales, personales y sociales que, “describen el conjunto de conocimientos, destrezas y competencia, entendida ésta en términos de autonomía y responsabilidad, que permiten responder a los requerimientos del sector productivo, aumentar la empleabilidad y favorecer la cohesión social” (Real Decreto 1147/2011, art. 7b).

La acción formativa en la formación profesional tiene como objeto la cualificación profesional, concepto que incluye las competencias. El concepto de cualificación profesional está recogido en la Ley Orgánica 5/2002, que lo define como “el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo

que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral” (Ley Orgánica 5/2002, art. 7.4a).

Los títulos de formación profesional acreditan las competencias incluidas en los perfiles profesionales de los diferentes títulos, que incluyen:

- Las “competencias profesionales, personales y sociales para favorecer la competitividad, la empleabilidad y la cohesión social” (Real Decreto 1147/2011, art. 32.2).
- “Las cualificaciones profesionales y las unidades de competencia incluidas en el título” (Real Decreto 1147/2011, art. 32.2).

### **Contextualización del Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas**

El título de Técnico Superior en Administración y Finanzas está establecido por el Real Decreto 1584/2011, aunque al amparo de las competencias transferidas a las Comunidades autónomas, algunas han legislado el título, que son: Andalucía, Aragón, Principado de Asturias, Cantabria, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Cataluña, Extremadura, Galicia, Comunidad de Madrid, Región de Murcia, Comunidad Foral de Navarra, País Vasco, La rioja y Comunidad Valenciana. Forma parte de la Formación Profesional en el sistema educativo y tiene carácter oficial y validez en todo el territorio nacional (Real Decreto 1584/2011).

El entorno profesional del título de Técnico Superior en Administración y Finanzas es (Real Decreto 1548/2011):

- Ejercer su actividad en cualquier sector de actividad, particularmente en el sector servicios, tanto en empresas (grandes, medianas o pequeñas) como en las administraciones públicas.
- Desempeñar tareas administrativas en la gestión y el asesoramiento de las áreas laboral, comercial, contable y fiscal, ofreciendo un servicio de atención a los clientes y ciudadanos.
- Realizar trámites administrativos con las Administraciones públicas.
- Gestionar el archivo y las comunicaciones de la empresa.

- Ejercer la actividad por cuenta ajena, cuenta propia o a través del ejercicio libre de una actividad económica.

El perfil profesional del título queda determinado por su competencia general, las competencias profesionales, personales y sociales y, por la relación de cualificaciones profesionales (Real Decreto 1584/2011).

Su competencia general consiste en (Real Decreto 1584/2011):

Organizar y ejecutar las operaciones de gestión y administración en los procesos comerciales, laborales, contables, fiscales y financieros de una empresa pública o privada, aplicando la normativa vigente y los protocolos de gestión de calidad, gestionando la información, asegurando la satisfacción del cliente y/o usuario y actuando según las normas de prevención de riesgos laborales y protección medioambiental (art. 4)

En el ciclo hay una relación de competencias, profesionales, personales y sociales asociadas al título que se desarrollan en el anexo 1 y, dividido por los siguientes módulos profesionales (Real Decreto 1584/2011, art. 10b):

- Gestión de la documentación jurídica y empresarial.
- Recursos humanos y responsabilidad social corporativa.
- Ofimática y proceso de la información.
- Proceso integral de la actividad comercial.
- Comunicación y atención al cliente.
- Inglés.
- Gestión de recursos humanos.
- Gestión financiera.
- Contabilidad y fiscalidad.
- Gestión logística y comercial.
- Simulación empresarial.
- Proyecto de administración y finanzas.
- Formación y orientación laboral.
- Formación en centros de trabajo.

## **MÉTODO**

El estudio consiste en una revisión documental, que es un tipo de investigación en que se revisa la literatura sobre el tema objeto de estudio (García Llamas, González Galán, y Ballesteros Velázquez, 2001). La investigación ha sido una recopilación de la información más relevante sobre el tema, en este caso relacionado con las competencias transversales en Administración y Finanzas. Se ha llevado a cabo un proceso selectivo de información extraída de informes públicos, que permita situarla en cierta perspectiva, con el fin de identificar las competencias asociadas al tema de estudio, en este caso, detectar aquellas necesidades formativas en competencias transversales para el fomento de la empleabilidad (Guirao-Goris, Olmedo Salas y Ferrer Ferrandis, 2008).

Las fases del proceso metodológico han sido: detectar las competencias transversales del ciclo en informes institucionales, identificar la correspondencia entre las competencias transversales y las recogidas en el marco normativo e, identificar aquellos módulos profesionales más proclives al trabajo de las competencias transversales detectadas.

Fase 1. Detección de necesidades formativas en competencias transversales. Se han detectado las necesidades formativas en competencias transversales del entorno profesional del título de Técnico Superior en Administración y Finanzas de acuerdo a su perfil profesional, mediante un análisis comparativo de aquellos documentos que recogen los resultados de un análisis prospectivo del título.

Según se recoge en la Ley 30/2015, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través del Observatorio del Servicio Público de Empleo Estatal, desarrollan una función permanente de prospección y detección de necesidades formativas, que permitan anticiparse a los cambios para la adecuación de la formación a las necesidades del mercado de trabajo. Los resultados deben ser recogidos en un informe anual y otros que contemplen un escenario plurianual.

Uno de los documentos de referencia en este estudio es el Informe de prospección y detección de las necesidades formativas 2018, del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE (en adelante IPyDNF 2018), último en publicarse de carácter anual, no existiendo a día de hoy ningún otro informe que contemple un escenario plurianual (Ley 30/2015). Por lo tanto, todos los documentos consultados tienen carácter oficial: legislación estatal y autonómica y, el IPyDNF 2018.

Para identificar las competencias transversales, se ha seguido el esquema del IPyDNF 2018, como competencias formativas detectadas en competencias transversales: idiomas, ofimática y TIC, conocimientos financieros, conocimientos jurídicos y normativos, funcionamiento de las administraciones públicas y, otras necesidades formativas genéricas detectadas.

Fase 2. Correspondencia entre competencias transversales y competencias profesionales, personales y sociales. Se ha establecido la correspondencia entre las competencias transversales detectadas y las competencias profesionales, personales y sociales, recogidas en el Real Decreto 1584/2011 que rige el título.

Fase 3. Correspondencia entre competencias transversales y módulos profesionales. Se ha establecido la correspondencia entre las competencias transversales detectadas con los módulos profesionales que engloban el título. Para ello, se han utilizado las correspondencias obtenidas en la fase anterior y, se ha revisado en la legislación las competencias profesionales, personales y sociales asociadas a cada uno de los módulos profesionales, según se establece en el anexo I del Real Decreto 1584/2011 que rige el título. Posteriormente, se han establecido nuevas correspondencias entre las competencias transversales y los módulos profesionales.

## **RESULTADOS**

### **Resultados de la fase 1: Resultados del análisis sobre las necesidades formativas detectadas en competencias transversales.**

A continuación, se presentan las competencias transversales detectadas en la normativa legal y documentos institucionales, siguiendo el método de trabajo propuesto.

#### **1. Idiomas**

Se requieren profesionales cualificados y competitivos con competencias lingüísticas en distintos idiomas (Real Decreto 1584/2011, art. 8). Las competencias en idiomas comprenden (Observatorio de las Cualificaciones del SEPE, 2018):

Inglés: comprensión auditiva (C), comprensión de lectura (C), interacción oral (C), expresión oral (C) y escritura (C).

Francés: comprensión de lectura (B), interacción oral (B).

Alemán: interacción (B), expresión oral (B) (p.57)

(A) Usuario básico / (B) Usuario independiente / (C) Usuario competente  
(Observatorio de las Cualificaciones del SEPE, 2018, p. 57).

## 2. Ofimática y TIC

Se requieren profesionales cualificados y competitivos en las nuevas tecnologías de la información y comunicación” (Real Decreto 1584/2011, art. 8). Las competencias tanto en ofimática como en TIC son (Observatorio de las Cualificaciones del SEPE, 2018):

- Procesador de texto (avanzado)
- Hoja de cálculo (avanzado)
- Bases de datos (avanzado)
- Presentaciones (avanzado)
- Correo electrónico y Agendas digitales (avanzado)
- Internet/redes sociales (avanzado) (pp.57-58)

## 3. Conocimientos financieros

La competencia general del título comprende organizar y ejecutar operaciones de gestión y administración en procesos financieros (Real Decreto 1584/2011, art. 4). Las competencias en conocimientos financieros son (Observatorio de las Cualificaciones del SEPE, 2018):

- Contabilidad.
- Creación de microempresas.
- Medios de financiación.
- Medios de pago.
- Mercados de valores.
- Gestión y control de costes, comercio internacional, fiscalidad y legislación contable (p. 58).

## 4. Conocimientos jurídicos y normativa

El IPyDNF 2018 establece como necesidades formativas detectadas en conocimientos jurídicos y normativa (Observatorio de las Cualificaciones del SEPE, 2018):

- Legislación laboral.
- Prevención de riesgos laborales.
- Legislación protección de datos.
- Legislación comercial/venta
- Normas y sistemas de calidad
- Normativa para establecerse como autónomo/creación de empresas
- Organización del trabajo (p. 58)

#### 5. Funcionamiento de las administraciones públicas

La competencia general comprende la realización de trámites con las administraciones públicas (Real Decreto 1584/2011, art. 4). Las competencias basadas en el conocimiento del funcionamiento de las Administraciones públicas son (Observatorio de las Cualificaciones del SEPE, 2018):

- Procedimiento administrativo.
- Trámites con las AAPP/Administración electrónica.
- Subvenciones y trámites de solicitud (p, 58)

#### 6. Trabajo en equipo.

“La organización de la actividad productiva de las empresas y del trabajo, exigen a los profesionales una serie de competencias personales y sociales relacionadas con el trabajo en equipo” (Real Decreto 1584/2011, art. 8). Entre otras, se requiere capacidad de dirección, organización y planificación del trabajo en equipo, así como técnicas de trabajo en grupo (Observatorio de las Cualificaciones del SEPE, 2018).

#### 7. Comunicación

La tendencia de la actividad económica hacia la globalización y, el incremento de las relaciones comerciales e institucionales internacionales, requiere de profesionales cualificados y competitivos en comunicación (Real Decreto 1584/2011, art. 8). Entre otras, se requiere la adquisición de habilidades sociales, técnicas de

comunicación tanto verbal como no verbal, la capacidad de practicar la escucha activa y, la realización de discursos, presentaciones e informes (Observatorio de las Cualificaciones del SEPE, 2018). En definitiva, capacidad de establecer relaciones interpersonales (ORDEN ENS/48/2017, anexo 2.3).

#### 8. Autonomía e iniciativa en la toma de decisiones

“Las fronteras entre las diferentes áreas de la administración empresarial están cada vez más diluidas, de modo que se requieren esfuerzos cada vez mayores en la coordinación de las mismas, tanto interna como externamente” (Real Decreto 1584/2011, art. 8b). Los cambios constantes y la organización de la actividad productiva de las empresas y del trabajo, exigen a los profesionales actitudes favorables hacia la responsabilidad y, una serie de competencias personales y sociales relacionadas con la autonomía e iniciativa en la toma de decisiones (Real Decreto 1584/2011, art 8b). Entre otras, los profesionales deben ser capaces de localizar problemas o fallos, analizar sus causas y buscar soluciones (Observatorio de las Cualificaciones, 2018). También se requerirá una adecuada gestión del estrés (Observatorio de las Cualificaciones del SEPE, 2018).

#### 9. Orientación al cliente.

Las fronteras cada vez más diluidas entre las diferentes áreas de la administración empresarial, requieren de esfuerzos cada vez mayores en la coordinación de las mismas, tanto interna como externamente (Real Decreto 1584/2011). En el marco de la competencia general del título, se recoge el asegurar la satisfacción del cliente y el usuario (Real Decreto 1584/2011). Entre otras, se requiere una adecuada atención al público, la adquisición de habilidades sociales y, el uso de técnicas de venta (Observatorio de las Cualificaciones del SEPE, 2018).

#### 10. Formación

Los cambios constantes en legislación, tipos de documentos y procedimientos administrativos utilizados por la empresa, exige una actualización constante y actitudes favorables hacia la autoformación y el aprendizaje a lo largo de toda la vida (Real Decreto 1584/2011).

#### 11. Gestión global de la calidad

“La creciente competitividad en el mundo empresarial exige profesionales capaces de desarrollar su actividad en un entorno de gestión de calidad, con importancia en la seguridad, la higiene y el respeto al medio ambiente” (Real Decreto 1584/2011, art 8).

## 12. Innovación

La tendencia de la actividad económica hacia la globalización, los cambios constantes de la actividad productiva y las fronteras cada vez más diluidas entre las diferentes áreas de la administración empresarial, requiere de profesionales con capacidad de innovar. (ORDEN ENS/48/2017)

Los resultados obtenidos, recogen la demanda en competencias transversales más significativas desde la óptica de la empleabilidad en el actual mercado de trabajo. Como se ha comentado, el título se encuentra entre los que presenta un mayor grado de transversalidad y polivalencia, lo que se refleja en el extenso número de competencias transversales detectadas. Debido a las especiales características del título, el planteamiento de nuevas acciones formativas que aborden los desajustes entre la formación y el mercado laboral, deben recoger las competencias transversales para un adecuado desempeño de los puestos de trabajo relacionados con el entorno y perfil profesional del título. Como se indica en el IPyDNF 2018, “las necesidades formativas pueden servir como referente para la programación de acciones y especialidades formativas de las familias profesionales” (p. 51).

### **Resultados de la fase 2: Correspondencia entre las competencias transversales y las competencias profesionales, personales y sociales recogidas en el título**

A continuación, se establece una correspondencia entre las competencias transversales detectadas y las competencias profesionales, personales y sociales recogidas en el Real Decreto 1584/2011, que rige el título. La correspondencia se ha establecido a través una comparativa, buscando analogías entre ambos tipos de competencias.

Tabla 1

Correspondencia entre las competencias transversales detectadas y, las competencias profesionales, personales y sociales recogidas en el título

Competencias transversales		Competencias profesionales, personales y sociales
1.	Idiomas	(ninguna)
2.	Ofimática y TIC	n)
3.	Conocimientos financieros	f), g), h) y s)
4.	Conocimientos jurídicos y normativa	f), g), i), j), k), l), q), s) y t)
5.	Funcionamiento de las administraciones públicas	m)
6.	Trabajo en equipo	ñ), o) y q)
7.	Comunicación	a), b), e), k), l), ñ), o) y p)
8.	Autonomía e iniciativa en la toma de decisiones	ñ), o) y p)
9.	Orientación al cliente	k) y l)
10.	Formación	n)
11.	Gestión global de la calidad	e), g), l), q) y r)
12.	Innovación	ñ)

*Nota: Elaboración propia*

Los resultados reflejan que todas las competencias profesionales, personales y sociales recogidas en el Real Decreto 1584/2011, que rige el título, están de una u otra forma relacionadas con las competencias transversales detectadas.

En este punto, la formación por competencias es fundamental para adecuar la acción formativa a las nuevas necesidades del mercado de trabajo y, por lo tanto, para el fomento de la empleabilidad de los titulados en Administración y Finanzas.

### **Resultados de la fase 3: Correspondencia entre las competencias profesionales, personales y sociales asociadas a cada uno de los diferentes módulos formativos, con las competencias transversales detectadas**

A continuación, se ofrece una correspondencia entre los módulos formativos del título, las competencias profesionales, personales y sociales y, las competencias

transversales detectadas. Las correspondencias se han establecido de la siguiente manera.

Primero, se ha establecido una relación entre los módulos formativos y las competencias profesionales, personales y sociales, según la asociación que se establecen entre ambos, en el anexo I del Real Decreto 1584/2011, que rige el título.

Segundo, una vez establecida la relación anterior, se relacionan las competencias transversales detectadas con las competencias profesionales, personales y sociales, según los resultados obtenidos en el paso anterior.

El resultado se ofrece de forma esquemática en la siguiente tabla:

Tabla 2

Correspondencia entre módulos profesionales, competencias profesionales, personales y sociales y, competencias transversales detectadas

<b>Módulos profesionales</b>	<b>Competencias profesionales, personales y sociales asociadas</b>	<b>Competencias transversales</b>
Gestión de la documentación jurídica y empresarial.	a), b) y m)	5. Funcionamiento de las administraciones públicas 7. Comunicación
Recursos humanos y responsabilidad social corporativa.	i), j), o), p), r) y s)	3. Conocimientos financieros 4. Conocimientos jurídicos y normativa 6. Trabajo en equipo 7. Comunicación 8. Autonomía e iniciativa en la toma de decisiones 11. Gestión global de la calidad
Ofimática y proceso de la información.	a), b), e), n), p), y r)	2. Ofimática y TIC 7. Comunicación 8. Autonomía iniciativa en la toma de decisiones 10. Formación 11. Gestión global de la calidad

Proceso integral de la actividad comercial.	f), k) y s)	3. Conocimientos financieros 4. Conocimientos jurídicos y normativa 7. Comunicación 9. Orientación al cliente
Comunicación y atención al cliente.	a), b), c), d), e) y p)	7. Comunicación 8. Autonomía e iniciativa en la toma de decisiones 11. Gestión global de la calidad
Inglés.	a), b), l) y p)	4. Conocimientos jurídicos y normativa 7. Comunicación 8. Autonomía en la toma de decisiones 9. Orientación al cliente 11. Gestión global de la calidad
Gestión de recursos humanos.	i), j), o), p), y r)	4. Conocimientos jurídicos y normativa 6. Trabajo en equipo 7. Comunicación 8. Autonomía e iniciativa en la toma de decisiones 11. Gestión global de la calidad
Gestión financiera.	h), ñ) y r)	3. Conocimientos financieros 6. Trabajo en equipo 7. Comunicación 8. Autonomía e iniciativa en la toma de decisiones 11. Gestión global de la calidad 12. Innovación
Contabilidad y fiscalidad.	f), g), y m)	3. Conocimientos financieros 4. Conocimientos jurídicos y normativa 5. Funcionamiento de las administraciones públicas 11. Gestión global de la calidad
Gestión logística y comercial.	f) y k)	3. Conocimientos financieros 4. Conocimientos jurídicos y normativa 7. Comunicación 9. Orientación al cliente
Simulación	Todas	1. Idiomas

empresarial.		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Ofimática y TIC</li> <li>3. Conocimientos financieros</li> <li>4. Conocimientos jurídicos y normativa</li> <li>5. Funcionamiento de las administraciones públicas</li> <li>6. Trabajo en equipo</li> <li>7. Comunicación</li> <li>8. Autonomía e iniciativa en la toma de decisiones</li> <li>9. Orientación al cliente</li> <li>10. Formación</li> <li>11. Gestión global de la calidad</li> <li>12. Innovación</li> </ol>
Proyecto de administración y finanzas.	Todas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Idiomas</li> <li>2. Ofimática y TIC</li> <li>3. Conocimientos financieros</li> <li>4. Conocimientos jurídicos y normativa</li> <li>5. Funcionamiento de las administraciones públicas</li> <li>6. Trabajo en equipo</li> <li>7. Comunicación</li> <li>8. Autonomía e iniciativa en la toma de decisiones</li> <li>9. Orientación al cliente</li> <li>10. Formación</li> <li>11. Gestión global de la calidad</li> <li>12. Innovación</li> </ol>
Formación y orientación laboral.	n), ñ), o), p), q), r), s) y t)	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Ofimática y TIC</li> <li>3. Conocimientos financieros</li> <li>4. Conocimientos jurídicos y normativa</li> <li>6. Trabajo en equipo</li> <li>7. Comunicación</li> <li>8. Autonomía e iniciativa en la toma de decisiones</li> <li>10. Formación</li> <li>11. Gestión global de la calidad</li> </ol>

		12. Innovación
Formación en centros de trabajo.	Completa competencias	1. Idiomas 2. Ofimática y TIC 3. Conocimientos financieros 4. Conocimientos jurídicos y normativa 5. Funcionamiento de las administraciones públicas 6. Trabajo en equipo 7. Comunicación 8. Autonomía e iniciativa en la toma de decisiones 9. Orientación al cliente 10. Formación 11. Gestión global de la calidad 12. Innovación

*Nota: Elaboración propia*

Los resultados muestran que todos los módulos profesionales llevan asociados alguna de las competencias transversales detectadas. La acción formativa orientada a la adquisición de competencias transversales no puede delimitarse a un determinado módulo formativo, sino que debe tener carácter global, abarcando la titulación en su conjunto.

La siguiente tabla presenta las diferentes competencias transversales, con los módulos profesionales en que se trabaja.

Tabla 3

Correspondencia entre las competencias transversales detectadas y los módulos profesionales del título

<b>Competencias transversales</b>	<b>Competencias profesionales, personales y sociales</b>	<b>Módulos profesionales</b>
1. Idiomas	(ninguna)	Simulación empresarial. Proyecto de administración y finanzas. Formación en centros de trabajo.

2. Ofimática y TIC	n)	Ofimática y proceso de la información. Simulación empresarial. Proyecto de administración y finanzas. Formación y orientación laboral. Formación en centros de trabajo.
3. Conocimientos financieros	f), g), h) y s)	Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. Proceso integral de la actividad comercial. Gestión financiera. Contabilidad y fiscalidad. Gestión logística y comercial. Simulación empresarial. Proyecto de administración y finanzas. Formación y orientación laboral. Formación en centros de trabajo.
4. Conocimientos jurídicos y normativa	f), g), i), j), k), l), q), s) y t)	Inglés. Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. Proceso integral de la actividad comercial. Gestión de recursos humanos. Contabilidad y fiscalidad. Gestión logística y comercial. Simulación empresarial. Proyecto de administración y finanzas. Formación y orientación laboral. Formación en centros de trabajo.
5. Funcionamiento de las administraciones públicas	m)	Gestión de la documentación jurídica y empresarial. Contabilidad y fiscalidad. Simulación empresarial. Proyecto de administración y finanzas. Formación en centros de trabajo.
6. Trabajo en equipo	ñ), o) y q)	Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. Gestión de recursos humanos. Gestión financiera.

		Simulación empresarial. Proyecto de administración y finanzas. Formación y orientación laboral. Formación en centros de trabajo.
7. Comunicación	a), b), e), k), l), ñ), o) y p)	Inglés. Gestión de la documentación jurídica y empresarial. Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. Ofimática y proceso de la información. Proceso integral de la actividad comercial. Comunicación y atención al cliente. Gestión de recursos humanos. Gestión financiera. Gestión logística y comercial. Simulación empresarial. Proyecto de administración y finanzas. Formación y orientación laboral. Formación en centros de trabajo.
8. Autonomía e iniciativa en la toma de decisiones	ñ), o) y p)	Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. Comunicación y atención al cliente. Gestión de recursos humanos. Gestión financiera. Simulación empresarial. Proyecto de administración y finanzas. Formación y orientación laboral. Formación en centros de trabajo. Inglés. Ofimática y proceso de la información.
9. Orientación al cliente	k) y l)	Inglés. Proceso integral de la actividad comercial. Gestión logística y comercial. Simulación empresarial. Proyecto de administración y finanzas. Formación en centros de trabajo.

10. Formación	n)	Ofimática y proceso de la información. Simulación empresarial. Proyecto de administración y finanzas. Formación y orientación laboral. Formación en centros de trabajo.
11. Gestión global de la calidad	e), g), l), q) y r)	Inglés. Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. Ofimática y proceso de la información. Comunicación y atención al cliente. Gestión de recursos humanos. Gestión financiera. Contabilidad y fiscalidad. Simulación empresarial. Proyecto de administración y finanzas. Formación y orientación laboral. Formación en centros de trabajo.
12. Innovación	ñ)	Gestión financiera. Simulación empresarial. Proyecto de administración y finanzas. Formación y orientación laboral. Formación en centros de trabajo.

*Nota: Elaboración propia*

Los módulos más prácticos llevan asociadas la totalidad de las competencias profesionales, personales y sociales recogidas en el marco normativo del título y, por tanto, de las competencias transversales detectadas, que son: Simulación empresarial, Proyecto de administración y finanzas y Formación en centros de trabajo. Además, los siguientes módulos profesionales son los que se relacionan con un mayor número de competencias transversales (ver tabla 2): Formación y orientación laboral con 10 competencias transversales y, Recursos humanos y responsabilidad social corporativa y Gestión financiera con 6 competencias transversales.

## DISCUSIÓN

Existen estudios orientados a la adquisición de competencias en los estudiantes de formación profesional, para el fomento de la empleabilidad. A continuación, se presentan algunas publicaciones relacionadas con el presente estudio con el fin de comparar los diferentes enfoques. No pretende ser un listado exhaustivo de publicaciones relacionadas, sino más bien, una muestra de aquellas que son representativas de diferentes enfoques relacionados con el presente estudio.

Algunos de ellos, como el trabajo de Campaña-Jiménez, Gallego-Arrufat y Muñoz-Leiva (2019) en su artículo Estrategias de enseñanza para la adquisición de competencias en formación profesional: perfiles de estudiantes, pone el foco en la aplicación de estrategias didácticas apoyadas en herramientas tecnológicas para facilitar la adquisición de competencias en la formación profesional. Existe un número significativo de publicaciones relacionadas con la adquisición de competencias relacionadas con las nuevas tecnologías o, enfocadas en la adquisición de una determinada competencia. El presente estudio pretende detectar aquellas competencias demandadas en el entorno profesional del título de Técnico Superior en Administración y Finanzas, de acuerdo con su perfil profesional, con la finalidad de plantear nuevas propuestas en la acción formativa, orientadas a la adquisición de todas aquellas competencias relevantes para el fomento de la empleabilidad.

Otros, como el de Villafuerte Holguín y Benites Cañizares (2018), en su artículo Competencias del profesional de la administración y finanzas para una economía basada en el conocimiento, se centra en la identificación de las competencias que deben ser adquiridas por los profesionales de la administración y finanzas de América Latina y Caribe. Se trata de un estudio que está focalizado en un entorno educativo, social y económico muy diferente al nuestro. Aunque haya competencias comunes que deban ser adquiridas por los profesionales de Administración y Finanzas, son necesarios estudios orientados al fomento de la empleabilidad en el entorno de España.

Fernández Solo de Zaldívar (2016), en su investigación, Nuevas metodologías para el desarrollo de competencias de empleabilidad en formación profesional, lo

orienta a la adquisición de competencias para el fomento de la empleabilidad en la Formación Profesional de la Comunidad foral de Navarra. Existen estudios que abarcan diferentes enfoques sobre la formación profesional, pero que se centran en un determinado entorno geográfico dentro del territorio nacional. En este caso, es un estudio que abarca toda la formación profesional de la comunidad autónoma, a diferencia del presente, que está acotado al título de Técnico Superior en Administración y Finanzas, pero tiene un ámbito que abarca todo el territorio nacional.

## **CONCLUSIONES**

A continuación, se ofrecen una serie de conclusiones en función de los objetivos planteados al comienzo del presente estudio.

En relación al objetivo “detectar las necesidades formativas en competencias transversales más relevantes, relacionadas con el entorno profesional del ciclo de Administración y Finanzas”, que son: idiomas, ofimática y TIC, conocimientos financieros, conocimientos jurídicos y normativa, funcionamiento de las administraciones públicas, trabajo en equipo, comunicación, autonomía e iniciativa en la toma de decisiones, orientación al cliente, formación, gestión global de la calidad e, innovación.

Se pretende ofrecer un referente para la programación de acciones formativas que permitan adaptar la formación a las nuevas condiciones del mercado de trabajo y, por tanto, fomentar la empleabilidad del alumnado del ciclo superior en Administración y Finanzas.

En relación al objetivo “identificar la presencia de las competencias transversales detectadas en los diferentes módulos profesionales que integran el título”. Como se puede observar en la tabla 3, los módulos formativos en que se trabajan la totalidad de las competencias profesionales, personales y sociales son: simulación empresarial, proyecto de administración y finanzas y, formación en centros de trabajo.

Los dos primeros módulos son los que tienen un carácter más práctico y, el último, se cursa en empresas a modo de prácticas. Es lógico que estos módulos

acaparen la totalidad de las competencias recogidas en el título, y por lo tanto la totalidad de las competencias transversales detectadas.

Entre los módulos que tiene un carácter más académico, destaca Formación y orientación laboral, con 10 competencias transversales relacionadas, siguiéndole Recursos humanos y responsabilidad social corporativa y, Gestión financiera con 6. Esto quiere decir que estos módulos son los más proclives para trabajar las competencias transversales, con la finalidad de adecuar la formación a las nuevas necesidades del mercado de trabajo.

La adquisición de algunas competencias transversales se puede realizar en múltiples módulos formativos, lo que requerirá una visión holística del proceso formativo y de la coordinación de todo el equipo docente.

El presente estudio identifica aquellas competencias transversales que tienen carácter de prioritarias, que deberá ser completado con análisis de las necesidades formativas en competencias técnico-profesionales. Para una mejor comprensión de este tema, se puede consultar en el IPyDNF 2018 (Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, 2018).

A continuación, se extraen algunas conclusiones generales del estudio realizado:

Primera: La programación de acciones formativas que adecuen la formación a las necesidades formativas en competencias transversales requeridas en el entorno profesional del título, debe enmarcarse en un enfoque de la formación basada en competencias. Desde la óptica de la empleabilidad, este enfoque permite la adquisición de las competencias transversales detectadas, alineándose al carácter instrumental de la Formación Profesional del sistema educativo.

Según Blas Aritio (2007), en su investigación, la formación profesional basada en la competencia, el enfoque basado en competencias “surge como respuesta al desajuste entre la formación y el empleo” (p.4), es decir, al desajuste entre los aprendizajes adquiridos y los requerimientos para el desempeño de los puestos de trabajo. En esa misma línea se sitúa Fernández-Cruz, Manuel y Gijón Puerta (2012), que exponen que:

La competencia se revela como una nueva manera de enfocar la formación profesional que no caduca puesto que no se define en términos del puesto de trabajo sino en términos de movilización de recursos para enfrentarse a problemas conocidos o, por analogía y transferencia, a problemas nuevos, a tareas futuras no previstas (p. 111).

Segunda: La programación de acciones formativas basadas en la identificación de las necesidades formativas en competencias transversales requeridas en el entorno profesional del título, necesariamente debe ser complementado con un estudio sobre las necesidades formativas en competencias técnico-profesionales, mucho más específicas de un perfil profesional concreto, que en este caso son: administración, contabilidad, finanzas, recursos humanos, venta, atención al cliente y gestión inmobiliaria. Para una mejor comprensión del carácter complementario de las competencias técnico profesionales, se puede consultar el apartado dedicado a la familia de Administración y Gestión del IPyDNF 2018. Como expone García Manjón, y Pérez López (2008), las competencias técnicas o específicas son un conjunto de conocimientos relevantes para una disciplina específica. Los programas de formación profesional deben prepara al alumnado para la adquisición de este tipo de competencias.

Tercera: Las competencias transversales detectadas abarcan la totalidad de los módulos profesionales, es decir, la totalidad del título. El Real Decreto 1584/2011 que rige el título, asocia cada módulo profesional con una selección de competencias que puede limitar la programación de acciones formativas orientadas a la adquisición de una determinada competencia transversal. Una visión de conjunto de la acción formativa para completar las competencias trabajadas en los diferentes módulos profesionales. Como expone Jornet Meliá; González Such; Suárez Rodríguez y Peraless Montolío (2011), “una competencia no puede, en muchas ocasiones, desarrollarse únicamente en una disciplina o en un único nivel” (p. 128).

En una acción formativa de conjunto orientada a la adquisición de las competencias transversales, es probable que exista complementariedad en el planteamiento de acciones formativas en que el trabajo orientado a la adquisición de una determinada competencia transversal para el fomento de la empleabilidad,

transcienda las competencias asociadas a cada uno módulos tal y como se recoge en el marco normativo.

Cuarta: Un enfoque formativo basado en competencias requerirá de la programación de acciones formativas que impliquen un cambio metodológico en el aula. Este modelo formativo pone el foco en el aprendizaje el alumnado, por lo que el cambio metodológico debe estar orientado a plantear metodologías activas que pongan en el centro al estudiante, y a su implicación en su propio aprendizaje.

En orden a lo expuesto, se ha consultado la Orden ECD/65/2015, de 21 de enero, por la que se describen las relaciones entre las competencias, los contenidos y los criterios de evaluación de la educación primaria, la educación secundaria obligatoria y el bachillerato. Aunque la normativa no es de aplicación a la formación profesional, se puede extraer, aunque sea a modo orientativo que, el uso de metodologías activas ayuda a lograr un aprendizaje de mayor calidad. Aunque en la ley se recogen diferentes metodologías, hace especial hincapié en el uso de metodologías colaborativas. En la misma línea se muestra Fernández-Cruz y Gijón Puerta (2012), que exponen que la actividad intelectual que se hace en grupos cooperativos incrementa la posibilidad de producir aprendizajes significativos de alto potencial cognitivo.

El estudio pretende ser un punto de partida para el planteamiento de nuevas propuestas en la acción formativa, orientadas a la adecuación de la formación profesional del sistema educativo a las nuevas necesidades del mercado de trabajo, acotado en este caso al título de Técnico Superior en Administración y Finanzas. La elección del tema es especialmente relevante por el carácter transversal y polivalente del mismo, a lo que hay que añadir los continuos cambios en el contenido de los puestos de trabajo y perfiles profesionales vinculados al título. La detección de las competencias trasversales más relevantes en el actual mercado de trabajo puede servir para plantear nuevas propuestas en la acción formativa de la formación profesional, orientadas al fomento de la empleabilidad de los estudiantes de Administración y Finanzas.

## Líneas de investigación futuras

El planteamiento de nuevas líneas de investigación es fundamental para el fomento de nuevas publicaciones, orientadas a tender puentes entre la formación profesional del sistema educativo y el sistema productivo. Se plantean las siguientes:

- Análisis de las necesidades formativas en competencias técnico-profesionales del título. Esta línea es complementaria al presente estudio, permitiendo la profundización en la detección de las necesidades de formación y, posterior programación de acciones formativas desde la óptica de la empleabilidad.
- Estudio empírico sobre las necesidades de formación del título de Técnico Superior en Administración y Finanzas. Esta línea aportaría datos fiables sobre las necesidades de formación, facilitando la adecuación de la formación a las necesidades formativas en el entorno profesional del título.
- Estudio sobre el enfoque formativo basado en competencias. Esta línea, permitiría nuevos planteamientos en la programación de acciones formativas más eficaces desde la óptica de la empleabilidad y, tender puentes entre los sistemas educativo y productivo. El enfoque formativo basado en competencias presenta una gran dificultad debido a que son constructos complejos, en los que la integración de teoría y práctica debe ser consistente y coherente y, la importancia del rol activo del alumnado (Jornet Meliá; González Such; Suárez Rodríguez y Peraless Montolío, 2011).
- Estudio de la evaluación en el marco del enfoque formativo basado en competencias. Esta línea permitiría conocer el grado de adquisición real de las competencias por parte de los estudiantes, permitiendo una mejor adaptación de la formación a las necesidades del mercado de trabajo. Como expone Villardón Gallego (2006), la evaluación es un elemento clave en el proceso formativo por el volumen de información que facilita y por las consecuencias que tiene para el docente, al alumnado, el sistema educativo y la sociedad. Por lo tanto, la evaluación debe contribuir al aprendizaje del estudiante para

su adaptación a un entorno laboral, en que se integran conocimientos, capacidades y actitudes (Villardón Gallego, 2006: Blas Aritio, 2007: Van der Klink, Marcel; Boon, Jo; y Schlusmans, Kathleen, 2007).

- Estudio sobre la didáctica en el ciclo de Administración y Finanzas. Esta línea permitiría una mejor adecuación de la formación al entorno profesional del título y, mayor implicación del estudiante en su propio aprendizaje. El carácter instrumental de la formación profesional invita a plantear nuevas propuestas didácticas basadas en metodologías activas, especialmente aquellas que tengan un carácter colaborativo. Según Bermúdez, Aurelio *et al.* (2011), el enfoque basado en competencias requiere de nuevas metodologías, apoyadas en nuevas e innovadoras actividades docentes, que permitan combinar la adquisición de conocimientos con el aprendizaje de competencias. Sirva de ejemplo, el uso de metodologías colaborativas o cooperativas para la consecución de aquellas competencias relacionadas con el trabajo en equipo, la comunicación o la autonomía.

## Financiación

Sin financiación expresa.

## Conflicto de intereses

Ninguno

## Referencias bibliográficas

- Bermúdez, Aurelio et al. (2011). Una definición precisa del concepto "Nivel del dominio de una competencia" en el marco del aprendizaje basado en competencias. Ponencia presentada en las XVIII Jornadas de Enseñanza Universitaria de la Informática, Sevilla, España. Jornadas organizadas por la Universidad de Sevilla.
- Blas Aritio, Francisco de Asís (2007). La formación profesional basada en la competencia. *Avances en Supervisión Educativa*, 7. Recuperado a partir de <https://avances.adide.org>
- Campaña-Jiménez, Rafael Luis; Gallego-Arrufat, María Jesús y Muñoz-Leiva, Francisco (2019). Estrategias de enseñanza para la adquisición de competencias en formación profesional: perfiles de estudiantes. *Educar*, 55(1), 203-229. doi: <https://doi.org/10.5565/rev/educar.876>
- Cerro Velázquez, Francisco del y Ramón Cano, Francisco Javier (2018). Formación Profesional: Requerimientos profesionales y ocupaciones laborales de la CNO-11. *Revista de Educación a Distancia*, 58(9). Doi: <http://dx.doi.org/10.6018/red/58/9>
- Fernández-Cruz, Manuel y Gijón Puerta, José. (2012). Formación de profesionales basada en competencias. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, 3, 109-119. Recuperado de, <http://jett.labosfor.com/index.php/jett>
- Fernández Solo de Zaldívar, Isabel (2016). *Nuevas metodologías para el desarrollo de competencias de empleabilidad en formación profesional*. UNED, Madrid. Recuperado de, <http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:Educacion-lfernandez>

- García Fraga, José Daniel y Bueno Arcas, Ana Alicia (2009). ¿Qué importancia tiene la acreditación de cualificaciones profesionales en la actualidad? ¿Qué son las cualificaciones profesionales? *ENSAYOS*, 24, 115-122. Recuperado de, <https://revista.uclm.es>
- García Llamas, José Luis; González Galán, M.<sup>a</sup> Angeles y Ballesteros Velázquez, Belén (2001). *Introducción a la investigación en educación*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a la Distancia.
- García Manjón, Juan Vicente y Pérez López, M<sup>a</sup> Carmen (2008). Espacio Europeo de Educación Superior: competencias profesionales y empleabilidad. *Revista iberoamericana de educación*, 46(9), 4. Recuperado de, <https://rieoei.org>
- Guirao-Goris, Josep Adolf; Olmedo Salas, Angela y Ferrer Ferrandis, Esperanza (2008). El artículo de revisión. *Revista Iberoamericana de Enfermería Comunitaria*, 1(6). Recuperado de, <http://enfermeriacomunitaria.org/web/>
- INCUAL (Instituto Nacional de las Cualificaciones) (2002). *Guía sectorial de la formación de profesionales en España*. Madrid: INEM. NIPO: 210-02-037-7.
- Jornet Meliá, Jesús M.; González Such, José; Suárez Rodríguez, Jesús M. y Peraless Montolío, M<sup>a</sup> Jesús (2011). Diseño de procesos de evaluación de competencias: consideraciones acerca de los estándares en el dominio de las competencias. *Bordón. Revista de pedagogía*, 63(1). 125-145. Recuperado de, <https://recyt.fecyt.es/index.php/BORDON>
- Pin Arboledas, José Ramón y García-Lombardía, Pilar (2018). *Reflexiones sobre la Formación Profesional de Grado Medio y Superior en España*. Madrid: Fundación ATRESMEDIA y fundación MAPFRE. Recuperado de, <https://www.iese.edu>
- Observatorio de las Ocupaciones del SEPE (2018). *Informe de prospección y detección de necesidades formativas 2018*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal. NIPO: 274-18-112-3. Recuperado de, <https://www.sepe.es/>
- Van der Klink, Marcel; Boon, Jo; y Schlusmans, Kathleen (2007). Competencias y formación profesional superior: presente y futuro. *Revista Europea de formación profesional*, 40, 74-91.

Villafuerte Holguín, Jhonny Saulo y Benites Cañizares, Roxana Ivón (2018). Competencias del profesional de la administración y finanzas para una economía basada en el conocimiento. *Revista de la Universidad de Costa Rica*, 42(2), pp. 414-437. doi: <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27559>

## Referencias normativas

Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. Publicado en BOE n.º 217, de 10 de septiembre de 2015, pp. 79779 a 79823. Jefatura del Estado.

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Publicado en BOE n.º 147, de 20 de junio de 2002, pp. 22437 a 22442. Jefatura del Estado.

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Publicado en BOE n.º 106, de 4 de mayo de 2006, pp. 17158 a 17207. Jefatura del Estado.

Orden ECD/65/2015, de 21 de enero, por la que se describen las relaciones entre las competencias, los contenidos y los criterios de evaluación de la educación primaria, la educación secundaria obligatoria y el bachillerato. Publicado en BOE n.º 25, de 29 de enero de 2015, pp. 6986 a 7003. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Orden ENS/48/2017, de 28 de marzo, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de grados superior de administración y finanzas. Publicado en Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya n.º 7343, de 4 abril de 2017, pp. 1-90. Departamento de enseñanza.

Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. Publicado en BOE n.º 182, de 30 de julio de 2011, pp. 86766 a 86800. Ministerio de Educación.

Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas y se fijan sus enseñanzas mínimas. Publicado en BOE n.º 301, de 15 de diciembre de 2011, pp. 136657 a 136731. Ministerio de Educación.

## ANEXO I

Relación de competencias profesionales, personales y sociales (Real Decreto 1584/2011):

a) Tramitar documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información de la empresa.

b) Elaborar documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas.

c) Detectar necesidades administrativas o de gestión de la empresa de diversos tipos, a partir del análisis de la información disponible y del entorno.

d) Proponer líneas de actuación encaminadas a mejorar la eficiencia de los procesos administrativos en los que interviene.

e) Clasificar, registrar y archivar comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos en la empresa.

f) Gestionar los procesos de tramitación administrativa empresarial en relación a las áreas comercial, financiera, contable y fiscal, con una visión integradora de las mismas.

g) Realizar la gestión contable y fiscal de la empresa, según los procesos y procedimientos administrativos, aplicando la normativa vigente y en condiciones de seguridad y calidad.

h) Supervisar la gestión de tesorería, la captación de recursos financieros y el estudio de viabilidad de proyectos de inversión, siguiendo las normas y protocolos establecidos.

i) Aplicar los procesos administrativos establecidos en la selección, contratación, formación y desarrollo de los Recursos Humanos, ajustándose a la normativa vigente y a la política empresarial.

j) Organizar y supervisar la gestión administrativa de personal de la empresa, ajustándose a la normativa laboral vigente y a los protocolos establecidos.

k) Realizar la gestión administrativa de los procesos comerciales, llevando a cabo las tareas de documentación y las actividades de negociación con proveedores, y de asesoramiento y relación con el cliente.

l) Atender a los clientes/usuarios en el ámbito administrativo y comercial asegurando los niveles de calidad establecidos y ajustándose a criterios éticos y de imagen de la empresa/institución.

m) Tramitar y realizar la gestión administrativa en la presentación de documentos en diferentes organismos y administraciones públicas, en plazo y forma requeridos.

n) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida y utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.

ñ) Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.

o) Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad, supervisando el desarrollo del mismo, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presenten.

p) Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.

q) Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.

r) Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de "diseño para todos", en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.

s) Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional con sentido de la responsabilidad social.

t) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.