

# Documento de Síntesis



## Estudio de necesidades de Competencias Transversales en Empresas de Castilla-La Mancha

*Orden 23/2018, de 29 de enero, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, por la que se modifica la Orden de 21/12/2016, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones para la prospección y detección de necesidades formativas; diseño, programación y difusión de la oferta formativa de trabajadores ocupados y apoyo a pequeñas y medianas empresas en la formación de sus trabajadores, en el ámbito de Castilla-La Mancha y su Resolución de 06/03/2018, de la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral en el ámbito de Castilla-La Mancha, para la anualidad 2018.*

PE/2018/02



Orden 23/2018, de 29 de enero, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, por la que se modifica la Orden de 21/12/2016. Resolución de 06/03/2018, de la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral, por la que se aprueba la convocatoria pública de concesión de subvenciones para la prospección y detección de necesidades formativas; diseño, programación y difusión de la oferta formativa de trabajadores ocupados y apoyo a pequeñas y medianas empresas en la formación de sus trabajadores, en el ámbito de Castilla-La Mancha, para la anualidad 2018.

**Proyecto:**

Estudio de necesidades de Competencias Transversales en Empresas de Castilla-La Mancha.

**N.º de Expediente:**

PE/2018/02

**Entidad Beneficiaria:**

Confederación Regional de Empresarios de Castilla la Mancha (CECAM CEOE-CEPYME Castilla-La Mancha).



## AGRADECIMIENTOS

CECAM CEOE-CEPYME C-LM, a través de estas líneas, pretende agradecer la colaboración de todas las personas que han participado, de una manera u otra, en el desarrollo de este estudio.

Agradecer la disposición de los profesionales que ejercen su profesión en las empresas y microempresas de Castilla-La Mancha, facilitando información muy valiosa, a través de sus opiniones, para la investigación. Así como la participación de los expertos del ámbito empresarial y de la Formación Profesional para el Empleo, por su implicación desinteresada y disposición para compartir sus experiencias y conocimientos, ya que, ha sido una contribución fundamental para cumplir con los objetivos del estudio.

Finalmente, agradecer la colaboración del Equipo Técnico de CECAM, cuya labor ha sido esencial para el buen devenir del estudio.

## ÍNDICE

Introducción	6
Justificación del Proyecto	8
Objetivos Generales y Específicos	8
Descripción del Informe	10
Capítulo II. Fases del Estudio:	11
- Fase de Investigación Documental:	11
• Estrategia de Investigación a través de Fuentes Secundaria	11
• Mercado Laboral de Castilla-La Mancha	13
• Rasgos Básicos del Tejido Empresarial de Castilla-La Mancha	19
• Clasificación Competencias Transversales y Competencias TIC	24
- Fase de Investigación de Campo:	36
• Metodología Cuantitativa:	36
▪ Encuesta	36
• Metodología Cualitativa:	44
▪ Entrevistas en profundidad	44
▪ Panel Delphi	50
- Fase Analítica e Indicadores de Valoración Metodológica	60
- Fase de Seguimiento y Control de la Ejecución de las Actuaciones	61
Capítulo III. Necesidades de Formación y Recualificación del Mercado laboral, en Competencias Transversales	63
- Consideraciones Generales sobre Formación Profesional para el Empleo y Mercado de Trabajo en Castilla-La Mancha	63

• Variables socio demográficas	65
• Variables profesionales	66
- Formación en Competencias Transversales: Modelo, Tipología y Contenido deseados	70
- Necesidades formativas en Competencias Transversales y Competencias TIC	86
• Necesidades Formativas en Competencias Transversales	86
• Necesidades formativas en Competencias TIC	94
- Competencias Transversales y Empleabilidad	100
• Valoración de las Competencias Transversales en el ámbito laboral	109
• Nivel de ajuste entre las Competencias Transversales que poseen los trabajadores para el ejercicio de su profesión y las demandadas por el mercado de Trabajo	124
• Valoración de las Competencias TIC en el ámbito laboral	125
• Nivel de ajuste entre las Competencias TIC que poseen los trabajadores para el ejercicio de su profesión y las demandadas por el mercado de Trabajo	134
- Propuestas de mejora en la Formación Profesional para el Empleo en Competencias Transversales y Competencias TIC	137
- Evolución de las Competencias Transversales y Competencias TIC y de la Formación Profesional para el Empleo	148
Capítulo IV. Conclusiones	152
Equipo de Trabajo	158
Bibliografía	162
Anexos. Encuesta	167
Anexos. Entrevista en Profundidad	180
Anexos. Panel Delphi	185

## INTRODUCCIÓN

El mercado laboral ha evolucionado muy rápidamente en los últimos años, estamos asistiendo a una serie de cambios y transformaciones económicas que afectan a las empresas y al conjunto de la sociedad.

La globalización de la economía, los cambios tecnológicos y organizacionales, tienen una seria repercusión sobre la gestión de los recursos humanos y el desarrollo de las competencias en el ámbito sociolaboral. Por tanto, estas transformaciones afectan de forma directa a los tipos de trabajo, a las funciones que desempeñan los empleados, a los perfiles profesionales y a las competencias demandadas.

Teniendo en cuenta este último aspecto, resulta evidente **que para desempeñar una ocupación ya no basta con adquirir los conocimientos técnicos y teóricos, también es necesario tener una serie de conocimientos transversales, destrezas y aptitudes que puedan aplicarse a otros empleos y empresas**, que permitan resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible. **Estamos hablando de las competencias profesionales.**

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y la formación profesional define 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"*

Según el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), la **competencia profesional** comprende un conjunto de capacidades de diferente naturaleza que permiten conseguir un resultado. Esta competencia está **vinculada al desempeño profesional**, no es independiente del contexto y expresa los requerimientos humanos valorados en la relación hombre-trabajo.

Asimismo, el Consejo y el Parlamento Europeo adoptaron a finales de 2006 un Marco de referencia europeo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente<sup>1</sup>. Dicho Marco identifica y define por primera vez a nivel europeo las competencias clave que los ciudadanos necesitan para su realización personal, inclusión social, ciudadanía activa y empleabilidad en nuestra sociedad basada en el conocimiento. Las consideraciones finales de este Marco, apunta a que los sistemas de educación y formación inicial de **los Estados miembros deberían promover el desarrollo de dichas competencias entre todos los jóvenes, y la educación y la formación deberían ofrecer a todos los adultos verdaderas posibilidades de aprender y mantener esas aptitudes y competencias.**

<sup>1</sup> Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea L 394 de 30 de diciembre de 2006.

Siendo por tanto necesario, en el actual contexto de transformación económica, **distinguir entre competencias básicas y competencias transversales**. Puesto que, las competencias transversales son las que sirven para todas las profesiones. Son aquellas competencias genéricas, comunes a la mayoría de las profesiones y que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos.

**Se trata, por tanto, de las aptitudes, los rasgos de personalidad, los conocimientos adquiridos y los valores que no son propios de un puesto de trabajo, pero que responden a cualidades necesarias para desempeñar cualquier empleo.** Entre las más buscadas destacan; la capacidad de negociación, habilidades comunicativas, capacidad de liderazgo y buen desempeño del trabajo en equipo, así como ser creativo, dominar las TIC o tener la habilidad para adquirir nuevos conocimientos, entre otras virtudes, son cualidades requeridas en un mundo cuyo tejido empresarial e industrial está en constante evolución.

**La valoración de estas competencias, denominadas transversales, para la adecuación de un candidato a un puesto u otro puede suponer un punto de inflexión.** Y es que, generalmente, mientras que la falta de competencias específicas comporta una desventaja prácticamente insalvable en el ámbito empresarial y laboral, contar con determinadas competencias transversales sitúa a la persona en una mejor posición frente a los competidores; porque el éxito depende, en buena medida, de las acciones, actuaciones y actitudes que suponen el valor añadido de un profesional.

Por consiguiente, en este contexto CECAM CEOE-CEPYME C-LM ha considerado necesario conocer **cuáles son las competencias más valoradas por las empresas castellano-manchegas, con mayor atención a las TIC, así como, en qué medida son tenidas en cuenta a la hora de seleccionar nuevos candidatos**, de manera que podamos ir alcanzando un ajuste entre la adecuación de los profesionales que acceden al mercado laboral y las demandadas requeridas por los medios productivos y empresariales.

Asimismo, **teniendo en cuenta que pide el mercado y qué valoran las empresas, los centros y entidades que imparten formación, podrán adaptar su oferta formativa, en competencias transversales, a la evolución del mercado laboral, así como, los profesionales serán conscientes de la necesidad de adquirir estas competencias a través de la formación.**

Destacando el **Sistema de Formación Profesional para el Empleo, en la adecuación de las competencias demandadas**, puesto que, es la mejor opción que disponen los trabajadores ocupados y desempleados en la mejora de la empleabilidad y de las competencias profesionales.

En este sentido, se ha centrado el **“Estudio de necesidades de Competencias Transversales en Empresas de Castilla-La Mancha”**, el cual ha consistido en el análisis de las necesidades formativas en Competencias Transversales y Competencias TIC de los trabajadores de Castilla-La Mancha.

## JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Este estudio se encuadra en las acciones tipo 1. *Acciones de prospección y detección de necesidades formativas del sistema productivo*, concretamente en el estudio de necesidades formativas en Competencias Transversales con mayor atención en las competencias en TIC, entre las empresas de Castilla-La Mancha. Así como, ha dado respuestas sobre:

- Conocer las tendencias y la evolución previsible de la economía de Castilla-La Mancha y sus sectores, plasmando las novedades que exigen actualizar y adaptar las competencias transversales de los trabajadores a través de la formación.
- Determinar las competencias transversales que deben ser objeto de atención prioritaria para dar respuesta a las tendencias identificadas y favorecer la empleabilidad y movilidad intersectorial de los trabajadores.

## OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS

La Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM CEOE-CEPYME C-LM), mediante la realización del Proyecto “*Estudio de necesidades de Competencias Transversales en Empresas de Castilla-La Mancha*”, ha pretendido alcanzar los siguientes objetivos generales y específicos:

### Objetivos generales

- Promover las distintas iniciativas y acciones de formación profesional para el empleo que contribuyan a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, enfocadas a las competencias transversales.
- Favorecer la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, conjugando las necesidades de las personas, las empresas, los territorios y los sectores productivos, a través de los estudios de prospección de necesidades formativas.
- Conocer las tendencias y la evolución previsible de la economía de Castilla-La Mancha y sus sectores, plasmando las novedades que exigen actualizar y adaptar las competencias transversales de los trabajadores a través de la formación.
- Determinar las competencias transversales que deben ser objeto de atención prioritaria para dar respuesta a las tendencias identificadas y favorecer la empleabilidad y movilidad intersectorial de los trabajadores.
- Llevar a cabo la prospección y detección de necesidades formativas sobre las competencias transversales más importantes, con especial atención a las TIC, necesarias para el diseño de una oferta formativa de calidad, con el fin de garantizar la correspondencia entre la demanda y la oferta de las cualificaciones profesionales requeridas por el sistema productivo.

## Objetivos específicos

- Identificar las competencias transversales con especial atención a las TIC, que deben ser objeto de atención prioritaria para dar respuesta a las tendencias identificadas y así favorecer la empleabilidad y movilidad intersectorial de los trabajadores.
- Determinar las carencias y necesidades formativas concretas de los trabajadores de forma que puedan adquirir las competencias transversales, necesarias para evitar los desajustes con los requerimientos de cualificaciones del sistema productivo.
- Señalar cuáles son las Competencias Transversales más demandadas en el actual mercado de trabajo de Castilla-La Mancha.
- Determinar en qué grado disponer de competencias transversales favorece la empleabilidad y movilidad intersectorial de los trabajadores.
- Conocer el nivel de adquisición de Competencias Transversales entre los trabajadores ocupados.
- Establecer y analizar el nivel de ajuste, entre las competencias transversales demandadas y deseables por los empresarios y aquellas que identifican los trabajadores ocupados como necesarias para el desempeño de sus funciones en las ocupaciones que desempeñan.
- Analizar si las competencias profesionales pueden ser susceptibles de aprenderse y perfeccionarse a lo largo de la vida.
- Identificar las necesidades de formación en Competencias Transversales.
- Realizar propuestas sobre la oferta formativa relacionadas con las Competencias Transversales y más específicamente las TIC, que favorezca el mantenimiento del puesto de trabajo, así como que aumente las posibilidades de inserción laboral de los castellano-manchegos.

## DESCRIPCIÓN DEL INFORME

El presente documento recoge el Documento de Síntesis para el proyecto “*Estudio de necesidades de Competencias Transversales en Empresas de Castilla-La Mancha*” PE/2018/02 y que se encuadra en las acciones subvencionadas en el marco de la Orden 23/2018, de 29 de enero, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, por la que se modifica la Orden de 21/12/2016, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones para la prospección y detección de necesidades formativas; diseño, programación y difusión de la oferta formativa de trabajadores ocupados y apoyo a pequeñas y medianas empresas en la formación de sus trabajadores, en el ámbito de Castilla-La Mancha y su Resolución de 06/03/2018, de la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral en el ámbito de Castilla-La Mancha, para la anualidad 2018.

CECAM ha sido la entidad encargada de llevar a cabo este proyecto que ha tenido como finalidad, proporcionar respuestas efectivas a las necesidades de formación y recualificación del mercado laboral, anticiparse a los cambios y responder a la demanda que se pueda producir de mano de obra cualificada, así como, identificar las carencias y necesidades formativas en Competencias Transversales con especial atención a las TIC de los trabajadores, a fin de contribuir al desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras y en la mejora de la competitividad de las empresas.

El presente documento incluye una descripción de las fases que han servido de soporte al desarrollo del estudio.

## CAPITULO II. FASES DEL ESTUDIO

### FASE DE INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

La revisión bibliográfica realizada ha permitido analizar la información existente sobre Competencias, con la intención de definir, identificar y discernir las diferencias existentes entre Competencias Técnicas/específicas y las Competencias Transversales/generales aceptadas en el ámbito académico y empresarial, para así poder identificar las Competencias Transversales, con especial atención a las TIC, que han sido objeto de estudio en el presente Proyecto.

Por ello, ha resultado esencial, acceder previamente a las fuentes primarias de información, analizar en detalle la información ya recogida a través de estudios previos, documentación y manuales, estadísticas y demás fuentes de información, así como, optimizar los recursos de investigación propuestos y recoger las conclusiones de investigaciones procedentes en temas relacionados con el objeto de investigación, con la finalidad de poder concretar y conducir el ámbito de estudio.

Siendo, por tanto, los objetivos en esta fase investigación documental:

- Profundizar en el cuerpo teórico de la investigación.
- Identificar y recoger variables que afectarán al objeto de estudio.
- Comenzar con el trabajo de identificar, catalogar y valorar el conjunto de la información relacionada con las competencias transversales, en el ámbito territorial de Castilla-La Mancha.

### Estrategia de Investigación a través de Fuentes Secundarias

En esta actividad de diseño se han realizado las primeras revisiones y clasificaciones sobre las fuentes documentales. En esta actividad de investigación documental se han diferenciado tres etapas principalmente:

- A. Identificación y localización de las fuentes documentales: Esta etapa se ha caracterizado por el acceso a las fuentes vinculadas con las áreas temáticas del estudio, comparabilidad de los datos, entre otros. Para su revisión se ha utilizado Internet, bases de datos, estudios diversos, entre otras fuentes.
- B. Organización de la información documental: en esta fase se ha llevado a cabo una ordenación de las fuentes documentales consultadas.
- C. Valoración de la información documental: en esta última etapa se ha procedido a analizar el contenido de las fuentes seleccionadas.

### Análisis de la investigación documental:

A partir del trabajo de selección y búsqueda de las fuentes documentales seleccionadas, se procedió a la realización del análisis documental según el siguiente método.

#### a) Análisis formal

Catalogación: Se ha elaborado una lista de documentos revisados a través de distintas fuentes con el objetivo de establecer los vínculos relacionados con Competencias Transversales y en TIC.

#### b) Análisis de contenido

Se ha realizado un tratamiento del contenido de los documentos y fuentes consultadas vinculadas con el mercado laboral, la Formación Profesional para el Empleo, así como en materia de Competencias Transversales y TIC.

### Metodología:

La metodología que se ha seguido para la revisión de fuentes secundarias ha sido la siguiente:

1. Actualización y cercanía de los datos: prioridad de fuentes públicas y privadas que han establecido datos en el entorno autonómico sobre el sistema de formación profesional y sobre Competencias Transversales.
2. Fiabilidad de los datos: prioridad de fuentes validadas previamente en algún proceso de investigación.
3. Comparabilidad: prioridad de fuentes documentales que han arrojado datos comparables entre sí.
4. Gestión eficiente de la documentación: prioridad de fuentes documentales que han podido almacenarse en soporte electrónico.
5. Accesibilidad: prioridad de fuentes documentales de mayor accesibilidad.
6. Compilación, depuración y ordenación de las fuentes documentales consultadas: En este punto, y habiendo diseñado previamente las correspondientes herramientas y soportes de organización y clasificación, se ha procedido a determinar el orden de prioridad de las fuentes en función de la utilidad de las mismas en relación con la investigación.
7. Estudio en profundidad de la información contenida en las fuentes seleccionadas.

El análisis de contenido de la información localizada, priorizada y catalogada se ha seguido de acuerdo a los objetivos planteados anteriormente.

- Profundizar en el cuerpo teórico de la investigación.
- Identificar y recoger variables que afecten al objeto de estudio.

El análisis de las fuentes documentales, ha servido de base para la elaboración de las Técnicas cuantitativas y cualitativas aplicadas en la fase de Investigación de Campo, tales como: los Cuestionarios, las Entrevistas en Profundidad y el Método Delphi. Así como, elaborar una radiografía sobre Competencias Transversales y en TIC entre las empresas y los trabajadores de la Comunidad de Castilla-La Mancha.

## Mercado Laboral de Castilla-La Mancha

El mercado de trabajo en Castilla-La Mancha se caracteriza por estar sufriendo profundas transformaciones. El escenario laboral de los trabajadores se ve modificado por los cambios que se producen en la organización del trabajo y en la estructura productiva.

Por otro lado, la actual crisis económica global, que está afectando con especial gravedad a España y a Castilla-La Mancha, tiene influencia en el ámbito laboral, en la medida en que influye sobre variables tan vitales como el desempleo y en la medida en que puede servir como acelerador de determinadas transformaciones en la estructura productiva.

Como parte del panorama socioeconómico de la región, resulta oportuno describir las características del mercado de trabajo, en base a las principales magnitudes habitualmente utilizadas: la actividad, el empleo y el paro.

Tabla: Distribución Población Activa en la Comunidad de Castilla-La Mancha

	Total, Activos	Total, Ocupados	Total, Parados
<b>2019T1</b>			
<b>Ambos sexos</b>			
<b>Nacional</b>	22.825,4	19.471,1	3.354,2
<b>Castilla - La Mancha</b>	984,4	829,5	154,9
<b>Hombres</b>			
<b>Nacional</b>	12.169,6	10.599,1	1.570,5
<b>Castilla - La Mancha</b>	551,7	487,7	64,0
<b>Mujeres</b>			
<b>Nacional</b>	10.655,8	8.872,0	1.783,8
<b>Castilla - La Mancha</b>	432,7	341,7	90,9

Fuente: INE Año 2019 T1 a 25 de abril de 2019 EPA

**Actividad:**

Tomando como referencia los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), del Instituto Nacional de Estadística (INE) para el primer trimestre del año 2019 (último dato disponible), **en Castilla-La Mancha hay 984,4 activos, entendida, como la población económicamente activa comprende todas las personas de 16 o más años.** De los cuales, 551,7 están ocupados y 432,7 están parados.

Respecto al mismo trimestre del año anterior, el número de personas activas ha crecido un 0,45%, lo que supone la incorporación de 4.500 personas al mercado de trabajo regional. La media nacional registra en el mismo periodo un aumento interanual del 0,68%. La tasa de actividad en Castilla-La Mancha durante el primer trimestre de 2019 se sitúa en el 58,62%, 0,27 puntos porcentuales por encima de la tasa nacional, que alcanza el 58,35%.

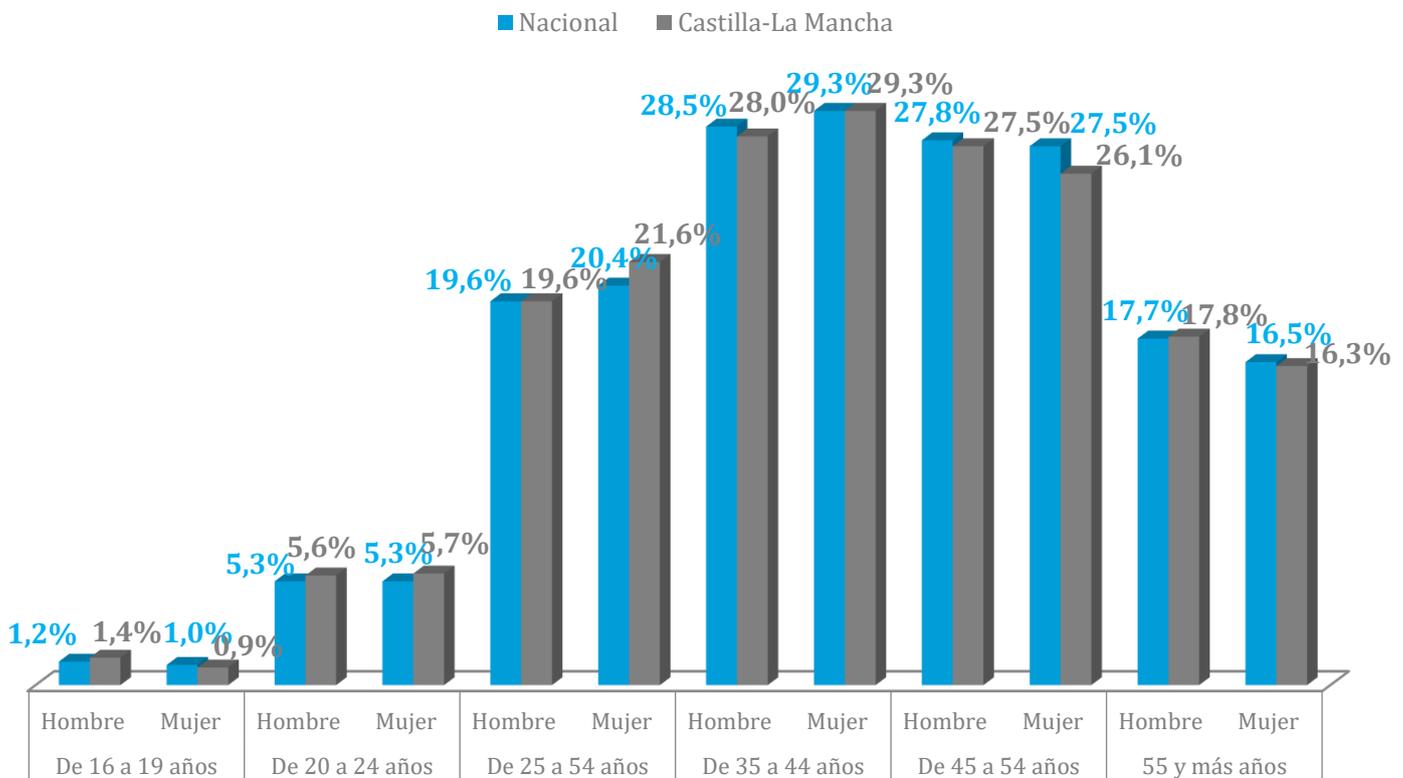
Por sexos, el número de hombres activos se sitúa en 551.700, disminuyendo en 1.500 activos, lo que supone un descenso del 0,27% respecto al trimestre anterior. La variación interanual del colectivo masculino se cifra en 300 activos más, un 0,05% más que el año anterior y 0,32 puntos de diferencia con el Estado, donde sube un 0,37%. El número de mujeres activas baja un 0,94% respecto al trimestre anterior, 4.100 mujeres menos, situándose en 432.700 mujeres. La variación interanual en el colectivo femenino es de 4.200 activas más, una variación del 0,97%, lo que supone 0,08 puntos de diferencia respecto al Estado, que aumenta un 1,05% interanual

$$\text{Tasa de actividad} = \frac{\text{N.º de activos}}{\text{Población} \geq 16 \text{ años}} \times 100$$

La tasa de actividad regional se sitúa en un 58,62%, bajando un 0,44% respecto al trimestre anterior, mientras que en el Estado baja un 0,26%, situándose en el 58,35%. Respecto al mismo trimestre del año anterior, la tasa de actividad en Castilla-La Mancha sube un 0,03%, 0,14 puntos de diferencia con el Estado (donde baja un 0,11%).

La tasa de actividad de los hombres es del 65,62%, descendiendo un 0,30% intertrimestral, mientras que la media nacional baja un 0,46%. Asimismo, la tasa de actividad femenina se sitúa en el 51,60%, disminuyendo un 0,58% intertrimestral, dejando el diferencial de variación respecto a la media nacional en 0,52 puntos porcentuales, donde baja un 0,06%.

Gráfico: Tasa de actividad por grupos de edad y sexo en Castilla-La Mancha y Nacional



Fuente: EPA. Instituto Nacional Estadística I Trimestre 2019. Elaboración propia

### Empleo:

El número de **personas ocupadas en Castilla-La Mancha se sitúa en 829.500 en el primer trimestre de 2019** (600 menos que en el trimestre anterior, lo que supone un descenso del 0,07%). Respecto al mismo trimestre del año pasado el número de ocupados ha aumentado en 52.200 personas, lo que supone un aumento del 6,72% (3,56 puntos de diferencia respecto la media nacional, que aumenta un 3,16%).

Por sexos, la ocupación ha subido un 0,06% entre los hombres de la región respecto al cuarto trimestre de 2018, mientras que entre las mujeres la bajada ha sido del 0,25% en el mismo periodo.

El número de ocupados hombres en Castilla-La Mancha se sitúa en 487.700, aumentando en 300 hombres respecto al trimestre anterior (un 0,06% más). En la media nacional se produce un descenso del 0,51% respecto al trimestre anterior.

El número de mujeres ocupadas en Castilla-La Mancha se sitúa en 341.700, 900 menos que el trimestre anterior (un 0,25% menos). La media nacional por su parte registra una bajada intertrimestral del 0,44%.

Población ocupada

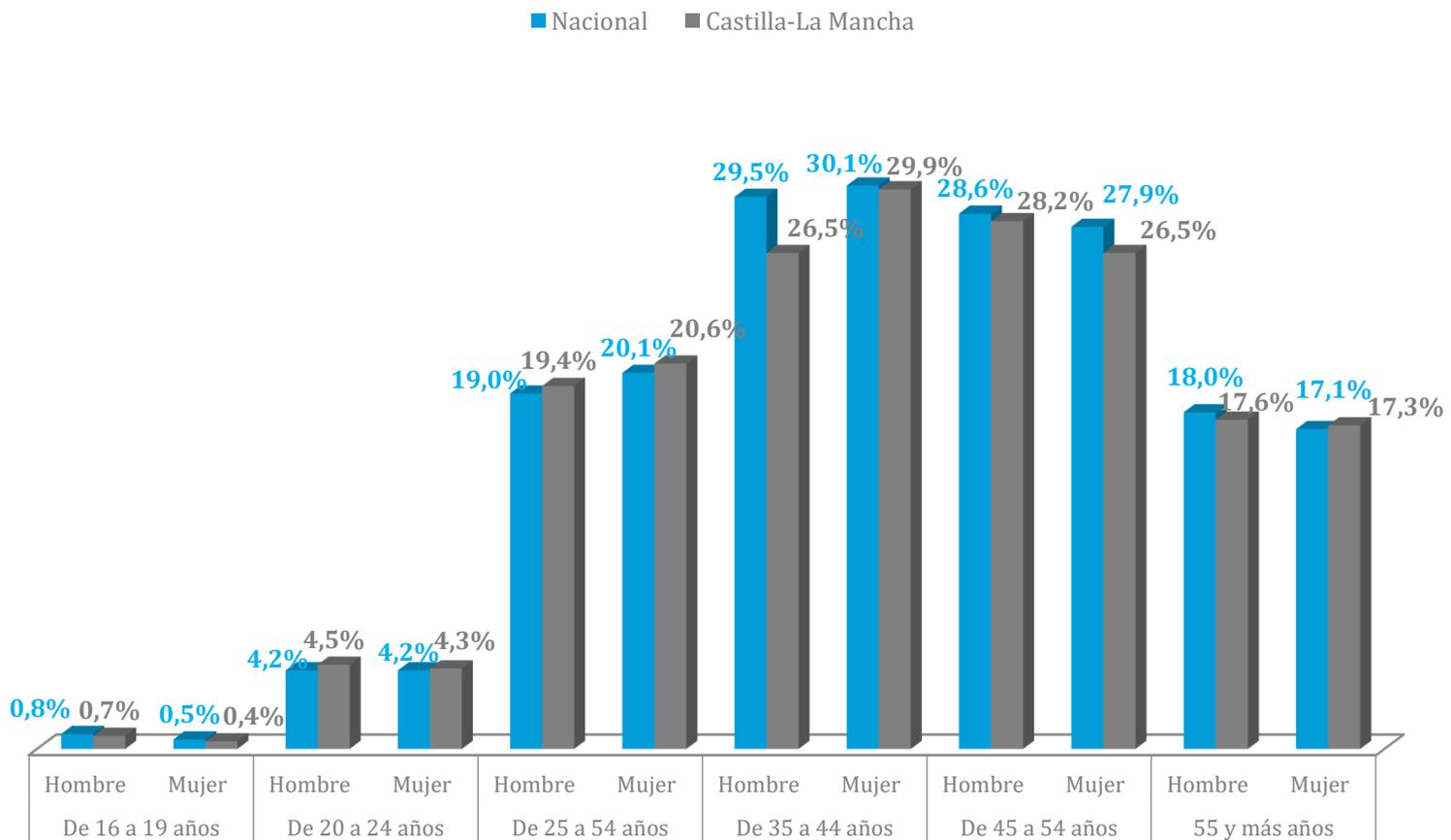
X 100

Tasa de ocupados=

Población ≥ 16 años

La tasa de empleo en Castilla-La Mancha se sitúa en el 49,39%, bajando un 0,13% respecto al trimestre anterior, mientras que en el Estado baja un 0,36% en el mismo periodo, colocándose en el 49,78%.

Gráfico: Tasa de ocupados por grupos de edad y sexo en Castilla-La Mancha y Nacional



Fuente: EPA. Instituto Nacional Estadística I Trimestre 2019. Elaboración propia

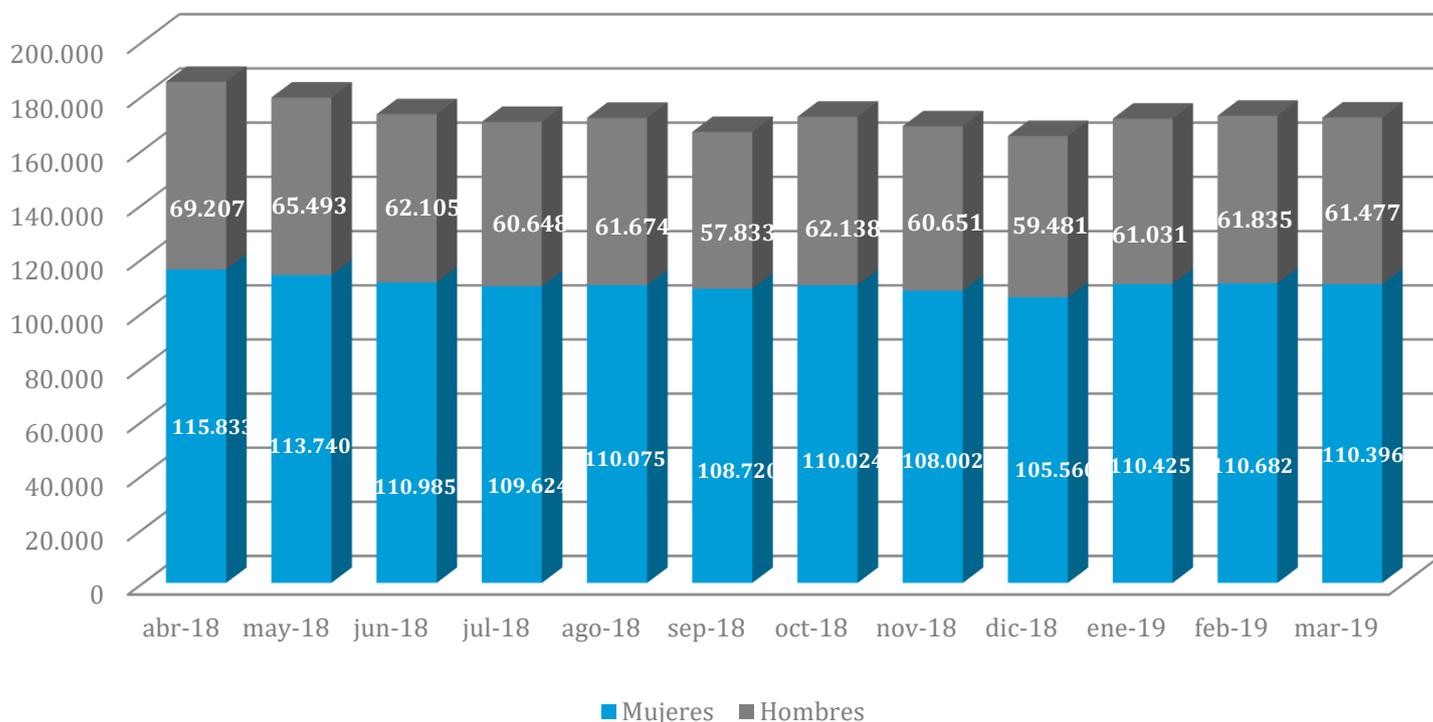
## Desempleo:

El número de parados en la Región disminuye en 5.000 personas respecto al trimestre anterior, y se sitúa en 154.900, un 3,15% menos que en el trimestre anterior, lo que supone una diferencia de 4,66 puntos respecto a la media nacional, que registra una subida intertrimestral del 1,51%. En los últimos 12 meses el paro en Castilla-La Mancha ha disminuido en 47.800 personas, un 23,56%, mientras que en el Estado la bajada es del 11,64% en términos interanuales.

Por sexos, respecto al trimestre anterior el paro baja entre las mujeres, pasando de 94.200 paradas en el trimestre anterior a 90.900 en el primer trimestre de 2019: el descenso intertrimestral, por tanto, ha sido del 3,45%, mientras que a nivel nacional se registra una subida del paro femenino intertrimestral del 3,10%.

Entre los hombres el paro disminuye respecto al cuarto trimestre de 2018 un 2,71% con un total de 1.800 individuos menos, situándose la cifra de hombres en paro en la Región en 64.000. En la media nacional el paro masculino ha bajado un 0,23% intertrimestral.

Gráfico: Evolución del paro registrado por sexos en Castilla-La Mancha durante los últimos 12 meses



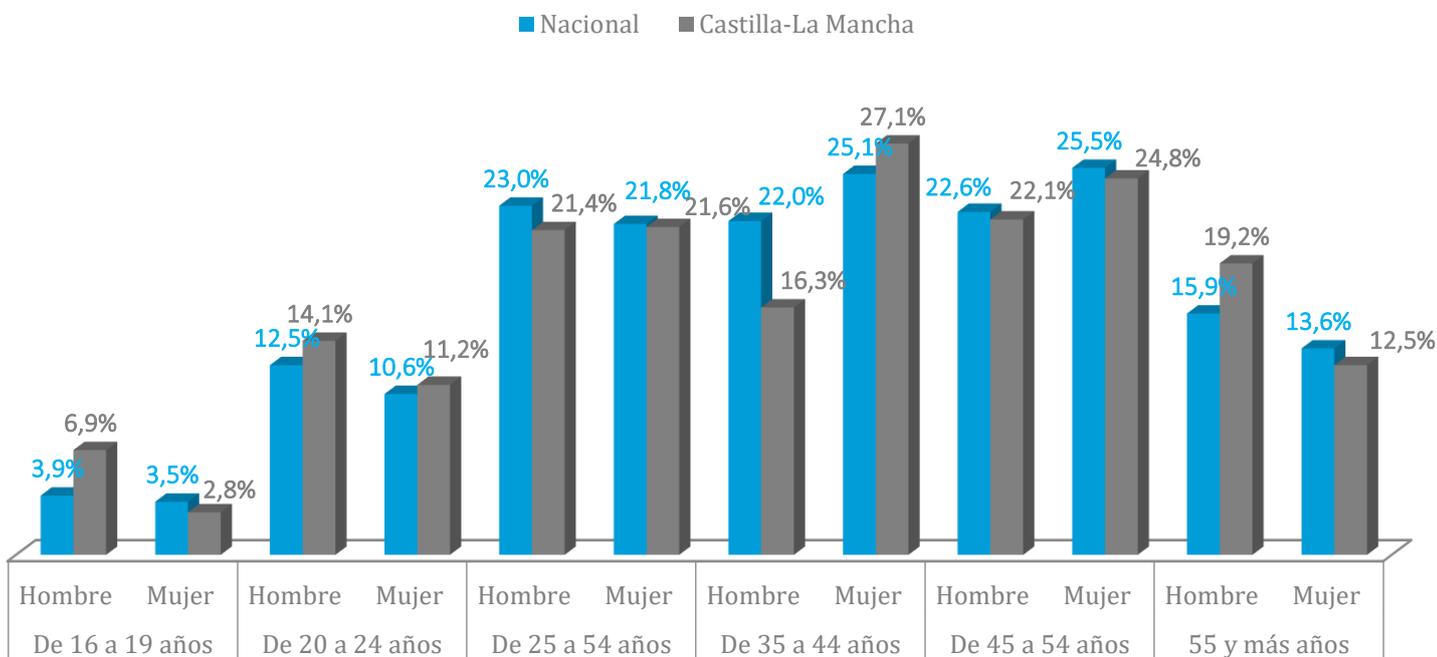
Fuente: Observatorio Regional de Empleo de Castilla-La Mancha. Elaboración propia

La tasa de paro en Castilla-La Mancha para ambos sexos baja un 0,42% respecto al trimestre anterior hasta situarse en el 15,74%, mientras que la tasa correspondiente a la media nacional se sitúa en el 14,70%. En términos interanuales, la tasa de paro en la región ha descendido un 4,94%, mientras que en el Estado esa misma variación supone una bajada del 2,04%.

$$\text{Tasa de ocupados} = \frac{\text{N.º de desempleados}}{\text{Nº de activos}} \times 100$$

La tasa de paro de los hombres en Castilla-La Mancha es del 11,60%, lo que supone un descenso del 0,29% respecto al trimestre anterior. En el Estado la tasa de paro masculina ha subido un 0,03% en el mismo período. En cuanto a la variación interanual de la tasa de paro, entre los hombres de la Región ha bajado 3,91 puntos, mientras que la producida en el Estado ha supuesto un descenso del 2,28%.

Gráfico: Tasa de parados por grupos de edad y sexo en Castilla-La Mancha y Nacional

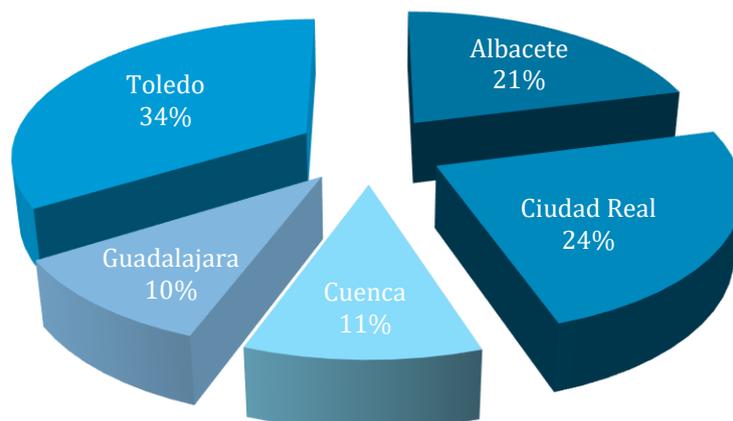


Fuente: EPA. Instituto Nacional Estadística I Trimestre 2019. Elaboración propia.

## Rasgos Básicos del Tejido Empresarial de Castilla-La Mancha

Según los datos registrados por el Servicio de Estadística de Castilla-La Mancha, Directorio Central de Empresas (DIRCE), en el año 2018, **se contabilizaron 127.643 empresas.**

Gráfico: Total Empresas por provincias de Castilla-La Mancha



Fuente: DIRCE 2018 a 1 de enero 2019. Elaboración propia

**La microempresa predomina en el tejido productivo castellano-manchego.** Según los datos publicados en el DIRCE, el 42,7% de las empresas se concentra básicamente en las de 1 a 9 asalariados y más de la mitad del tejido corresponde a las empresas sin asalariados o autónomos, mientras que las empresas de 10 y más asalariados tan solo representan un 4,0%.

Al igual que en España y en el resto de Europa, las PYMES dominan el tejido productivo castellano-manchego. Según datos publicados del DIRCE **el 96,0% de la estructura productiva de Castilla-La Mancha está formada por pequeñas y medianas empresas.**

Tabla: Distribución de Empresas según estrato de asalariados por provincias en la Comunidad de Castilla-La Mancha

	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	Castilla-La Mancha	España
<b>Total</b>	26.743	30.588	13.655	13.368	43.289	<b>127.643</b>	<b>3.337.646</b>
<b>Sin asalariados</b>	14.257	16.001	7.139	7.577	23.055	<b>68.029</b>	<b>1.845.881</b>
<b>De 1 a 2</b>	7.854	9.170	4.258	3.728	12.744	<b>37.754</b>	<b>910.686</b>
<b>De 3 a 5</b>	2.571	3.034	1.292	1.133	4.032	<b>12.062</b>	<b>303.574</b>
<b>De 6 a 9</b>	941	1.163	464	492	1.598	<b>4.658</b>	<b>125.173</b>
<b>De 10 a 19</b>	656	689	290	233	1.060	<b>2.928</b>	<b>80.860</b>
<b>De 20 a 49</b>	333	386	155	117	583	<b>1.574</b>	<b>45.485</b>
<b>De 50 a 99</b>	77	87	30	49	130	<b>373</b>	<b>13.116</b>
<b>De 100 a 199</b>	30	42	17	21	56	<b>166</b>	<b>7.033</b>
<b>De 200 a 499</b>	17	13	8	11	28	<b>77</b>	<b>3.925</b>
<b>De 500 a 999</b>	3	0	0	5	3	<b>11</b>	<b>1.044</b>
<b>De 1000 a 4999</b>	4	3	2	2	0	<b>11</b>	<b>750</b>
<b>De 5000 o más asalariados</b>	0	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>119</b>

Fuente: DIRCE 2018 a 1 de enero 2019. Empresas según estrato de asalariados.

En relación a la forma jurídica de las empresas, los datos de 2018 del DIRCE muestran que **la forma jurídica más extendida es la de Persona física representando más de la mitad (56,3%) del total**. A la hora de poner en marcha una empresa, esta forma jurídica implica menos trámites de constitución y no es necesario desembolsar un capital mínimo inicial; lo que puede explicar que esta sea la forma habitual de una empresa, sobre todo, durante los primeros años de vida.

Le sigue en porcentaje las Sociedades de responsabilidad limitada con un 33,6%, lo que conlleva jurídicamente la limitación de sus responsabilidades frente a terceros en la gestión del negocio, a la vez que se exige un capital muy bajo para su constitución.

La forma jurídica con menos presencia son las Sociedades Colectivas, con un total de dos empresas.

### Gráfico: Empresas por condición jurídica en Castilla-La Mancha

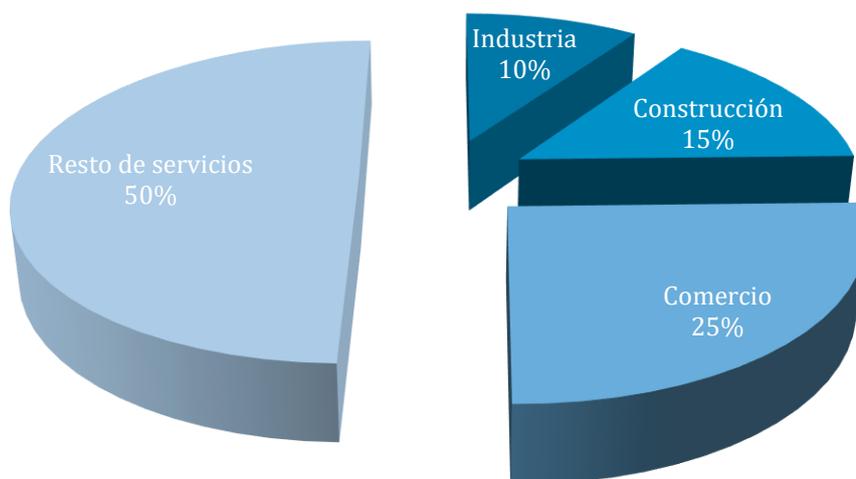


Fuente:

DIRCE 2018 a 1 de enero 2019. Empresas según condición jurídica. Elaboración propia

Asimismo, podemos concluir, según los datos publicados a 1 de enero de 2018 en el DIRCE, que el **50% de las empresas activas se engloban en el sector servicios**, seguido con un 25% las empresas cuya actividad económica se encuentra dentro del sector comercio.

### Gráfico Empresas activas según sector económico en Castilla-La Mancha



Fuente: DIRCE. Datos a 1 de enero de 2018. Empresas activas según sector económico. Elaboración propia

Según los datos del **cuarto trimestre del 2018** el total de afiliados al régimen especial de autónomos fue de **149.079 personas**, de los que **92.000 corresponden a autónomos propiamente dichos** (72.270 autónomos sin asalariados y 19.730 con asalariados) y 43.565 son trabajadores asalariados dependientes de autónomos propiamente dichos.

Los Autónomos propiamente dichos, son aquellos trabajadores afiliados al Régimen General de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social que no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas ni en otras entidades societarias. También se excluyen los que figuran como colaboradores familiares y los que están registrados formando parte de algún colectivo especial de trabajadores.

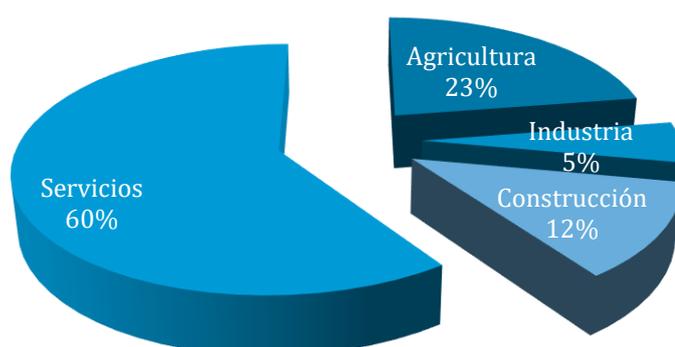
Tabla: Distribución de Autónomos en la Comunidad de Castilla-La Mancha

Trimestre	Total, Afilados en el Régimen Especial de Autónomos	Autónomos propiamente dichos (1)			Trabajadores asalariados dependientes de autónomos propiamente dichos (2)
		Total	Autónomos propiamente dichos sin asalariados	Autónomos propiamente dichos con asalariados	
2018-1T	148.877	92.174	73.645	18.529	38.366
2018-2T	150.263	93.104	73.731	19.373	46.475
2018-3T	149.165	92.080	71.321	20.759	53.718
2018-4T	<b>149.079</b>	<b>92.000</b>	<b>72.270</b>	<b>19.730</b>	<b>43.565</b>

Fuente: Servicio de Estadística de Castilla-La Mancha, Año 2018 a 1 de febrero de 2019 Estadísticas de Autónomos.

Tres de cada cinco (**59,8%**) autónomos de Castilla-La Mancha pertenecen al sector **servicios**, también con una importante presencia en la agricultura y la construcción, con un 22,5 y un 12,3% respectivamente.

Gráfico: Autónomos por sector de actividad de Castilla-La Mancha



Fuente: Servicio de Estadística de Castilla-La Mancha Año 2018 a 1 de febrero de 2019. Estadísticas de Autónomos. Elaboración propia.

Señalar que, según los datos publicados el 4 de marzo de 2019, por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Castilla-La Mancha en febrero respecto al primer mes del año, perdió 2.370 afiliados (-0,34 %) con lo que la media de cotizantes se situó en 698.703.

Con respecto al mismo mes de 2018, la afiliación subió en Castilla-La Mancha en 26.895 trabajadores, lo que supone el 4 % más. El sector que más afiliados ha perdido en Castilla-La Mancha es el agrario, pues si en enero registraba 39.839 afiliados, cerró el segundo mes del año con 36.865.

En valores interanuales, la afiliación ha crecido en la región castellano-manchega un total de 26.895 cotizantes desde enero de 2018, lo que supone un incremento de cuatro puntos. El Régimen General registró 501.995 afiliados, 36.865 el Especial Agrario y 11.593 el Especial del Hogar. En enero estaban dados de alta en el Régimen de Autónomos un total de 148.238 afiliados y 12 en el del Carbón.

En el conjunto de España, la Seguridad Social sumó en febrero 69.172 afiliados de media, que sitúa el total de ocupados en 18.888.472 personas.

Por provincias de Castilla-La Mancha, el número de afiliados bajó en febrero, en relación con el mes anterior, en Ciudad Real (-1.430) y Guadalajara (-1.715), y subió en Albacete (250), Cuenca (186) y Toledo (339).

En los últimos doce meses, la afiliación subió en las cinco provincias: Albacete, 5.006 afiliados más (3,79 %); Ciudad Real, 7.278 (4,54 %); Cuenca, 2.926 cotizantes más (4,03 %); Guadalajara, 2.258 altas en afiliación (2,57 %), y Toledo, con un ascenso de 9.427 cotizantes (4,30 %).

Por regímenes, 550.453 personas estaban afiliadas al general de la Seguridad Social, 36.865 al sector agrario y 11.593 al de empleadas de hogar; además, había 148.238 cotizantes autónomos y 12 en el sector de minería y carbón.

## Clasificación Competencias Transversales y Competencias TIC

CECAM CEOE-CEPYME C-LM, a través del presente estudio tiene por objeto **analizar y detectar las necesidades formativas para la adquisición de competencias transversales y en TIC entre los trabajadores de Castilla-La Mancha.**

Puesto que, **las competencias se han convertido en el principal motor e impulsor del bienestar individual y del éxito económico del siglo XXI.** Sin una adecuada inversión en materia de formación y competencias, los individuos se pueden ver abocados a la marginación social, el progreso tecnológico no se traduce en crecimiento y los países no pueden competir con otras economías mundiales cada vez más basadas en el conocimiento.

Como así resalta, la **Estrategia de Competencias de la OCDE**, en su marco de referencia para los países de Unión Europea, siendo un documento útil en el que se analiza las fortalezas y debilidades de los países a fin de poder adoptar medidas concretas en relación con los tres pilares en los que se apoya todo sistema nacional de competencias: 1) desarrollar las competencias relevantes desde la infancia hasta la edad adulta; 2) activar la oferta de competencias en el mercado laboral, y 3) utilizar las competencias adquiridas de manera eficaz en el ámbito socioeconómico.

Es por ello, que implantar una estrategia de competencias eficaz en España y concretamente en la Comunidad de Castilla-La Mancha, consolida y refuerza el sistema de competencias y propicia la colaboración política e interconexión entre estos tres pilares.

Con este fin, en una primera Fase del estudio, se identificó las competencias transversales necesarias a analizar, desarrollándose un Catálogo de Competencias Transversales y Competencias en TIC, a fin de evaluar las competencias que poseen los trabajadores castellanos manchegos y las que son necesarias desarrollar a través de la Formación Profesional para el Empleo.

Previamente, no obstante, es necesario definir brevemente qué son las Competencias Transversales y Competencias TIC:

Las **competencias transversales**, recogen varios aspectos genéricos como son los de **conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades que debe tener cualquier persona, antes de ser incorporado al mercado laboral.** Tienen características tales como: no se encuentran ligadas a ninguna ocupación en particular; son necesarias en toda clase de empleo; son adquiridas en el proceso de enseñanza aprendizaje; permiten el desarrollo continuo de nuevas habilidades y su adquisición y desempeño es evaluable.

A las competencias transversales también se les llama genéricas. **Las competencias transversales se caracterizan porque su desarrollo está presente a lo largo de todo el proceso educativo, su fin es desarrollar la capacidad a nivel individual, para lograr éxito en la vida, influyen tanto en el ámbito académico y profesional como en el personal e interpersonal.** (Villa y Poblete, 2007, citado por Bolívar, 2011). Se les llama genéricas porque su desarrollo potencia el desarrollo de otras destrezas, habilidades y competencias en sí, es decir, una competencia contiene a otra, por ejemplo, quien logra relacionarse y cooperar con un conjunto de personas, a su vez desarrolla el actuar con valores en un entorno ciudadano (Bolívar, 2011).

Todas las competencias son en cierto sentido transversales, es decir, que **no pertenecen exclusivamente a un área curricular, ni se corresponden con todos sus contenidos, por lo cual, requieren ser promovidas y potenciadas en el trabajo conjunto de todas ellas** (Bolívar, 2011).

Asimismo, el Proyecto Tuning (2002), «Tuning - Sintonizar las estructuras educativas de Europa», ha sido una base importante en la clasificación de las competencias en genéricas (transversales) y específicas (profesionales).

Considerando, que existe más tradición en el desarrollo de las competencias que definen el perfil profesional de una titulación específica y que contrariamente, hay menos en la planificación de contenidos y acciones formativas para el desarrollo de las competencias genéricas (transversales). Estas últimas comprenden habilidades y capacidades tanto de tipo cognitivo como motivacional y se manifiestan a través de competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas.

Por tanto, entre las diferentes clases de competencias, debemos discernir entre:

- Las **Competencias específicas** caracterizan el perfil profesional de cada Grado, es decir, varían de una profesión a otra. En el currículo de las diferentes titulaciones, constituyen las bases para el desarrollo eficaz y eficiente de los conocimientos, actitudes e intereses relativos al campo profesional de cada Grado.
- Las **Competencias genéricas**, que son competencias de carácter transversal para cualquier graduado universitario y se desarrollan con relación a tres criterios claves (Rychen, 2003):
  - Contribuyen a obtener resultados de alto valor tanto a nivel personal como social.
  - Son aplicables a un amplio abanico de contextos y ámbitos relevantes.
  - Son importantes para todas las personas puedan hacer frente exitosamente a la variedad de exigencias complejas de la vida.

Se incluyen en las Competencias Genéricas (Transversales):

- Las **Competencias instrumentales**, son aquellas herramientas para el aprendizaje y la formación:
  - Habilidades cognitivas o capacidades para entender y utilizar las ideas y pensamientos relacionados con las cuestiones que se abordan.
  - Capacidades metodológicas para manipular el medio: organización del tiempo y estrategias de aprendizaje, toma de decisiones y resolución de problemas, utilización de espacios.
  - Destrezas tecnológicas relacionadas con el uso de medios técnicos, ordenadores, destrezas en la gestión de información.
  - Destrezas lingüísticas como la comunicación oral y escrita, o el concomitamiento de un idioma, mostrando las competencias comunicativas: buena sinonimia y adjetivación, capacidad de verbalización y argumentación.
- Las **Competencias interpersonales**, son aquellas capacidades que garantizan una buena relación laboral y personal con uno mismo y los demás:
  - Comprenden tanto habilidades individuales relacionadas con la capacidad para expresar los propios sentimientos, las propias percepciones sobre un asunto, la capacidad de crítica y autocrítica, así como las destrezas sociales relacionadas con las habilidades interpersonales, o de trabajo en equipo, o la expresión de compromisos éticos o sociales.
  - Tienden a favorecer los procesos de interacción social.
- Las **Competencias sistémicas**, son las capacidades que dan visión de conjunto y sirven para gestionar el total de la actuación:
  - Están relacionadas con aquellas habilidades y capacidades de comprensión, sensibilidad y conocimiento, que permiten apreciar las relaciones y vinculaciones de las partes de un todo. Estas capacidades incluyen las destrezas para planificar cambios con el fin de mejorar los sistemas en su conjunto y diseñar otros nuevos. Requieren como base, la adquisición previa de capacidades instrumentales e interpersonales.

Hué (2008) y Arráez-Aybar et al (2008) en las II Jornadas de Innovación Docente, Tecnologías de la Información y de la Comunicación e Investigación Educativa en la Universidad de Zaragoza, España, hacen referencia a las competencias transversales (genéricas) expresándolas en las denominadas competencias instrumentales, personales y sistémicas como se muestra en el cuadro siguiente:

COMPETENCIAS GENÉRICAS	COMPETENCIAS TRANSVERSALES
INSTRUMENTALES	Capacidad de análisis y síntesis
	Capacidad de organización y planificación
	Conocimientos de una lengua extranjera
	Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
	Capacidad de gestión de la información
	Resolución de problemas
	Toma de decisiones
PERSONALES	Trabajo en equipo
	Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
	Trabajo en un contexto internacional
	Habilidades en las relaciones interpersonales
	Reconocimiento a la diversidad y a la multiculturalidad
	Razonamiento crítico
	Compromiso ético
SISTÉMICO	Aprendizaje autónomo. Aprender a aprender
	Adaptación a nuevas situaciones
	Creatividad
	Liderazgo
	Conocimientos de otras culturas y costumbres
	Iniciativa y espíritu emprendedor
	Motivación por la calidad
	Sensibilidad hacia temas medio-ambientales

Asimismo, es importante remarcar en la **definición de competencias**, el **informe EPyCE 2017**, elaborado por la **Asociación española de Directores de Recursos Humanos** y la **EAE Business School**, promotores iniciales del proyecto, junto con la **Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)** y la **Fundación Human Age Institute** y el **Foro Inserta de la Fundación Once**, con el objetivo de operar como un Observatorio de los cambios y tendencias anuales en las competencias y posiciones más demandadas en el mercado laboral español.

El Informe EPyCE 2017, se realizó tras realizar una revisión de la literatura científica acerca del concepto competencias más demandadas, encontrando una extensa diversidad de enfoques que se documenta en EpyCE 2014, 2015 y 2016. No obstante, sí existe cierta convergencia respecto a su definición por lo que, tras la revisión de las fórmulas más utilizadas, **el Informe EPyCE acordó emplear aquella definida por Pereda y Berrocal en 1999, como “un conjunto de comportamientos observables y que permiten un desempeño bueno o excelente en un puesto de trabajo concreto y en una organización concreta”**. Las competencias analizadas fueron:

### COMPETENCIAS

1. Comunicación
2. Compromiso
3. Conocimiento técnico -Competencias técnicas
4. Flexibilidad
5. Gestión del cambio/ Adaptabilidad al cambio
6. Gestión de conflictos
7. Gestión de equipos
8. Gestión de la diversidad
9. Gestión de proyectos/ Gerenciamiento (Management) de proyectos
10. Habilidades comerciales
11. Idiomas/Habilidades lingüísticas
12. Innovación
13. Liderazgo
14. Negociación
15. Orientación al cliente (Atención al cliente)
16. Orientación a resultados
17. Pensamiento analítico

18. Proactividad - Iniciativa

19. Resiliencia (Inteligencia emocional)

20. Trabajo en Equipo

21. Visión estratégica /Orientación estratégica

Profundizando en las **competencias más valoradas de los profesionales hoy en día, se observa, que las competencias están ligadas al trabajo en equipo, la resolución de problemas, la comunicación y las habilidades digitales.** Así lo constatan estudios como 'The Future of Work: Jobs and skills in 2030' y 'The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution (2016)'.

Concretamente, **las competencias digitales o TIC, cada vez tienen más peso y son consideradas transversales y necesarias para cualquier profesión en el mundo actual.** Por tanto, cada vez será más difícil que aquellas personas que no poseen competencias digitales tengan posibilidades de formar parte del mercado laboral, siendo por ello necesario, detectar dichas carencias a fin de implementar acciones formativas dirigidas a la adquisición de competencias digitales.

Asimismo, el **Servicio de Ciencia y Conocimiento de la Unión Europea, DigComp 2.0: The Digital Competent Framework for Citizens, hay 21 competencias digitales que todos los ciudadanos deben tener en la actualidad.** Competencias digitales englobadas en 5 áreas: Información y Alfabetización de datos, Comunicación y Colaboración, Creación de contenido digital, Seguridad y, por último, Resolución de problemas.

#### INFORMACIÓN Y ALFABETIZACIÓN DE DATOS

1. Navegar, buscar y filtrar datos, información y contenido digital
2. Evaluación de datos, información y contenido digital
3. Gestión de datos, información y contenido digital

#### COMUNICACIÓN Y COLABORACIÓN

4. Interacción a través de tecnologías digitales
5. Compartir a través de tecnologías digitales
6. Participar en la ciudadanía a través de las tecnologías digitales
7. Colaboración a través de tecnologías digitales
8. Netiqueta
9. Gestión de la identidad digital

#### CREACIÓN DE CONTENIDO DIGITAL

10. Desarrollo de contenidos digitales
11. Integración y reelaboración de contenidos digitales
12. Derechos de autor y licencias
13. Programación

## SEGURIDAD

14. Protección de dispositivos
15. Protección de datos personales y privacidad
16. Protección de la salud y el bienestar
17. Protección del medio ambiente

## RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

18. Solución de problemas técnicos
19. Identificación de necesidades y respuestas tecnológicas
20. Utilizar tecnologías digitales creativamente
21. Identificación de brechas de competencia digital

Siendo de gran interés documental, asimismo, **aquellas habilidades más demandadas, según una encuesta realizada por el portal norteamericano especializado en negocios tecnológicos, Computerworld, para su informe Computerworld's Forecast 2017.**

- Programación / desarrollo de aplicaciones.
- Soporte técnico / Asistencia de usuario.
- Seguridad informática.
- SaaS / Cloud Computing.
- Business Intelligence.
- Desarrollo Web.
- Administración de base de datos.
- Project Management.
- Big data.
- Aplicaciones móviles y administración de dispositivos.

Por tanto, **la transformación digital es un proceso transversal que afecta a cada una de las piezas que intervienen en la evolución de cualquier pyme o gran empresa hacia la digitalización.** En este sentido, la capacitación de todos los profesionales, mediante la adquisición de competencias, es un paso esencial para que la renovación tecnológica venga acompañada de los perfiles adecuados.

En España, por ejemplo, a través del **2º Estudio de Competencias Digitales en la Empresa Española publicado en enero de 2017 por el Instituto de Economía Digital**, nos permite conocer algunos datos interesantes sobre qué aspectos determinan una mayor o menor capacitación y qué previsiones de futuro tienen las empresas españolas en este campo. Según el estudio citado, podemos establecer 10 disciplinas clave en el entorno digital de una compañía y un total de 41 competencias derivadas, específicamente las disciplinas son:

- Marketing Digital.
- E-Commerce.
- Experiencia de Usuario.
- Gestión Digital.
- Internet de las cosas y tecnología wearable.
- Comunicación Digital.
- Publicidad Digital.
- Web y Web Móvil. Competencias:
- Big Data.
- Innovación.

## Catálogo Competencias Transversales

CECAM CEOE-CEPYME C-LM, a través del Equipo Técnico, una vez analizada y categorizada la documentación vigente, identificó y estableció las Competencias Transversales a analizar en el *Estudio de necesidades de Competencias Transversales en Empresas de Castilla-La Mancha*.

Competencia/Habilidad	
<b>A. COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE TIPO INSTRUMENTAL.</b> Herramientas para el aprendizaje y la formación	
Análisis y síntesis	El análisis es el método de razonamiento que permite descomponer situaciones complejas en sus partes. La síntesis es la composición de un todo por la reunión de sus partes. La capacidad de análisis y síntesis nos permite conocer más profundamente las realidades con las que nos enfrentamos, simplificar su descripción, descubrir relaciones aparentemente ocultas y construir nuevos conocimientos a partir de otros que ya poseíamos.
Organización y planificación	La organización y planificación es la capacidad de fijar metas y prioridades a la hora de realizar una tarea, desarrollar un área o un proyecto conviniendo la acción, los plazos y los recursos que se deben utilizar.
Resolución de problemas	Resolver problemas se puede definir como la eficacia y agilidad a la hora de encontrar soluciones a los problemas surgidos. Es la capacidad de actuar de forma proactiva, sin perder el tiempo, y encontrando las soluciones más apropiadas para cada caso, pensando siempre en las repercusiones que estas puedan tener a largo plazo.
Competencias técnicas	Las Competencias Técnicas son aquellas que están referidas a las habilidades específicas implicadas con el correcto desempeño de puestos de un área técnica o de una función específica y que describen, por lo general las habilidades de puesta en práctica de conocimientos

	técnicos y específicos muy ligados al éxito de la ejecución técnica del puesto.
Comunicación oral y escrita	Es la capacidad para transmitir conocimientos y expresar ideas y argumentos de manera clara, rigurosa y convincente, tanto de forma oral como escrita, utilizando los recursos gráficos y los medios necesarios adecuadamente y adaptándose a las características de la situación y de la audiencia.
Idiomas/Habilidades lingüísticas	Capacidad para entender y/o expresar determinados contenidos en formato oral o escrito en otro idioma de los destinatarios o grupo de interés con el que se trabaja. Incluir diferentes idiomas: inglés, francés, alemán, etc.
Internet como medio de comunicación y como fuente de información	Capacidad para utilizar las herramientas, programas, aplicaciones y recursos informáticos y tecnológicos para el desarrollo del trabajo: ofimática, internet y correo electrónico, etc.
Proactividad-Iniciativa-Toma de decisiones	La capacidad de proactividad, iniciativa o toma de decisiones, es la predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autorresponsabilidad y la autodirección.
<b>B. COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE TIPO INTRA E INTERPERSONAL</b> Capacidades que garantizan una buena relación laboral y personal con uno mismo y los demás	
Razonamiento crítico	Capacidad de interpretar, analizar, evaluar, hacer inferencias, explicar y clarificar significados. Está basado en el razonamiento lógico, la capacidad de trabajar con conceptos, la conciencia de las perspectivas y puntos de vista propios y ajenos, y el pensamiento sistémico. Requiere un desarrollo progresivo del conocimiento sobre el propio pensamiento y de las estrategias efectivas para pensar.
Trabajo en Equipo	Capacidad de participar activamente en la ejecución de una meta colectiva común, subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo, complementando las competencias y la información con el resto del equipo, sumando voluntades en un marco de responsabilidad y compromiso compartido.
Compromiso	Capacidad que tiene el ser humano para tomar conciencia de la importancia que tiene cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del tiempo estipulado para ello.

Resolución de conflictos	Conjunto de conocimientos y habilidades puestos en práctica para comprender e intervenir en la resolución pacífica y no violenta de los enfrentamientos entre dos o más personas.
Resiliencia (Inteligencia emocional)	Capacidad del ser humano para superar situaciones adversas e incluso salir reforzado de ellas.
Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad	Es la capacidad de aceptación y comprensión de las diferencias, así como promover entornos de trabajo inclusivos y no excluyentes, además de potenciar las diferencias individuales en beneficio de la organización, es fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso y mantenimiento del empleo y es intentar satisfacer las necesidades de las personas que conforman las plantillas.
Respeto y Empatía	Capacidad de entender los pensamientos y emociones ajenas, de ponerse en el lugar de los demás y compartir sus sentimientos.
Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas situaciones y con personas diversas. Es la habilidad para adaptarse a los entornos laborales, a los constantes cambios que se dan en él y supone entender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados.
Capacidad de Negociación	La competencia negociación conlleva el establecimiento de una relación con una o varias partes en relación a un asunto determinado con vistas a acercar posiciones y poder llegar a un acuerdo que sea beneficioso para todos.
Automotivación	Es el motor interno que nos lleva a realizar nuestros objetivos y metas. Son las razones que nos conducen a tomar determinadas elecciones, realizar ciertos actos y nos ayudan a conseguir lo que nos proponemos o a convertirnos en lo que queremos ser.
<p><b>C. COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE TIPO SISTÉMICO</b></p> <p>Capacidades que dan visión de conjunto y sirven para gestionar el total de la actuación</p>	
Capacidad de aprender	Es la capacidad de perseguir y persistir en el aprendizaje, de organizar el propio aprendizaje a través de la gestión eficaz del tiempo y la información, tanto individualmente como en grupo. Por tanto, es la habilidad para adquirir y asimilar nuevos conocimientos y destrezas y utilizarlos en la práctica laboral. Capacidad para captar y asimilar con facilidad conceptos e información simple y compleja.

Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio	Es la capacidad para adaptarse a los cambios, modificando si fuera necesario su propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nueva información o cambios del medio, ya sean del entorno exterior, de la propia organización, del cliente o de los requerimientos del trabajo en sí.
Innovación/Creatividad	Es la intención de optimizar los resultados a través de la identificación, planteamiento y resolución de problemas de forma alternativa. Ofrecer soluciones originales y eficaces ante problemas o situaciones requeridas por el puesto que ocupa en la organización o con los clientes y la capacidad para innovar en el desarrollo de las diferentes tareas en las que participa.
Liderazgo	Liderazgo de equipo es manifestar la intención de asumir el rol de líder de un equipo o de un grupo de personas. Dirige y aconseja a los miembros de su equipo en el desempeño del trabajo, siendo capaz de orientar adecuada y eficazmente el mismo hacia las metas establecidas.
Espíritu emprendedor	Es la capacidad de reconocer las oportunidades existentes para las actividades personales, profesionales y comerciales.
Visión estratégica/Orientación estratégica	Es la habilidad para comprender rápidamente los cambios de entorno, las oportunidades del mercado, las amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de la propia Organización, a la hora de identificar la mejor respuesta estratégica.
Motivación por la calidad	Esta competencia se refiere al esfuerzo por reducir la incertidumbre que existe en el entorno. Comprende la capacidad de las personas en organizar la agenda de actividades, establece prioridades de actuación y usa el tiempo de forma racional y eficaz.
Orientación a resultados	Esta competencia se refiere al hecho de trabajar bien o al esfuerzo por alcanzar estándares de excelencia. Los estándares se refieren a los niveles de rendimiento personales (mejora del rendimiento), a objetivos mensurables (orientación a los resultados), al rendimiento de los demás (competitividad) o a hacer algo que nadie haya hecho antes (innovación).
Gestión del tiempo	Distribución del tiempo de manera ponderada en función de las prioridades, teniendo en cuenta los objetivos personales a corto, medio y largo plazo y las áreas personales y profesionales que interesa desarrollar.

## Catálogo Competencias Digitales (TIC)

CECAM CEOE-CEPYME C-LM, a través del Equipo Técnico, una vez analizada y categorizada la documentación vigente, identificó y estableció las Competencias Digitales (TIC) a analizar en el *Estudio de necesidades de Competencias Transversales en Empresas de Castilla-La Mancha*.

Competencia/Habilidad	
Programación/desarrollo de aplicaciones (móviles)	Es la capacidad de entender programación de aplicaciones móviles y desarrollar softwares originales que a su vez necesitan de actualización y mantenimiento.
Soporte técnico/asistencia de usuario	Conocimientos sobre diferentes sistemas de hardware y software que permitan gestionar las solicitudes técnicas en todos los niveles de la organización.
Seguridad informática	Es la capacidad de garantizar la seguridad de los accesos y usos de la información registrada en equipos informáticos, así como del propio sistema, protegiéndolos de los posibles ataques, identificando vulnerabilidades, etc.
Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing)	La capacidad de almacenar y acceder a datos y programas a través de Internet en lugar de hacerlo directamente al disco duro de nuestro ordenador.
Desarrollo web	Capacidad de trabajar y desarrollar entornos en HTML, CSS y JavaScript.
Administrador de bases de datos	Es la capacidad de gestionar y mantener las bases de datos informatizadas, así como que de que estas sean seguras y estén actualizadas. Además, de saber reorganizar las bases de datos para hacerlas más rápidas o más fáciles de usar.
Obtención de información relevante (Big Data)	Recopilar, almacenar, administrar y analizar información relevante para la empresa.
Marketing Digital (Redes Sociales)	La capacidad de llevar a cabo acciones y estrategias publicitarias o comerciales que se ejecutan en los medios y canales de internet, así como mantener relaciones con los clientes a través de las redes sociales.
Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce)	Es la capacidad de llevar a cabo la compra y venta ya sea de productos o servicio por línea o en cualquier plataforma que tenga uso de internet.

## FASE DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO

La estructura del trabajo de campo ha sido el resultado de la revisión y análisis de las fuentes documentales que han servido de base para construir y elaborar el cuerpo de la Fase Experimental.

### Cuadro1: FASE DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO

FASE DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO 01/10/2018 – 30/03/2019

- **ACTIVIDAD.** APLICACIÓN DE LAS TÉCNICAS CUALITATIVAS Y CUANTITATIVAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN.

### Planificación de la Fase de Campo

Teniendo en cuenta los puntos indicados previamente, el desarrollo y planificación del estudio giró en torno a la consecución de dos metodologías de acercamiento a la información: cuantitativa y cualitativa.

### Metodología Cuantitativa

#### ➤ Encuesta

En la parte cuantitativa se realizaron un total de **354 encuestas** a través de un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población objeto de estudio, con el fin de conocer la opinión de los encuestados sobre las necesidades formativas relacionadas con la Competencias Transversales, y en Competencias TIC.

Dicho procesamiento metodológico ha permitido dar respuestas a los siguientes objetivos:

- **Identificar las Competencias Transversales con especial atención a las TIC**, que deben ser objeto de atención prioritaria para dar respuesta a las tendencias identificadas y así favorecer la empleabilidad y movilidad intersectorial de los trabajadores.
- **Señalar cuáles son las Competencias Transversales más demandadas** en el actual mercado de trabajo de Castilla-La Mancha.
- **Determinar en qué grado disponer de Competencias Transversales favorece la empleabilidad** y movilidad intersectorial de los trabajadores.
- **Conocer el nivel de adquisición de Competencias Transversales** entre los trabajadores ocupados.

- Establecer y analizar el nivel de ajuste, entre las Competencias Transversales demandadas y deseables por los empresarios y aquellas que identifican los trabajadores ocupados como necesarias para el desempeño de sus funciones en las ocupaciones que desempeñan.
- Identificar las necesidades de formación en Competencias Transversales.

**La encuesta se ha realizado a través de un cuestionario redactado por el Equipo Técnico, y editado en formato digital a través de uso de la Plataforma SharePoint para obtener la información necesaria para el cumplimiento de los objetivos previstos.** El cuestionario ha estado estructurado por un conjunto de preguntas redactadas de forma coherente y organizada, de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que las respuestas de los colectivos encuestados pudieran proporcionar la información que se precisaba.

Señalar que, en una primera distribución de la muestra, el número de encuestas a realizar era de 300, no obstante, debido a que nuestro fin como Organización Empresarial facilita llegar a un gran número de empresarios y trabajadores, el número final de cuestionarios ha aumentado en un total de 54.

## Metodología de la Fase de Encuestación

Para el desarrollo de esta fase, se tomaron en cuenta un conjunto de orientaciones para llevar a cabo el proceso de encuestación:

Las encuestas han ido dirigidas mayoritariamente a trabajadores, empresas y autónomos de la Comunidad de Castilla-La Mancha. Metodológicamente se han tomado en cuenta las siguientes variables a la hora de seleccionar el perfil del encuestado:

1. Gerentes, directivos, mandos intermedios primordialmente responsables de Recursos Humanos, que conozcan el funcionamiento de la empresa y posean información sobre el desarrollo de competencias transversales en el sector.

Asimismo, para llevar a cabo el análisis cuantitativo de las competencias transversales se tuvo en cuenta todos sectores productivos, por el alto grado de transectorialidad del proyecto. Por tanto, la encuesta estuvo dirigida a los trabajadores de los siguientes puestos de trabajo, ya que, estas ocupaciones son transversales a la mayoría de los sectores productivos, atendiendo a los datos del Observatorio Regional de Empleo de Castilla-La Mancha:

Código	Ocupación
1211	Directores financieros.
1212	Directores de recursos humanos.
1219	Directores de políticas y planificación y de otros departamentos administrativos no clasificados bajo otros epígrafes.
1221	Directores comerciales y de ventas.
1222	Directores de publicidad y relaciones públicas.
1223	Directores de investigación y desarrollo.
2484	Diseñadores gráficos y multimedia.
2511	Abogados.
2611	Especialistas en contabilidad.
2612	Asesores financieros y en inversiones.
2621	Analistas de gestión y organización.
2622	Especialistas en administración de política de empresas.
2625	Especialistas en formación de personal.
2651	Profesionales de la publicidad y la comercialización.
2652	Profesionales de relaciones públicas.
2713	Analistas, programadores y diseñadores Web y multimedia.
2719	Analistas y diseñadores de software y multimedia no clasificados bajo otros epígrafes.
2721	Diseñadores y administradores de bases de datos.
2722	Administradores de sistemas y redes.
2723	Analistas de redes informáticas.
2810	Economistas.
3510	Agentes y representantes comerciales.
3535	Portavoces y agentes de relaciones públicas.
3611	Supervisores de secretaría.
3612	Asistentes jurídico-legales.
3613	Asistentes de dirección y administrativos.
3711	Profesionales de apoyo de servicios jurídicos y servicios similares.
3811	Técnicos en operaciones de sistemas informáticos.
3813	Técnicos en redes.
3814	Técnicos de la Web.
3820	Programadores informáticos.
4111	Empleados de contabilidad.
4112	Empleados de control de personal y nóminas.
4121	Empleados de control de abastecimientos e inventario.
4223	Empleados de servicio de personal.
4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificado bajo otros epígrafes.
4411	Empleados de información al usuario.
4412	Recepcionistas (excepto de hoteles).
4423	Telefonistas.
4500	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificado bajo otros epígrafes.
9431	Ordenanzas.

Fuente: Observatorio Regional de Empleo de Castilla-La Mancha.

### Distribución de las encuestas:

Las encuestas han sido distribuidas en el territorio de Castilla-La Mancha, siguiendo los siguientes criterios:

#### 1. Población:

- Albacete,
- Ciudad Real
- Cuenca
- Guadalajara
- Toledo

#### 2. Tamaño de empresa:

- De 1 a 9 empleados
- De 10 a 49 empleados
- De 50 a 99 empleados
- De 100 a 250 empleados
- De más de 250 empleados

**\*\*\*Nota:** Prioritariamente las encuestas estuvieron dirigidas a las **pymes y micropymes** de Castilla-La Mancha.

#### 3. Perfil del colectivo encuestado

- **169 directores y/o administradores del centro de trabajo, personal de Recursos Humanos y mandos intermedios** de empresas de cualquier actividad económica.
- **185 trabajadores ocupados:** Trabajadores en activo de distintos sectores y categorías profesionales.

#### 4. Situación Profesional del encuestado:

- Trabajador por cuenta ajena
- Trabajador por cuenta propia (sin asalariados)
- Trabajador por cuenta propia (con asalariados)

**Muestra**

Las encuestas se han aplicado de acuerdo a la siguiente distribución:

<b>DISTRIBUCIÓN DE ENCUESTAS SEGÚN SITUACIÓN PROFESIONAL</b>				
	Trabajador por cuenta ajena	Trabajador por cuenta propia (sin asalariados)	Trabajador por cuenta propia (con asalariados)	Total
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ALBACETE (FEDA)	35	12	13	60
FEDERACIÓN EMPRESARIAL DE CIUDAD REAL (FECIR)	31	13	17	61
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE CUENCA (CEOE CEPYME-CUENCA)	82	20	10	112
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GUADALAJARA (CEOE-CEPYME GUADALAJARA)	47	8	5	60
FEDERACIÓN EMPRESARIAL TOLEDANA (FEDETO CEOE-CEPYME TOLEDO)	25	27	9	61
<b>TOTALES</b>	<b>220</b>	<b>80</b>	<b>54</b>	<b>354</b>

	DISTRIBUCIÓN DE ENCUESTAS SEGÚN TAMAÑO						Total
	De 1 a 9 Empleados	De 10 a 49 Empleados	De 50 a 99 Empleados	De 100 a 250 Empleados	De más de 250 Empleados	NS/NC	
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ALBACETE (FEDA)	30	16	1	2	6	5	60
FEDERACIÓN EMPRESARIAL DE CIUDAD REAL (FECIR)	32	10	5	4	10	0	61
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE CUENCA (CEOE CEPYME-CUENCA)	59	37	1	10	5	0	112
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GUADALAJARA (CEOE-CEPYME GUADALAJARA)	20	13	2	7	18	0	60
FEDERACIÓN EMPRESARIAL TOLEDANA (FEDETO CEOE-CEPYME TOLEDO)	43	7	2	1	6	2	61
<b>TOTALES</b>	<b>184</b>	<b>83</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>45</b>	<b>7</b>	<b>354</b>

TOTAL, DE ENCUESTAS REALIZADAS	TOTALES
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ALBACETE (FEDA)	60
FEDERACIÓN EMPRESARIAL DE CIUDAD REAL (FECIR)	61
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE CUENCA (CEOE CEPYME-CUENCA)	112
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GUADALAJARA (CEOE-CEPYME GUADALAJARA)	60
FEDERACIÓN EMPRESARIAL TOLEDANA (FEDETO CEOE-CEPYME TOLEDO)	61
<b>TOTAL</b>	<b>354</b>

La encuesta ha sido cumplimentada primordialmente por trabajadores, sin embargo, también fue contestada por directivos y mandos intermedios, debido al conocimiento que disponen del funcionamiento de la empresa, así como, de las necesidades formativas en Competencias Transversales.

Tras la aplicación de los instrumentos cuantitativos, los Técnico del Proyecto de prospección y detección de necesidades formativas, verificaron que todas las preguntas del cuestionario hubieran sido respondidas por los encuestados y estuvieran registradas todas las respuestas, no obstante, se detectó que algunas de las encuestas no han sido contestadas en su totalidad, ya que, el encuestado declinó responder no pudiéndose, por tanto, registrar respuesta alguna. Al final del proceso de encuestación se realizaron un total de 354 encuestas.

### Seguimiento de la Fase de Encuestación

Con la finalidad de cumplir con la rigurosidad metodológica del estudio, se establecieron protocolos de seguimiento con las entidades responsables de la Fase de Encuestación con la finalidad de revisar los procesos e incidencias de la fase. **El proceso de encuestación se ha desarrollado entre el 10/10/2018 hasta el 28/02/2019.**

INICIO DE FASE DE ENCUESTACIÓN 10/10/2018	FASE DE ENCUESTACIÓN			
	SEGUIMIENTO			
	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO
	26/11/2018	05/12/2018 18/12/2018	11/01/2019 24/01/2019	11/02/2019 18/02/2019 28/02/2019

CECAM ha sido la entidad responsable del estudio contando con Personal Técnico ubicado en las entidades provinciales que se mencionan a continuación:

1. CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ALBACETE (FEDA CEOE-CEPYME)
2. CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE CUENCA (CEOE CEPYME-CUENCA)
3. CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GUADALAJARA (CEOE-CEPYME GUADALAJARA)
4. FEDERACIÓN EMPRESARIAL DE CIUDAD REAL (FECIR)
5. FEDERACIÓN EMPRESARIAL TOLEDANA (FEDETO CEOE-CEPYME TOLEDO)

### Método de trabajo

A partir de los datos obtenidos a lo largo de la Fase de Investigación documental, **el Equipo de Trabajo diseñó un cuestionario**, rigurosamente estandarizado con preguntas abiertas y cerradas, con la intención de recabar toda la información clave para el desarrollo del estudio. (Anexo. Encuesta).

Con la intención de mejorar la operatividad del Proyecto, una vez diseñadas la encuesta, se editaron los cuestionarios en formato digital a través de uso de la plataforma SharePoint siendo, por tanto, una herramienta informática que permitió poder almacenar todas las encuestas realizadas.

**El proceso de diseño y edición de las encuestas se desarrolló entre el 01/10/2018 hasta el 10/10/2018.**

Los Técnicos del Estudio contactaron con los encuestados, presencialmente, telefónicamente o través de correo electrónico (Anexo. Invitación a participar en la encuesta). No obstante, **todas las encuestas, tanto las realizadas por los técnicos a los encuestados - presencialmente o telefónicamente-, como las cumplimentadas por los propios encuestados -vía e-mail-, fueron incorporadas a la herramienta de encuestación de SharePoint;** con la finalidad de tener todas las encuestas almacenadas en un mismo sistema y así facilitar su análisis estadístico.

Indicar, que el formulario de respuesta es totalmente anónimo: no revela más información que la que el usuario completó, excepto la fecha de realización. Las respuestas se han almacenado en una hoja de cálculo, siendo la única manera de visualizarlas.

Para la correcta aplicación de las encuestas se tomaron en cuenta algunas directrices que a nivel metodológico han dado rigurosidad a la recopilación de la información:

### Responsabilidades

1. Seguir las instrucciones del protocolo establecido para responder el cuestionario.
2. Revisar el contenido del cuestionario para garantizar su comprensión al momento de aplicarlo.
3. Informar oportunamente a los responsables del estudio sobre las dificultades o imprevistos que se puedan presentarse durante la aplicación del cuestionario.

### Prescripciones

1. No alterar o falsificar información recopilada en los cuestionarios aplicados.
2. No aplicar los cuestionarios a personas no contempladas en el estudio.

### Confidencialidad

Los participantes han sido informados del carácter confidencial de la información, es decir, la información que han aportado ha sido utilizada sólo para el estudio y no ha sido compartida con otras personas.

## Neutralidad

El cuestionario se diseñó para recopilar información concreta sobre las necesidades formativas en Competencias Transversales y concretamente en Competencias TIC de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. Por ello, se solicitó que el Equipo Técnico se mantuviera neutral respecto a los contenidos del mismo y no inducir las respuestas.

## Metodología Cualitativa

Uno de los objetivos de la Fase de Investigación de Campo ha sido elaborar un diagnóstico sobre necesidades formativas del sistema productivo a fin de propiciar respuestas efectivas a las necesidades de formación y recualificación del mercado laboral. El informe descriptivo obtenido en la Fase Documental ha sido la base para elaborar instrumentos que permitieran identificar las carencias y necesidades formativas en Competencias Transversales con especial atención a las TIC de los trabajadores, a fin de contribuir al desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras y a la competitividad de las empresas. Partiendo de esta premisa **se han aplicado dos técnicas cualitativas, Entrevistas en Profundidad y Método Delphi, ambas técnicas fundamentadas por la opinión de expertos en Formación Profesional para el Empleo y en Competencias Transversales.**

### ➤ Entrevistas en profundidad

La técnica de entrevista en profundidad es una técnica que permite profundizar en los contenidos, en una relación de feed-back que se establece entre entrevistado y entrevistador. Para este estudio, se ha optado por esta técnica, debido a que permite indagar sobre determinados aspectos sobre la realidad formativa en determinados sectores de actividad económica de Castilla-La Mancha. La finalidad de su aplicación es la de elaborar un diagnóstico sobre las necesidades formativas en Competencias Transversales y Competencias TIC, con el objetivo de establecer mejoras que garanticen y aumenten la productividad de los trabajadores.

Este procesamiento metodológico ha permitido dar respuestas a los siguientes objetivos:

- Identificar, las Competencias Transversales, con mayor atención a las TIC, más valoradas y demandadas en Castilla-La Mancha que deben ser objeto de atención prioritaria para dar respuesta a las tendencias identificadas y favorecer la empleabilidad y movilidad intersectorial de los trabajadores.
- Información relacionada con las necesidades formativas en Competencias Transversales a fin de actualizar y adaptar las competencias de los trabajadores a través de la formación.

- Los sectores que serán motor de crecimiento y de creación de nuevos puestos de trabajo y los sectores en reconversión, junto con las necesidades de formación, recualificación y acreditación de competencias de sus trabajadores.
- Identificar los puntos fuertes y débiles del nuevo escenario de la Formación Profesional para el Empleo.

El guion de entrevistas en profundidad está constituido por cuatro bloques temáticos (Anexo. Guion de la entrevista en profundidad):

- 1) Valoración general sobre las Competencias Transversales: este bloque tiene como objetivo el realizar un diagnóstico sobre las Competencias Transversales (habilidades y aptitudes que hacen que un trabajador desarrolle de forma eficaz su trabajo, tales como; resolución de problemas, trabajo en equipo, liderazgo, etc.) en comparación con las Competencias Técnicas (competencias adquiridas después de haber realizado una formación específica y son específicas de un puesto de trabajo en concreto).
- 2) Identificación de acciones formativas en Competencias Transversales, con atención a las TIC: gracias a este bloque se pretende saber si las Competencias Transversales pueden ser adquiridas a través de la formación, así como identificar contenidos formativos en Competencias Transversales y competencias en TIC. Además, es importante conocer las iniciativas o actuaciones concretas, que proponen los expertos, relacionadas con la promoción de Competencias Transversales, así como conocer la percepción sobre la evolución futura de las Competencias Transversales.
- 3) Descripción de las Competencias Transversales que demandan las empresas castellano manchegas: este bloque tiene el objetivo de identificar las Competencias Transversales más demandas entre las empresas de Castilla-La Mancha, asimismo, se pretende conocer si disponer de Competencias Transversales y concretamente Competencias Digitales favorece la empleabilidad y movilidad intersectorial.
- 4) Valoración del autoempleo (Emprendimiento): a través de este bloque se pretende conocer que conocimiento y habilidades favorecen el emprendimiento, en la región.

## Perfil de los participantes

Para la aplicación de esta técnica, se trabajó con perfiles diversos entre los que se seleccionaron entre distintos ámbitos; expertos de la Administración, del ámbito empresarial y de la Formación Profesional para el Empleo, pertenecientes al mundo académico y la consultoría.

- Representantes de la Administración.
- Representantes de asociaciones y organizaciones empresariales.
- Representantes de entidades sindicales.
- Directivos, técnicos y/o responsables de Recursos Humanos.
- Expertos, representantes de entidades de gestoras de formación profesional para el empleo.

Para ello, se elaboró y envió un protocolo de invitación a cada uno de los expertos. (Anexo. Invitación expertos Entrevista en Profundidad)

La realización de las entrevistas de manera presencial, telefónica y e-mail, ha permitido dimensionar la información obtenida mediante fuentes documentales, obteniendo finalmente un diagnóstico en relación con la formación para el empleo en Competencias Transversales y Competencias TIC. **Se propusieron un total de 13 expertos conocedores de la Formación Profesional para el Empleo y concretamente, en Competencias Transversales y TIC.**

Las entrevistas en profundidad se realizaron de manera presencial y telefónicamente, desde el 19 de noviembre hasta el 05 de diciembre de 2018.

## PROPUESTA DE EXPERTOS PARTICIPANTES EN LA FASE DE ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

N.º	Nombre y Apellidos	Entidad	Cargo	Perfil
1	Francisco Rueda Sagaseta	Consejería de Economía, Empresas y Empleo	Viceconsejero Consejería de Economía, Empresas y Empleo	Viceconsejero de Empleo y Relaciones Laborales, dilatada experiencia en política y programas relacionados con la formación y el empleo, orientación y cualificaciones. Gran experto conocedor del sistema de FPE, y de la evolución de los distintos sistemas de FPE, así como de la demanda de las mismas.
2	Fernando Riaño Sánchez de la Poza	Consejería Economía, Empresas y Empleo	Jefe Servicio Cualificaciones	Dilatada experiencia en la gestión y coordinación de las políticas de cualificación y acreditación de competencias profesionales del sistema de FPE.
3	Amador Pastor Noheda	Consejería de Educación, Cultura y Deportes	Director General de Programas Atención a la Diversidad y Formación Profesional	Director General de Programas, Atención a la Diversidad y Formación Profesional. Su experiencia en el área de formación profesional en el ámbito educativo, ha permitido

				disponer de una visión global y certera del sistema de formación profesional.
4	José María Rubio	Consejería de Educación, Cultura y Deportes	Profesor de Administración y Gestión de Empresas. IES La Hontanilla	Excoordinador de formación en la Fundación Iniciativas de Futuro de Castilla-La Mancha-UGT. Amplia experiencia en el ámbito de la formación profesional para el empleo a través de la gestión y coordinación de actividades de formación de trabajadores ocupados y desempleados de la región de Castilla-La Mancha, a través de la puesta en marcha de programaciones de formación, gestión de centros de formación e impartición.
5	Nuria Sofía Vicente	Comisiones Obreras Castilla-La Mancha (CC.OO)	Responsable Formación FOREM CLM	Responsable y coordinadora de los programas y planes de formación profesional para el empleo desarrollados por FOREM en representación de CC. OO, por lo que tiene una dilatada experiencia en las necesidades formativas de trabajadores y empresas.
6	Alberto Sánchez Arnedo	Unión General de Trabajadores (UGT)	Secretario Formación	Representante de entidades sindicales. Dirige la Fundación de Iniciativas de Futuro de Castilla-La Mancha. Tiene una amplia experiencia en el ámbito de la formación profesional para el empleo a través de la coordinación de actividades de formación de trabajadores ocupados y desempleados de la región de Castilla-La Mancha.
7	Carlos Muñoz Buendía	Confederación de Empresarios de Albacete (FEDA CEOE-CEPYME)	Director de Formación	Cuenta con muchos años de experiencia como Director de Formación de FEDA, Organización Empresarial. Conocedor de las necesidades formativas del empresariado, así como amplia experiencia en la gestión, coordinación, impartición de la FPE, así como de todo el sistema que lo relaciona.
8	Francisco Morales Pérez	Federación Empresarial Toledana (FEDETO CEOE-CEPYME Toledo)	Director de Formación	Director de Formación de FEDETO, Organización Empresarial, cuenta con más de 20 años de experiencia en la programación, coordinación, gestión de la FPE, en todos sus ámbitos, así como en la participación en el sistema de la PFE.
9	Javier Arriola Pereira	Universidad Alcalá de Henares	Profesor asociado Universidad Alcalá de Henares. Dpto. Ciencias	Su conocimiento del tejido económico de la región, así como su experiencia docente como profesor en ciencias empresariales de la Universidad de Alcalá, le permitirán

					aportar información de interés acerca de las Competencias Transversales, con mayor atención a las Competencias en TIC.
10	Yolanda Tabasco Megal	SOLIMAT		Directora Recursos Humanos	Directora de RRHH, en el sector privado, con experiencia en selección y diseño de planes de formación lo que le permite conocer y definir las competencias de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones.
11	Jaime Cano Navarro	CENTRO DE ESTUDIOS CEAT, S.L.		Director General	Experto en el área de formación y con amplios conocimientos sobre la oferta formativa existente en Castilla-La Mancha. Igualmente, tiene una dilatada experiencia como director de empresas de formación, informática, por lo que su aportación es doble, como gestor de formación y certificados profesionales, como gestor empresarial de empresas del sector.
12	Jaime Balvuela Lopez	CENTRO DE FORMACION NUEVAS TECNOLOGIAS QUEVEDO, S.L.		Director	Director del Centro de Formación Quevedo, con amplia experiencia en el sistema de FPE, así como en la programación de distintas familias y en la demanda de la misma, por lo que puede aportar su conocimiento en Competencias en TIC.

EXPERTOS DEFINITIVOS PARTICIPANTES EN LA FASE DE ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

NOMBRE Y APELLIDOS	ENTIDAD	CARGO	FECHA ENTREVISTA	MODALIDAD
Francisco Rueda Sagaseta	Consejería de Economía, Empresas y Empleo	Viceconsejero Consejería de Economía, Empresas y Empleo	03/12/2018	Presencial
Fernando Riaño Sánchez de la Poza	Consejería Economía, Empresas y Empleo	Jefe Servicio Cualificaciones	22/11/2018	Presencial
Amador Pastor Noheda	Consejería de Educación, Cultura y Deportes	Director General de Programas Atención a la Diversidad y Formación Profesional	04/12/2018	Presencial
José María Rubio	Consejería de Educación, Cultura y Deportes	Profesor de Administración y Gestión de Empresas. IES La Hontanilla	04/12/2018	Telefónica
Nuria Sofía Vicente	Comisiones Obreras Castilla-La Mancha (CC. OO)	Responsable Formación FOREM CLM	29/11/2018	Presencial
Alberto Sánchez Arnedo	Unión General de Trabajadores (UGT)	Secretario Formación	05/12/2018	Presencial
Carlos Muñoz Buendía	Confederación de Empresarios de Albacete (FEDA CEOE-CEPYME)	Director de Formación	22/11/2018	Telefónica
Francisco Morales Pérez	Federación Empresarial Toledana (FEDETO CEOE-CEPYME Toledo)	Director de Formación	19/11/2018	Presencial
Javier Arriola Pereira	Universidad Alcalá de Henares	Profesor asociado Universidad Alcalá de Henares. Dpto. Ciencias	21/11/2018	Telefónica
Yolanda Tabasco Megal	SOLIMAT	Directora Recursos Humanos	21/11/2018	Presencial
Jaime Cano Navarro	CENTRO DE ESTUDIOS CEAT, S.L.	Director General	04/12/2018	E-mail
Jaime Balvuela Lopez	CENTRO DE FORMACION Y NUEVAS TECNOLOGIAS QUEVEDO, S.L.	Director	22/11/2018	Telefónica

## ➤ Panel Delphi

La metodología Delphi consiste en la consulta, a través de una serie de cuestionarios, a un grupo de expertos con el fin de integrar diferentes visiones sobre determinadas tendencias. Por esta razón se considera que es el procedimiento más adecuado para recabar reflexiones acerca de las perspectivas de los perfiles profesionales correspondientes a determinados grupos de actividad y sectores.

Esta metodología permite:

1. Economizar costes de desplazamiento de los expertos y de los técnicos.
2. Es una técnica libre de sesgos, ya que, no se comparte información sobre los resultados del estudio con otros expertos eliminando juicios de valor propios de sesiones grupales y garantiza la libertad de respuesta sin ser sometida a condicionamientos.
3. Es una técnica rigurosa a nivel metodológico que garantiza el proceso para contrastar las tendencias elaboradas por las respuestas obtenidas en los cuestionarios y entrevistas por los expertos de forma individual.
4. Permite elaborar categorías concretas en la fase prospectiva respecto a la formación en cada una de los sectores.

El Panel Delphi ha permitido cumplir con los siguientes objetivos:

- Llevar a cabo la observación y prospección del mercado de trabajo que permita detectar los cambios en las demandas de cualificación y competencias del tejido productivo.
- Contrastar las carencias y necesidades formativas concretas de los trabajadores de forma que puedan adquirir las competencias necesarias para evitar los desajustes con los requerimientos de cualificaciones del sistema productivo.
- Llevar a cabo la prospección y detección de necesidades formativas necesaria que permita diseñar una oferta formativa de calidad con el fin de garantizar la correspondencia entre la demanda y la oferta de las cualificaciones profesionales requeridas por el sistema productivo.
- Identificar las tendencias y la evolución previsible de la economía de Castilla-La Mancha, plasmando las novedades que exigen actualizar y adaptar las competencias de los trabajadores a través de la formación.

Los paneles Delphi se configuran como un método de estructuración de un proceso de comunicación grupal que es efectivo a la hora de permitir a un grupo de individuos, como un todo, tratar un problema complejo. En este sentido, las técnicas de consenso permiten obtener unos estimadores cuantitativos a partir de estrategias cualitativas, determinando el grado de acuerdo existente entre los participantes respecto al tema o temas de la sesión.

En concreto, la técnica Delphi aporta las siguientes ventajas frente a otras de carácter cualitativo:

- El anonimato de las aportaciones de los participantes (se elimina el fenómeno de surgimiento del líder que se da, por ejemplo, en un grupo de discusión).
- La interacción entre los participantes con feed-back controlado; la respuesta del grupo y la experiencia de los componentes del grupo.
- Es un método que permite trabajar los temas en tiempo presente y futuro.

### Descripción de las fases del proceso del Panel Delphi

#### Fase de definición

La **primera fase de definición** consiste en formular claramente los objetivos del estudio y concretamente, detectar las variables que deben explorarse en el Panel Delphi. Para ello, se analizó los resultados obtenidos en las metodologías aplicadas tanto cuantitativas como cualitativas, utilizadas en el desarrollo del estudio, tales como el cuestionario y la entrevista en profundidad. **Concretamente, para el diseño inicial de la primera circulación del Delphi se tuvo en cuenta el 50-60% de las encuestas y de las entrevistas en profundidad realizadas.**

#### Fase de conformación del grupo de informantes

En la planificación de una consulta Delphi, la mejor fuente para obtener información son los expertos o informantes clave, que tengan suficiente experiencia en el tema, tanto conocimientos como experiencia en el contenido de la consulta.

Por ello, para la aplicación de esta técnica fue necesario contar con expertos conocedores de la Formación Profesional y concretamente en Competencias Transversales y Competencias TIC. Para lo cual, se contactó con perfiles diversos entre los que destacar; expertos en el ámbito de la Administración, Formación Profesional para el Empleo, pertenecientes al mundo académico y la consultoría, representantes de asociaciones y organizaciones empresariales; representantes de entidades sindicales más representativas, gerentes y directivos, responsables de formación y recursos humanos, así como representantes de entidades gestoras de formación profesional para el empleo.

**Finalmente se propusieron un total de 13 expertos** conocedores de la Formación Profesional para el Empleo y de Competencias Transversales y TIC, para la realización del Panel Delphi.

PROPUESTA DE EXPERTOS PARTICIPANTES PANEL DELPHI

N.º	Nombre y Apellidos	Entidad	Cargo	Perfil
1	Francisco Rueda Sagaseta	Consejería de Economía, Empresas y Empleo	Viceconsejero Consejería de Economía, Empresas y Empleo	Viceconsejero de Empleo y Relaciones Laborales, dilatada experiencia en política y programas relacionados con la formación y el empleo, orientación y cualificaciones. Gran experto conecedor del sistema de FPE, y de la evolución de los distintos sistemas de FPE, así como de la demanda de las mismas.
2	Fernando Riaño Sánchez de la Poza	Consejería Economía, Empresas y Empleo	Jefe Servicio Cualificaciones	Dilatada experiencia en la gestión y coordinación de las políticas de cualificación y acreditación de competencias profesionales del sistema de FPE.
3	Amador Pastor Noheda	Consejería de Educación, Cultura y Deportes	Director General de Programas Atención a la Diversidad y Formación Profesional	Director General de Programas, Atención a la Diversidad y Formación Profesional. Su experiencia en el área de formación profesional en el ámbito educativo, ha permitido disponer de una visión global y certera del sistema de formación profesional.
4	María Teresa Company González	Consejería de Educación, Cultura y Deportes	Jefa de Servicio de FP	Jefa de Servicio de Programas, Atención a la Diversidad y Formación Profesional. Su experiencia en el área de formación profesional en el ámbito educativo, ha permitido disponer de una visión global y certera del sistema de formación profesional.
5	José María Rubio	Consejería de Educación, Cultura y Deportes	Profesor de Administración y Gestión de Empresas. IES La Hontanilla	Excoordinador de formación en la Fundación Iniciativas de Futuro de Castilla-La Mancha-UGT. Amplia experiencia en el ámbito de la formación profesional para el empleo a través de la gestión y coordinación de actividades de formación de trabajadores ocupados y desempleados de la región de Castilla-La Mancha, a través de la puesta en marcha de programaciones de formación, gestión de centros de formación e impartición.
6	Nuria Sofía Vicente	Comisiones Obreras Castilla-La Mancha (CC.OO)	Responsable Formación FOREM CLM	Responsable y coordinadora de los programas y planes de formación profesional para el empleo desarrollados por FOREM en representación de CC.OO, por lo que tiene una dilatada experiencia en las necesidades formativas de trabajadores y empresas.

7	Alberto Sánchez Arnedo	Unión General de Trabajadores (UGT)	Secretario Formación	Representante de entidades sindicales. Dirige la Fundación de Iniciativas de Futuro de Castilla-La Mancha. Tiene una amplia experiencia en el ámbito de la formación profesional para el empleo a través de la coordinación de actividades de formación de trabajadores ocupados y desempleados de la región de Castilla-La Mancha.
8	Carlos Muñoz Buendía	Confederación de Empresarios de Albacete (FEDA CEOE-CEPYME)	Director de Formación	Cuenta con muchos años de experiencia como Director de Formación de FEDA, Organización Empresarial. Conocedor de las necesidades formativas del empresariado, así como amplia experiencia en la gestión, coordinación, impartición de la FPE, así como de todo el sistema que lo relaciona.
9	Francisco Morales Pérez	Federación Empresarial Toledana (FEDETO CEOE-CEPYME Toledo)	Director de Formación	Director de Formación de FEDETO, Organización Empresarial, cuenta con más de 20 años de experiencia en la programación, coordinación, gestión de la FPE, en todos sus ámbitos, así como en la participación en el sistema de la PFE.
10	Javier Arriola Pereira	Universidad Alcalá de Henares	Profesor asociado Universidad Alcalá de Henares. Dpto. Ciencias	Su conocimiento del tejido económico de la región, así como su experiencia docente como profesor en ciencias empresariales de la Universidad de Alcalá, le permitirán aportar información de interés acerca de las Competencias Transversales, con mayor atención a las Competencias en TIC.
11	Yolanda Tabasco Megal	SOLIMAT	Directora Recursos Humanos	Directora de RRHH, en el sector privado, con experiencia en selección y diseño de planes de formación lo que le permite conocer y definir las competencias de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones.
12	Jaime Cano Navarro	CENTRO DE ESTUDIOS CEAT, S.L.	Director General	Experto en el área de formación y con amplios conocimientos sobre la oferta formativa existente en Castilla-La Mancha. Igualmente, tiene una dilatada experiencia como director de empresas de formación, informática, por lo que su aportación es doble, como gestor de formación y certificados profesionales, como gestor empresarial de empresas del sector.

13	Jaime Balvuela Lopez	CENTRO FORMACION NUEVAS TECNOLOGIAS QUEVEDO, S.L.	DE Y	Director	Director del Centro de Formación Quevedo, con amplia experiencia en el sistema de FPE, así como en la programación de distintas familias y en la demanda de la misma, por lo que puede aportar su conocimiento en Competencias en TIC.
----	----------------------	---	---------	----------	--

### Fase de ejecución de las rondas de consulta

**El objetivo del Panel Delphi, fue la consecución de consenso basado en la discusión entre expertos mediante un proceso interactivo, para lo cual se elaboró un cuestionario que fue contestado de forma individual por cada experto.** Este cuestionario se elaboró siguiendo las pautas de cualquier cuestionario, tanto en sus aspectos formales, elaboración de las preguntas, claridad, adaptación del lenguaje a las características del grupo, entre otras, como en cuanto a las cualidades técnicas que debe poseer, validez y fiabilidad.

Los expertos fueron consultados dos veces, a través, de una primera circulación del Panel Delphi y una segunda circulación del mismo. Teniendo en cuenta los siguientes puntos:

- **Primera Circulación**

El primer cuestionario del Panel Delphi se elaboró tras el análisis de los resultados globales, resultantes de las fases de encuestación y de la entrevista en profundidad. Concretamente, para el diseño inicial de la primera circulación del Delphi se tuvo en cuenta el 50-60% de las encuestas y de las entrevistas en profundidad realizadas.

- **Segunda Circulación**

Tras conocer los resultados obtenidos de la Primera Circulación del Panel Delphi, se volvió a realizar otro cuestionario que fue contestado por los mismos expertos.

Por lo tanto, podríamos afirmar que, en líneas generales, la finalidad de las dos circulares es obtener el pensamiento consensuado del grupo respecto a las necesidades formativas en Competencias Transversales y en Competencias en TIC.

A continuación, detallamos la aplicación metodológica del Panel Delphi tras realizar la Primera Circulación y la Segunda Circulación:

## PRIMERA CIRCULACIÓN

Con el propósito de obtener cumplimentado el Panel Delphi, se envió por correo electrónico a los expertos participantes documento de invitación (Anexo. **Invitación expertos Panel Delphi. Primera Circulación**) junto con la herramienta (cuestionario), a fin de que se cumplimentase el Panel Delphi de forma individual, asimismo, paralelamente se contactó telefónicamente con los expertos para explicar el modo de aplicación y realizar un seguimiento continuo del estado de la respuesta de la primera circulación. (Anexo. Panel Delphi. Primera Circulación)

Señalar, que en el Panel Delphi se incluyó preguntas cerradas sobre las tendencias producto de las fases de encuestación y entrevistas en profundidad. Una vez valoradas dichas tendencias y procesadas estadísticamente a través del cálculo de la media y la moda se ha conocido la valoración que los expertos han hecho sobre cada afirmación. El cálculo de la desviación típica, ha permitido conocer el grado de consenso alcanzado.

**Esta primera circulación se realizó del 25/01/2019 al 18/02/2019.**

### Cuestionario Delphi primera circulación

El cuestionario está diseñado por seis bloques temáticos, se solicitó a los expertos que seleccionaran, de acuerdo a su criterio, las alternativas que mejor se adaptaran a su forma de valorar las tendencias resultantes de las fases de encuestación y entrevistas en profundidad. (Anexo. Panel Delphi Primera Circulación)

### BLOQUE I. VALORACIÓN SOBRE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Grado de acuerdo o desacuerdo (planteamiento en escala) sobre las afirmaciones expuestas sobre Competencias Transversales.

### BLOQUE II. NECESIDADES FORMATIVAS EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Grado de acuerdo o desacuerdo (planteamiento en escala) respecto a las necesidades formativas en Competencias Transversales.

### BLOQUE III. NECESIDADES FORMATIVAS EN COMPETENCIAS TIC

Grado de acuerdo o desacuerdo (planteamiento en escala) respecto a las necesidades formativas en Competencias TIC.

### BLOQUE IV. METODOLOGÍA Y CONTENIDO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

Grado de acuerdo o desacuerdo (planteamiento en escala) respecto a elementos relacionados con la metodología de impartición de la formación y los contenidos que son más adecuados.

### BLOQUE V. VALORACIÓN SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

Grado de acuerdo o desacuerdo (planteamiento en escala) las afirmaciones expuestas sobre Formación Profesional para el Empleo.

### BLOQUE VI. TENDENCIAS EN FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

Valoración sobre la evolución de la formación profesional para el empleo.

EXPERTOS DEFINITIVOS PARTICIPANTES EN EL PANEL DELPHI.  
CIRCULACIÓN

PRIMER

NOMBRE Y APELLIDOS	ENTIDAD	CARGO	FECHA DE ENTREGA PANEL DELPHI CUMPLIMENTADO
Francisco Rueda Sagaseta	Consejería de Economía, Empresas y Empleo	Viceconsejero Consejería de Economía, Empresas y Empleo	14/02/2019
Fernando Riaño Sánchez de la Poza	Consejería Economía, Empresas y Empleo	Jefe Servicio Cualificaciones	05/02/2019
María Teresa Company González	Consejería de Educación, Cultura y Deportes	Jefa de Servicio de FP	13/02/2019
Nuria Sofía Vicente	Comisiones Obreras Castilla-La Mancha (CC. OO)	Responsable Formación FOREM CLM	30/01/2019
Alberto Sánchez Arnedo	Unión General de Trabajadores (UGT)	Secretario Formación	18/02/2019
Francisco Morales Pérez	Federación Empresarial Toledana (FEDETO CEOE-CEPYME Toledo)	Director de Formación	25/01/2019
Javier Arriola Pereira	Universidad Alcalá de Henares	Profesor asociado Universidad Alcalá de Henares. Dpto. Ciencias	24/01/2019
Jaime Cano Navarro	CENTRO DE ESTUDIOS CEAT, S.L.	Director General	05/02/2019
Jaime Balvuela Lopez	CENTRO DE FORMACION Y NUEVAS TECNOLOGIAS QUEVEDO, S.L.	Director	01/02/2019

Motivos de no participación: D. Amador Pastor Noheda de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, D. José María Rubio de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, D. Carlos Muñoz Buendía de la Confederación de Empresarios de Albacete (FEDA CEOE-CEPYME), D.ª Yolanda Tabasco Megal de SOLIMAT, no enviaron respuesta a la convocatoria de la Primera Circulación del Panel Delphi.

Siendo conocedores de que el devenir metodológico es flexible, el cuadro final de expertos que han participado en el estudio se circunscribe a 9, respetando el número establecido para el estudio.

## SEGUNDA CIRCULACIÓN

En los cuestionarios de la segunda circulación, además de las preguntas pertinentes, se ha incluido información clave sobre el consenso establecido en la primera circulación, con el fin de propiciar la interrelación entre los participantes y de posibilitarles modificar sus respuestas iniciales. La finalidad ha sido la de obtener el máximo consenso y establecer parámetros de contraste con los resultados obtenidos en las otras técnicas.

Asimismo, tal como se llevó a cabo en la primera circulación, se envió por correo electrónico a los expertos participantes de invitación (Anexo. Invitación expertos Panel Delphi. Segunda Circulación) junto con la herramienta (cuestionario), a fin de que se cumplimentase la segunda circulación del Panel Delphi de forma individual, asimismo, paralelamente se contactó telefónicamente con los expertos para explicar el modo de aplicación y realizar un seguimiento continuo del estado de las respuestas de la segunda circulación. (Anexo. Panel Delphi. Segunda Circulación)

Esta segunda circulación se ha realizado **del 20/02/2019 al 07/03/2019**.

### Cuestionario

El cuestionario mantiene los seis bloques temáticos diseñados para la primera circulación, pidiendo a los expertos que seleccionaran, de acuerdo a su criterio, las alternativas que mejor se adaptaran a su forma de valorar las tendencias resultantes de la primera circulación del Panel Delphi, presentándose de manera consensuada. (Anexo. Panel Delphi Segunda Circulación)

### BLOQUE I. VALORACIÓN SOBRE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Grado de acuerdo o desacuerdo (planteamiento en escala) sobre las afirmaciones expuestas sobre Competencias Transversales.

### BLOQUE II. NECESIDADES FORMATIVAS EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Grado de acuerdo o desacuerdo (planteamiento en escala) respecto a las necesidades formativas en Competencias Transversales.

### BLOQUE III. NECESIDADES FORMATIVAS EN COMPETENCIAS TIC

Grado de acuerdo o desacuerdo (planteamiento en escala) respecto a las necesidades formativas en Competencias TIC.

### BLOQUE IV. METODOLOGÍA Y CONTENIDO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

Grado de acuerdo o desacuerdo (planteamiento en escala) respecto a elementos relacionados con la metodología de impartición de la formación y los contenidos que son más adecuados.

**BLOQUE V. VALORACIÓN SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO**

Grado de acuerdo o desacuerdo (planteamiento en escala) las afirmaciones expuestas sobre Formación Profesional para el Empleo.

**BLOQUE VI. TENDENCIAS EN FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO**

Grado de acuerdo o desacuerdo (planteamiento en escala) sobre las afirmaciones expuestas sobre Formación Profesional para el Empleo.

**EXPERTOS DEFINITIVOS PARTICIPANTES EN EL PANEL DELPHI.  
SEGUNDA CIRCULACIÓN**

NOMBRE Y APELLIDOS	ENTIDAD	CARGO	FECHA DE ENTREGA PANEL DELPHI CUMPLIMENTADO
Francisco Rueda Sagaseta	Consejería de Economía, Empresas y Empleo	Viceconsejero Consejería de Economía, Empresas y Empleo	06/03/2019
Fernando Riaño Sánchez de la Poza	Consejería Economía, Empresas y Empleo	Jefe Servicio Cualificaciones	06/03/2019
Amador Pastor Sánchez de la Poza	Consejería de Educación, Cultura y Deportes	Director General de Programas Atención a la Diversidad y Formación Profesional	05/03/2019
Nuria Sofía Vicente	Comisiones Obreras Castilla-La Mancha (CC. OO)	Responsable Formación FOREM CLM	20/02/2019
Carlos Muñoz Buendía	Confederación de Empresarios de Albacete (FEDA CEOE-CEPYME)	Director de Formación	28/02/2019
Francisco Morales Pérez	Federación Empresarial Toledana (FEDETO CEOE-CEPYME Toledo)	Director de Formación	20/02/2019
Javier Arriola Pereira	Universidad Alcalá de Henares	Profesor asociado Universidad Alcalá de Henares. Dpto. Ciencias	20/02/2019
Yolanda Tabasco Megal	SOLIMAT	Directora Recursos Humanos	07/03/2019
Jaime Cano Navarro	CENTRO DE ESTUDIOS CEAT, S.L.	Director General	20/02/2019
Jaime Balvuela Lopez	CENTRO DE FORMACION Y NUEVAS TECNOLOGIAS QUEVEDO, S.L.	Director	02/03/2019

Motivos de no participación: D. <sup>a</sup> María Teresa Company González de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, D. José María Rubio de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, D. Alberto Sánchez Arnedo de la Unión General de Trabajadores (UGT), no enviaron respuesta a la convocatoria de la Segunda Circulación del Panel Delphi.

Siendo conocedores de que el devenir metodológico es flexible, el cuadro final de expertos que han participado en el estudio se circunscribe a 10, respetando el número establecido para el estudio.

## FASE ANALÍTICA E INDICADORES DE VALORACIÓN METODOLÓGICA

El análisis de las informaciones obtenidas a través de las fases cuantitativas y cualitativas, se ha realizado bajo un enfoque hermenéutico, es decir, estableciendo interpretaciones propias de los resultados.

**Fase cuantitativa (Encuestación):** El procesamiento estadístico se ha realizado a través del manejo de tablas dinámicas (Excel) para procesar de manera rigurosa los datos aportados por los cuestionarios recopilados. Respetando los objetivos del estudio, los gráficos se presentan de tres maneras:

- a) Análisis univariante: Representan los datos obtenidos de manera unilateral.
- b) Análisis bivariante: Representa el tratamiento estadístico de 2 variables que aporta información relevante. Para ello se ha utilizado el criterio de “territorialidad” con el objetivo de dar protagonismo al desarrollo de la formación para el empleo en las 5 provincias de Castilla-La Mancha: Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara y Toledo.
- c) Análisis por Escala: Se incluyen todas las respuestas en relación a las preguntas que se han formulado siguiendo una escala de valoración (ej.: muy importante-nada importante)

Para el análisis de la fase cualitativa el procedimiento ha sido el siguiente:

**Entrevistas en profundidad:** Para el procesamiento de las informaciones obtenidas por los expertos que han intervenido en las entrevistas, se elaboraron categorías de análisis de acuerdo a indicadores propios de los objetivos del estudio: carencias de la formación, situación de la formación en el territorio, demandas de cualificación y competencias, propuestas de mejora, para garantizar la elaboración del diagnóstico sobre la formación para el empleo en Competencias Transversales y Competencias TIC.

**Panel Delphi:** Las respuestas de los expertos han sido analizadas de forma estadística a través de la aplicación de media y desviación típica aplicando criterios cuartiles para determinar el grado de consenso de las respuestas obtenidas por los expertos.

## FASE DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LA EJECUCIÓN DE LAS ACTUACIONES

CECAM ha constituido un Comité de Evaluación, Seguimiento y Control, cuya labor ha sido la evaluación de la calidad de las actuaciones desarrolladas, el seguimiento continuo de todo el proyecto y verificar que en cada etapa se cumplieran los objetivos del proyecto. El comité ha estado formado por el director del proyecto, un consultor experto, técnico consultor financiero y personal técnico asignado al proyecto.

La evaluación del proyecto se ha realizado durante todo el proceso de desarrollo del proyecto, permitiendo conocer en qué medida se ha ido logrando el cumplimiento de los objetivos previstos.

Así pues, durante el desarrollo del proyecto se ha planteado un proceso de mejora continua, permitiendo al equipo de trabajo, ir introduciendo las acciones de mejora y correcciones oportunas, de manera que a lo largo de todo el proceso ha existido una vinculación estrecha entre los objetivos definidos con los resultados que se han ido obteniendo.

Por ello, para controlar y poder ejecutar el proyecto en condiciones óptimas se han diseñado diferentes procedimientos de trabajo, soportes documentales, formularios e instrumentos (comunicaciones permanentes con las entidades participantes, listados de comprobación de actividades, actas de reuniones de trabajo, la comisión de seguimiento, informes de actividades, etc.) que han permitido recoger la información necesaria sobre el proceso de realización de las diferentes actuaciones, así como los resultados que se han conseguido, con el objetivo de desarrollar el proyecto en condiciones óptimas.



## Orden del día de la 1ª Reunión Formativa y de Coordinación. (Celebrada el 10 de octubre de 2018)

### CONVOCATORIA 1ª REUNIÓN FORMATIVA Y DE COORDINACIÓN TÉCNICOS PROVINCIALES – CECAM (AÑO 2018)

Por la presente, se convoca la 1ª reunión del año 2018 sobre el Proyecto "Estudio de necesidades de Competencias Transversales en Empresas de Castilla-La Mancha" PE/2018/02, para el próximo día 10 de Octubre de 2018 a las 11:00h en la sede de la Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM CEOE-CEPYME CLM), situada en C/Reino Unido, 3, 3ª planta. El lugar de celebración de la misma será en la Sala de Juntas de CECAM.

#### ORDEN DEL DÍA

En dicha reunión, se tratarán los siguientes asuntos:

1. Presentación del nuevo *Procedimiento Interno de Trabajo sobre el Proyecto PE/2018/02*.
2. Presentación del *Protocolo de Aplicación de la Encuesta del Proyecto*.
3. Formación sobre los procedimientos de trabajo a realizar en la fase de investigación de campo.
4. Otras cuestiones relacionadas.
5. Ruegos y preguntas.

En Toledo, a 03 de Octubre de 2018

Presentación a los técnicos provinciales del Procedimiento Interno de Trabajo del sobre el Proyecto "Estudio de necesidades de Competencias Transversales en Empresas de Castilla-La Mancha PE/2018/02", así como formación sobre los procedimientos de trabajo a realizar en la fase de investigación de campo.

El proceso de control se ha llevado a cabo en diversos niveles de aplicación:

- **Control de calidad:** se han definido indicadores de control de calidad cuantificables, que se han aplicado y verificado periódicamente para alcanzar los estándares de calidad esperados.
- **Control de actividades:** se ha revisado periódicamente la planificación con el objetivo de detectar la situación de cada una las actividades realizadas en cuanto a cumplimiento y plazos.
- **Control de costes:** se ha llevado un control exhaustivo de los costes del proyecto con el objetivo de evitar que éstos sobrepasaran las dotaciones presupuestarias establecidas, procediendo a distinguir entre las estimaciones iniciales con arreglo a las tendencias inicialmente previstas, de aquéllas en las que se han realizado modificaciones, en las circunstancias de ejecución de cada actividad realizada.
- **Validación:** Una vez se han elaborado los productos parciales y finales se ha procedido a la evaluación y validación de los mismos, para ello durante esta fase se ha realizado una serie de sesiones de trabajo en el marco interno de la comisión de evaluación y seguimiento en las que se han revisado los productos finales, garantizando la coherencia interna de cada uno de ellos y su adecuación a los objetivos, al enfoque metodológico y a los resultados finales.

## CAPITULO III. NECESIDADES DE FORMACIÓN Y RECUALIFICACIÓN DEL MERCADO LABORAL, EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES

### Consideraciones Generales sobre Formación Profesional para el Empleo y Mercado de Trabajo en Castilla-La Mancha

El Sistema de **Formación Profesional para el Empleo trata de favorecer la creación de empleo estable y de calidad**, contribuir a la competitividad empresarial, garantizar el derecho a la formación laboral y ofrecer garantías de empleabilidad y promoción profesional de los trabajadores

Originariamente el sistema –entonces subsistema- de Formación Profesional para el Empleo fue conocido con el nombre de Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, creado por el Real Decreto 1618/1990, de 14 de diciembre, al que le sucedió el Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo y a éste el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, derogado por el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Por medio de la **Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, se establece la regulación completa, en el marco general del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional**, de la planificación y financiación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, la programación y ejecución de las acciones formativas, el control, el seguimiento y el régimen sancionador, así como el sistema de información, la evaluación, la calidad y la gobernanza del sistema.

Sistema que da cobertura a empresas y trabajadores de cualquier parte del territorio del Estado español y responde a una acción coordinada, colaborativa y cooperativa entre la Administración General del Estado, las comunidades autónomas, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y los demás agentes que intervienen en él.

En desarrollo de la citada Ley se dictó el **Real Decreto 694/2017, que regula las iniciativas y programas de Formación Profesional para el Empleo**, los requisitos y límites de las acciones formativas, sus destinatarios y la forma de acreditación de las competencias adquiridas por los trabajadores, así como los instrumentos del sistema integrado de información y el régimen de funcionamiento del sistema de formación profesional para el empleo.

Así como, es necesario tener en cuenta en el desarrollo normativo en la Comunidad de Castilla-La Mancha, la **Orden de 15 de noviembre de 2012, y su modificación, Orden de 8 de octubre de 2015, de la Consejería de Empleo y Economía**, por la que se regula el desarrollo de la formación profesional para el empleo en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras, para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, en el ámbito territorial de Castilla-La Mancha.

Las distintas regulaciones señalan, que la acción formativa está dirigida a la **adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales de los trabajadores** y, a ese fin, el **Sistema de formación profesional trata de favorecer la empleabilidad y promoción profesional** de los trabajadores, contribuyendo así, a la competitividad empresarial.

Por tanto, **la empleabilidad es un objetivo de las diferentes iniciativas institucionales y concretamente, del Gobierno de la Comunidad de Castilla-La Mancha, es por ello, que las iniciativas realizadas pretenden adecuar las competencias, transversales y específicas de los trabajadores, a las demandas del mercado laboral, con la intención de promover la mejora de la empleabilidad de éstos.** Por ello, la puesta en marcha de programas de cualificación de los trabajadores es fundamental para lograr una mejora de la empleabilidad.

Las competencias transversales, habilidades y actitudes que son cada vez más necesarias en un gran número de ocupaciones, en muchas ocasiones no son cubiertas por la formación específica de cada profesión, cuando se obtiene un título universitario o de formación profesional. Así pues, capacidades como **el conocimiento digital, la flexibilidad y movilidad, la capacidad de trabajar en equipo, las habilidades de comunicación o la responsabilidad, son cada vez más importantes para favorecer la empleabilidad de los trabajadores.**

Por consiguiente, la **Formación Profesional para el Empleo posibilita el acceso a la formación de los trabajadores con el objetivo de mejorar la empleabilidad, contribuyendo así a responder a las necesidades del sistema productivo y mejorar la productividad de las empresas basado en el conocimiento.**

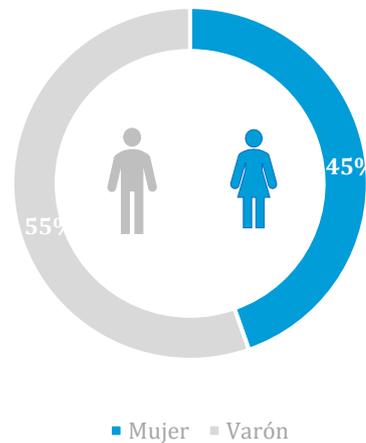
Con esta finalidad, CECAM CEOE-CEPYME C-LM, presenta **los resultados obtenidos con la realización del *Estudio de necesidades de Competencias Transversales en Empresas de Castilla-La Mancha***, a fin de proporcionar respuestas efectivas a las necesidades de formación y recualificación del mercado laboral, anticiparnos a los cambios y responder a la demanda que se pueda producir de mano de obra cualificada, así como, identificar las carencias y necesidades formativas en Competencias Transversales con especial atención a las TIC de los trabajadores, y contribuir así, al desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras y a la competitividad de las empresas.

## ➤ Variables socio demográficos

### Variable Sexo

De los encuestados que han participado en el estudio, podemos indicar, que un **55% eran hombres** y un 45% mujeres.

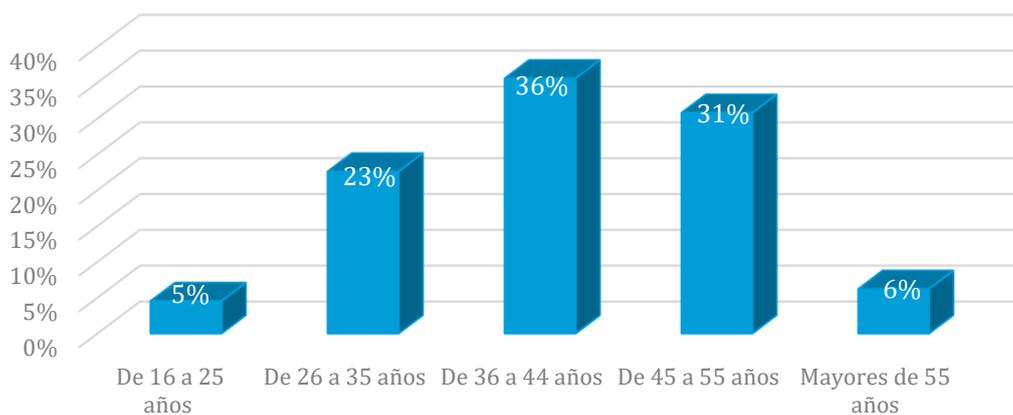
Gráfico . Variable Sexo



### Variable Edad

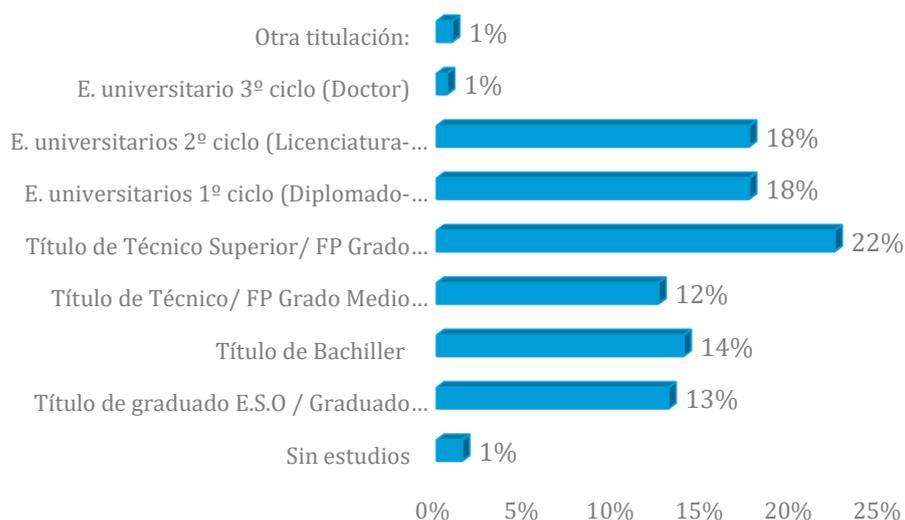
La cohorte de edad más representativa ha estado conformada por los grupos de **36 a 45 años con un 36%**, seguido del grupo de 46 a 55 años con un 31% y del grupo de 26 a 35 años con un 23%.

Gráfico. Variable Edad



## Variable Nivel de Estudios

Gráfico. Variable Nivel de Estudios

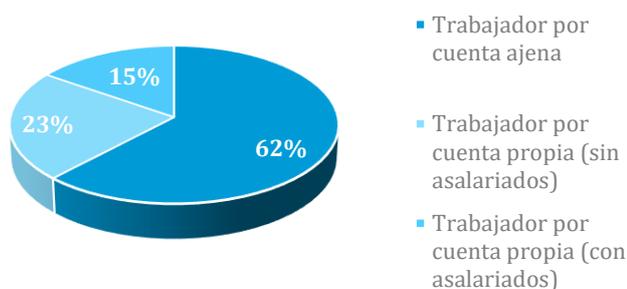


Sobre el nivel de formación, el **22%** tiene **Título de Técnico Superior/FP de Grado Superior**, así como **18%** tiene estudios universitarios tanto de 1º Ciclo como de 2º Ciclo. Por tanto, estamos ante un perfil de encuestados con niveles formativos altos.

## ➤ Variables Profesionales

### Variable Situación Profesional

Gráfico. Variable Situación Profesional

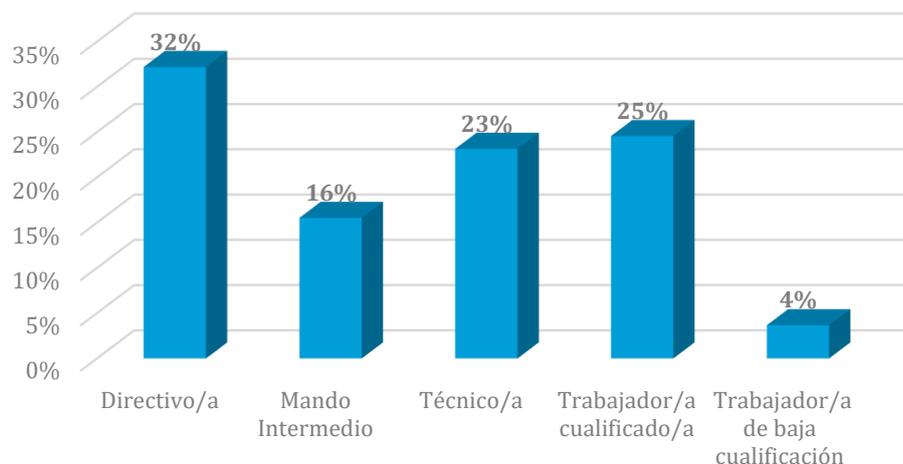


En lo que respecta a la situación profesional del encuestado, un **62%** **trabaja por cuenta ajena**; un **23%** es un trabajador por cuenta propia (sin asalariados) y un **15%** es trabajador por cuenta propia (con asalariados).

### Variable Categoría Profesional

El 32% de los encuestados pertenecen a la categoría profesional de Directivo, seguido del 25% que son trabajadores cualificados/as.

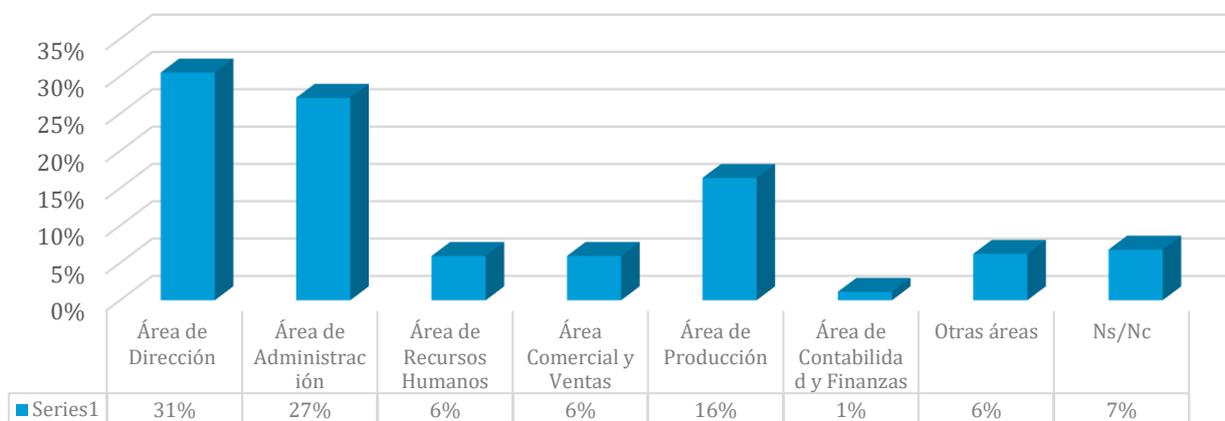
Gráfico. Variable Categoría Profesional



### Variable Área Funcional

El 31% de los encuestados pertenecen al área funcional de Dirección, el 27% a Administración y el 16% de Producción.

Gráfico. Variable Área Funcional



## Variable Sector de Actividad

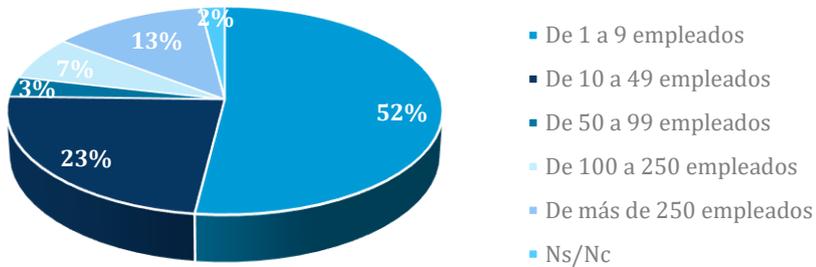
Del análisis de la actividad económica (CNAE-2009) de las 354 empresas encuestadas (pymes y micropymes), el 12% pertenecen al sector de actividad *GRUPO G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas*, seguidas con 10% aquellas empresas cuyo sector de actividad se encuadra dentro *GRUPO N. Actividades administrativas y servicios auxiliares* y en *GRUPO S. Otros servicios*.

Tabla. Actividad CNAE 2019

Actividad CNAE 2009	%
<b>GRUPO A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	2%
<b>GRUPO B. Industrias extractivas</b>	1%
<b>GRUPO C. Industria manufacturera, metalurgia</b>	9%
<b>GRUPO D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</b>	5%
<b>GRUPO E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación</b>	2%
<b>GRUPO F. Construcción</b>	7%
<b>GRUPO G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas</b>	<b>12%</b>
<b>GRUPO H. Transporte y almacenamiento</b>	7%
<b>GRUPO I. Hostelería</b>	5%
<b>GRUPO J. Información y comunicaciones</b>	6%
<b>GRUPO K. Actividades financieras y de seguros</b>	2%
<b>GRUPO L. Actividades inmobiliarias</b>	1%
<b>GRUPO M. Actividades profesionales, científicas y técnicas</b>	7%
<b>GRUPO N. Actividades administrativas y servicios auxiliares</b>	<b>10%</b>
<b>GRUPO O. Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria</b>	1%
<b>GRUPO P. Educación</b>	6%
<b>GRUPO Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales</b>	3%
<b>GRUPO R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento</b>	1%
<b>GRUPO S. Otros servicios</b>	<b>10%</b>
<b>GRUPO T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio</b>	0%
<b>GRUPO U. Actividades de organizaciones y organismo extraterritoriales</b>	0%
<b>N.S/N.C</b>	3%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## Variable Tamaño de la Empresa

Gráfico. Variable Tamaño de la Empresa

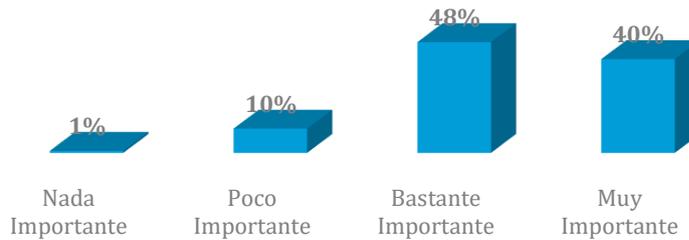


La **microempresa predomina entre las empresas encuestadas**, ya que, según los datos obtenidos podemos afirmar que el 52% de las empresas se concentran básicamente en las de menos de 10 empleados.

## Formación en Competencias Transversales: Modelo, Tipología y Contenido deseados

Es significativo, que el **48% de los encuestados, están bastante de acuerdo con que las Competencias Transversales pueden ser adquiridas a través de la formación.**

Gráfico. Las Competencias Transversales pueden ser adquiridas a través de formación.



Los expertos refuerzan las opiniones de los encuestados, ya que, consideran que **las Competencias Transversales pueden ser adquiridas y reforzadas a través de la implementación de acciones formativas**, además, esta formación en Competencias Transversales debe impartirse desde edades tempranas, así como, a lo largo de la vida.

*Las competencias transversales, si se pueden adquirir a través de la formación, deben estar presente en todo el recorrido formativo y a lo largo de la vida, son parte del desarrollo de la persona, siendo parte de su ser y sus habilidades, no obstante, si no se mantienen en el tiempo y no se desarrollarán finalmente no estarán presentes y, por tanto, terminarán por desaparecer.*

*Experto del ámbito empresarial. Toledo*

*Totalmente, considero que todo absolutamente todo, puede ser adquirido, hay gente que tiene la suerte de nacer y a lo largo de su vida puede ir desarrollando algunas de esas competencias transversales, pero si no se tiene, todo se puede adquirir y aprender.*

*Experto en la FP para el Empleo. Toledo 1*

*Sí, Sí de hecho mucha de la formación que se imparte para centros o para empresas, se imparte en modalidad para activos son formación de competencias transversales, es decir, que tanto que puede estar representados en esa formación sectores como puede ser agrícola, sector de industria cárnica, sector de administración es decir que son competencias que podemos impartir a diferentes sectores de forma única.*

*Experto en la FP para el Empleo. Cuenca*

*No lo sé, ¿dónde se adquieren las competencias transversales? Son inherentes a la persona, se aprenden en la familia, la casa... supongo que, en el sistema educativo durante todo el periodo escolar, ahí tienen un papel importante el propio sistema educativo de fomentarlas. Creo que en eso hemos avanzado: ahora veo que se fomenta mucho en los colegios e institutos, el trabajo en equipo, probablemente menos de lo que debieran. La capacidad de auto aprender o el trabajo por objetivos o por resultados, no tengo tan claro que se fomente. Por un lado, es inherente a la persona y por otro, se puede fomentar desde la formación.*

*Experto del Sistema de Empleo. Toledo*

*Desde luego yo creo que sí, además tengo que poner en valor también el profesorado que tenemos en Castilla-La Mancha, tanto en la formación profesional para el empleo como en la formación profesional del sistema educativo, creo que son profesionales muy buenos con esa capacidad y como su nombre indica de trabajar competencias transversales asociadas a diferentes módulos de la formación profesional pero también con ese carácter transversal que la propia palabra de competencia transversal tiene. Creo que es muy buena la formación que se está dando por ejemplo en competencias como el uso del manejo de las TIC, como en el uso de los idiomas, en el ámbito más técnico y de la cada una de las familias profesionales, también en impulsar en el alumnado ese deseo por la capacidad emprendedora, en definitiva, creo que si son adquiridas a través de la vía formativa que estamos ofreciendo tanto desde empleo como educación.*

*Experto del Sistema Educativo. Toledo*

Concretamente, el **33% de los encuestados afirma haber realizado formación en Competencias Transversales en los dos últimos años**, frente al 66% que responde que no.

Gráfico. Realización de Formación en Competencias Transversales

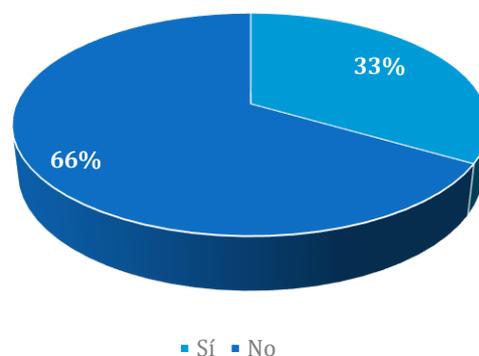
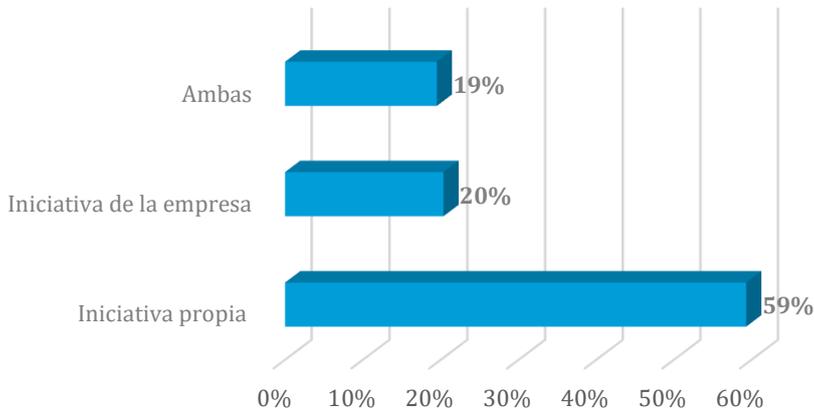
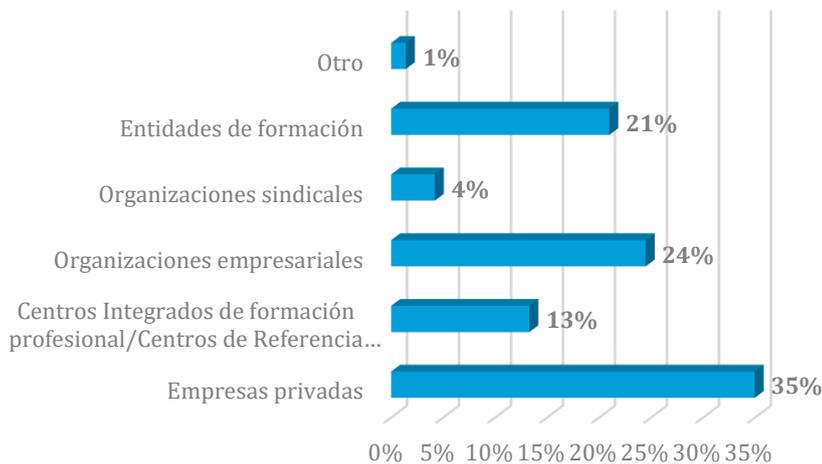


Gráfico. Iniciativa de realizar formación



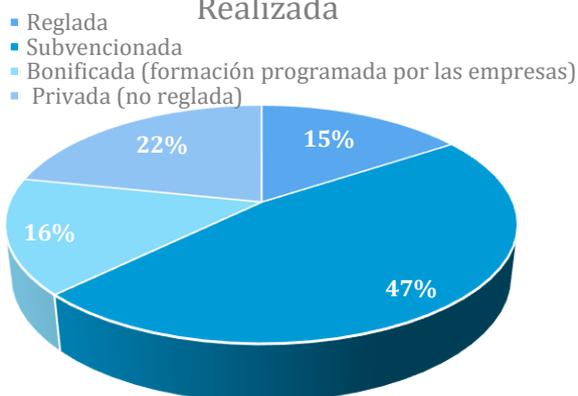
El 59% de los encuestados realizaron la formación por iniciativa propia, frente al 20% que la realizó por formación por iniciativa de la empresa.

Gráfico. Entidad de Formación



Según el 35% de los encuestados, la formación realizada fue impartida por empresas privadas, el 24% por organizaciones empresariales y el 21% por entidades de formación.

Gráfico. Tipo de Formación Realizada



El 47% de los encuestados, afirman haber realizado formación subvencionada, seguida con 22% formación privada (no reglada).

El 33% de los encuestados afirma haber realizado formación en los 2 últimos años, de los cuales 59% lo hizo por iniciativa propia.

El 47% de la formación realizada era subvencionada.

El 35% de la formación fue impartida por empresas privadas.

Destacando, que el **84% de los encuestados afirma que tiene intención de realizar formación en Competencias Transversales**, en un futuro próximo.

Gráfico. Intención de realizar formación

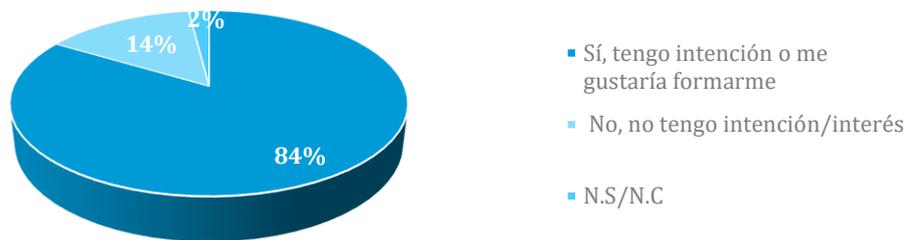
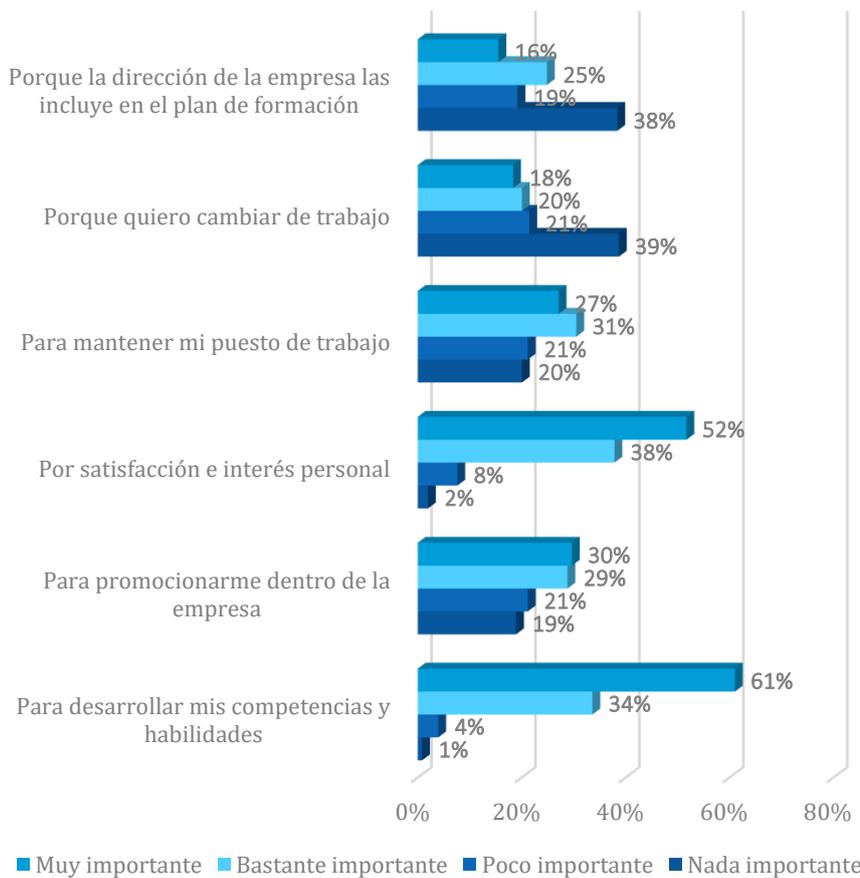


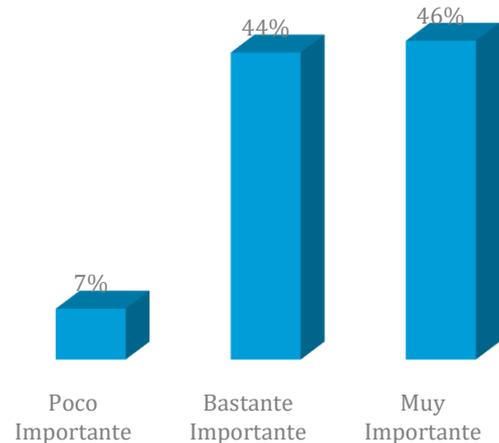
Gráfico. Motivos por los que realizar formación



El principal motivo de realizar formación, según el **61% de los encuestados, es para desarrollar sus competencias y habilidades**, seguido con un 52% por satisfacción e interés personal.

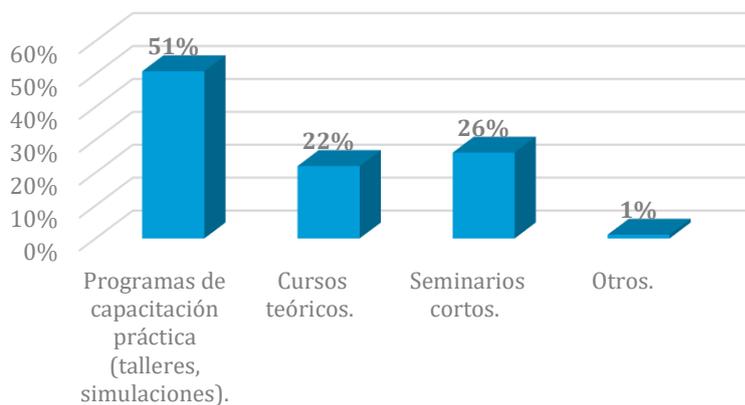
Los encuestados consideran **como muy importante, con un 46%, que los centros y entidades de formación adapten su oferta formativa en Competencias Transversales.**

Gráfico. Los centros y entidades que imparten formación, deben adaptar su oferta formativa, al diseño de acciones en Competencias Transversales.



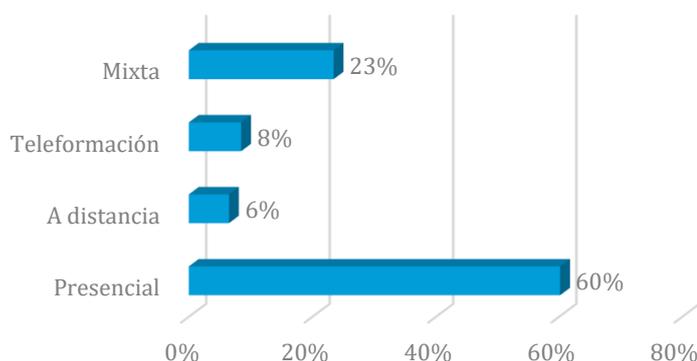
A continuación, señalamos la **tipología de formación deseada por los encuestados y a tener en cuenta por los centros y entidades que imparten formación**, a fin de adaptar las acciones formativas en Competencias Transversales:

Gráfico. Tipo de actividades formativas



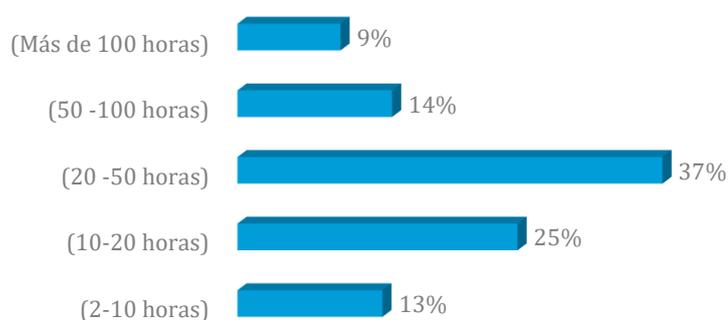
Los encuestados prefieren con **51%** realizar **programas de capacitación práctica (talleres, simulaciones)**, considerando que es la forma mejor de adquirir competencias transversales.

Gráfico. Modalidad de formación



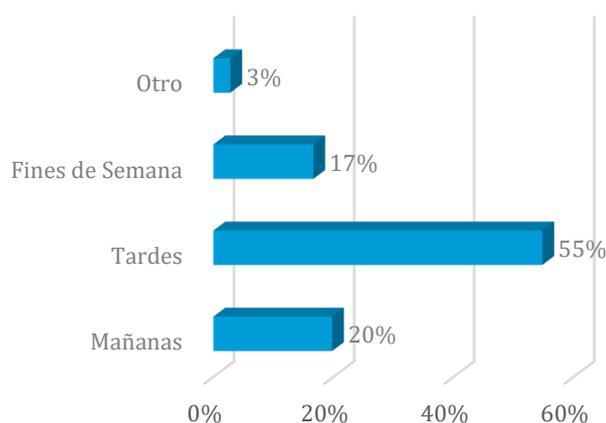
El 60% de los encuestados consideran que la modalidad **presencial** debería ser la modalidad formativa a realizar, seguida la formación mixta con un 23%.

Gráfico. Duración



Existe una apuesta por la formación de  **cursos de corta duración, entre 20-50 horas, manifestado por el 37% de los encuestados**, seguidos del 25% que se decanta por la duración de 10 a 20 horas de formación.

Gráfico. Horario



El 55% de los encuestados prefiere que el **horario de la formación sea de tarde**, frente al 20% de mañana.

*Preferencia de los encuestados: programas de capacitación práctica (talleres, simulaciones), en modalidad presencial, cursos cortos de 20 a 50 horas y en horario de tarde.*

Asimismo, los **expertos opinan sobre la tipología de formación** que consideran más adecuada y que, por tanto, debe desarrollarse:

---

*Entonces, el cuerpo docente con el que trabajamos, debemos evolucionar fundamentalmente en temas metodológicos; y cuando hablo de metodología efectivamente, fundamentalmente del enfoque y debe ser un enfoque práctico. Debemos ser capaces, sea cual sea el curso que estemos impartiendo, que nuestros profesores sean capaces de otorgar herramientas a los asistentes que éstos puedan poner en práctica al día siguiente, en su puesto de trabajo. Una formación más operativa.*

*Experto en la FP para el Empleo. Albacete*

---

---

*La mejor formación es presencial y corta, cursos de teleformación yo veo que todavía son difíciles de seguir, y ahí se está intentando implementar por los costes y la flexibilidad de horarios, pero yo veo que muchos alumnos abandonan al final los cursos, les cuesta seguir el curso a través del internet y no aprovechan, y al final no adquieren los suficientes conocimientos que se adquieren si fuera presencial. Presencial es un contacto más directo con el docente o el tutor, es un contacto más directo con la materia y es una formación más abundante y de mayor calidad, yo veo, que cuando es curso teleformación el alumno se desentiende un poco y cuando es presencial simplemente con la obligación de asistir, el alumno adquiere unos conocimientos más elevados. Y sobre la duración de los cursos, cuando son cursos muy extensos el alumno al final le cuesta más trabajo se aburre y baja el rendimiento, yo creo que el curso ideal sería presencial y con unas duraciones que no supere las 30-40 horas.*

*Experto en la FP para el Empleo. Cuenca*

---

---

*Espero y deseo, que al final las administraciones se den cuenta que son competencias muy necesarias pero que nos debemos adaptar a la realidad de las empresas y trabajadores, no podemos a un señor que esta 8 horas trabajando que venga por la tarde, debe por tanto, ser formación muy adaptable, como pequeñas píldoras y presencial, se puede dar un complemento online, pero debe ser presencial, siendo muy adaptada a las empresas y abierta para diferentes colectivos de trabajadores y sobre todo dirigido a la pequeña empresa.*

*Experto en la FP para el Empleo. Guadalajara*

---

---

*...es imprescindible que la formación transversal complemente esta formación, necesitamos una formación más práctica, con más dinámica de grupo, casi jugando es cuando se aprende mejor.*

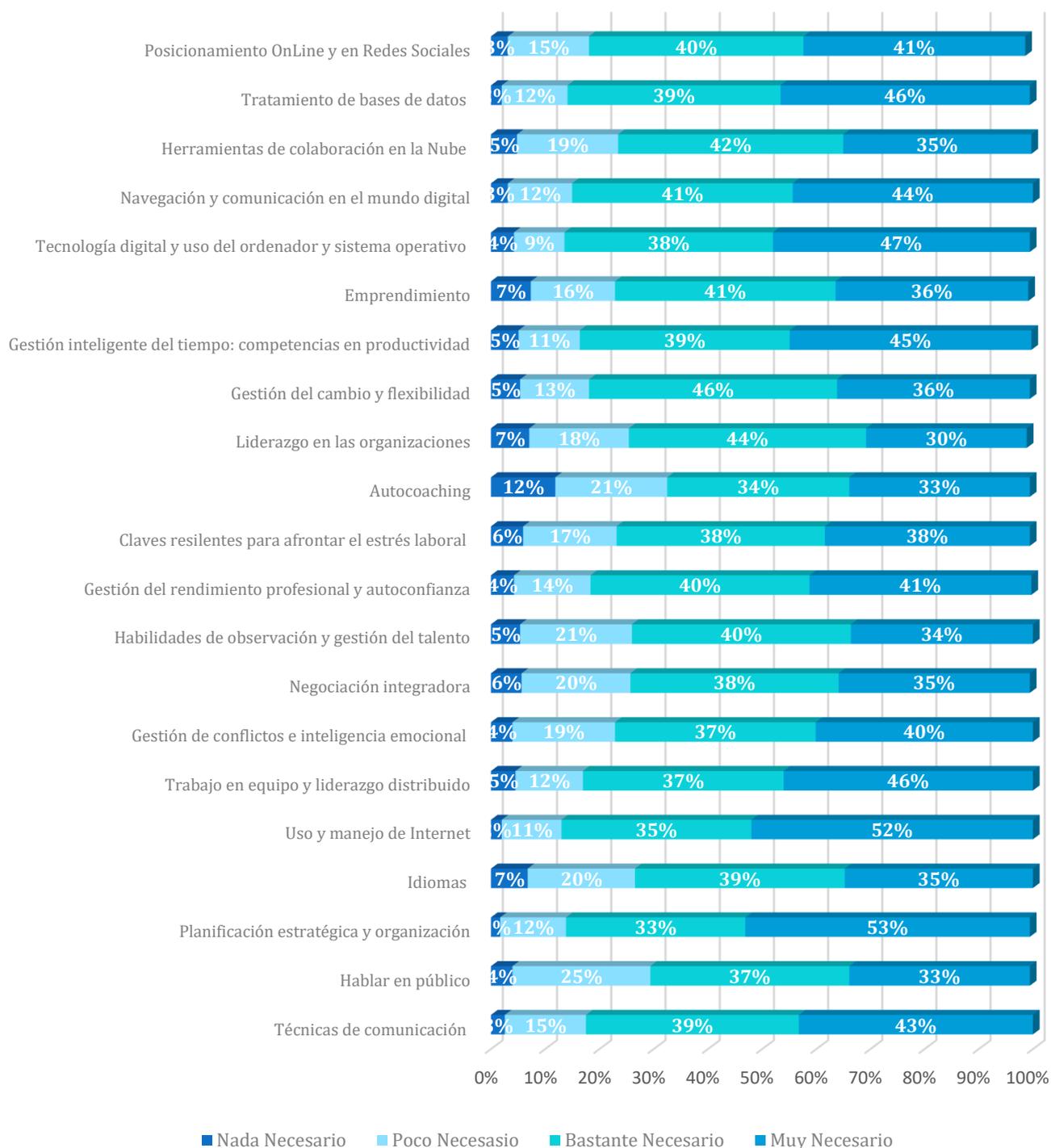
*... ser muy flexibles en los contenidos, los tiempos en las formaciones, en las horas, ya que, no por dar 500 horas será más efectivo un curso, porque cuando hablamos de trabajo en equipo, a lo mejor con diferentes opciones podemos hablar de 5h., 8h., 12 h., son más que suficientes, es decir, píldoras a lo largo del año, por ahí podemos ser un buen aliado, las organizaciones empresariales, para las empresas al darles una formación por etapas según sus necesidades, ya que, que al final son las que marcan sus necesidades de formación y de tiempos de trabajo y de formación y marcan el tiempo con sus propias plantillas.*

*Experto en la FP para el Empleo. Guadalajara*

---

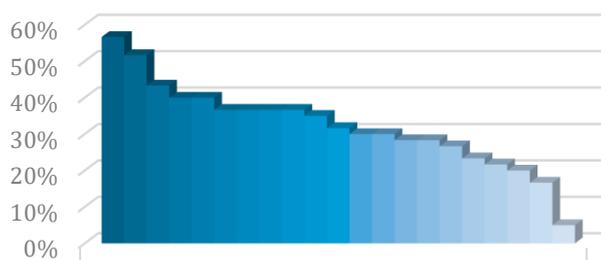
Asimismo, los encuestados destacan los siguientes **contenidos formativos en Competencias Transversales y Competencias TIC**, como los contenidos más necesarios impartir:

Gráfico. Contenido formativo deseado



Por consiguiente, **en orden de preferencia e importancia, los contenidos formativos en Competencias Transversales y Competencias TIC, que los encuestados consideran que deben implementarse, son:**

<b>Planificación estratégica y organización</b>	<b>53%</b>
<b>Uso y manejo de Internet</b>	<b>52%</b>
<b>Tecnología digital y uso del ordenador y sistema operativo</b>	<b>47%</b>
<b>Trabajo en equipo y liderazgo distribuido</b>	<b>46%</b>
<b>Tratamiento de bases de datos</b>	<b>46%</b>
<b>Gestión inteligente del tiempo: competencias en productividad</b>	<b>45%</b>
<b>Navegación y comunicación en el mundo digital</b>	<b>44%</b>
<b>Técnicas de comunicación</b>	<b>43%</b>
<b>Gestión del rendimiento profesional y autoconfianza</b>	<b>41%</b>
<b>Posicionamiento On-Line y en Redes Sociales</b>	<b>41%</b>
<b>Gestión de conflictos e inteligencia emocional</b>	<b>40%</b>
Claves resilientes para afrontar el estrés laboral	38%
Gestión del cambio y flexibilidad	36%
Emprendimiento	36%
Negociación integradora	35%
Idiomas	35%
Herramientas de colaboración en la Nube	35%
Habilidades de observación y gestión del talento	34%
Hablar en público	33%
Autocoaching	33%
Liderazgo en las organizaciones	30%



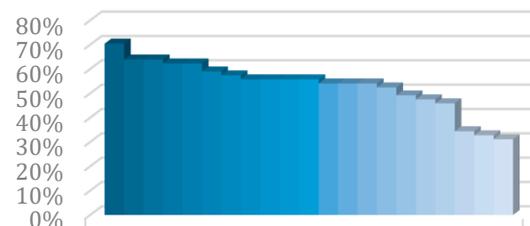
	Albacete
■ Trabajo en equipo y liderazgo distribuido	57%
■ Planificación estratégica y organización	52%
■ Gestión de conflictos e inteligencia emocional	43%
■ Técnicas de comunicación	40%
■ Uso y manejo de Internet	40%
■ Hablar en público	37%
■ Gestión del cambio y flexibilidad	37%
■ Gestión inteligente del tiempo: competencias en productividad	37%
■ Navegación y comunicación en el mundo digital	37%
■ Gestión del rendimiento profesional y autoconfianza	35%
■ Claves resilientes para afrontar el estrés laboral	32%
■ Negociación integradora	30%
■ Tecnología digital y uso del ordenador y sistema operativo	30%
■ Idiomas	28%
■ Habilidades de observación y gestión del talento	28%
■ Autocoaching	27%
■ Liderazgo en las organizaciones	23%
■ Emprendimiento	22%
■ Herramientas de colaboración en la Nube	20%
■ Tratamiento de bases de datos	17%
■ Posicionamiento OnLine y en Redes Sociales	5%

### Contenidos formativos considerados necesarios, en la provincia de Albacete:

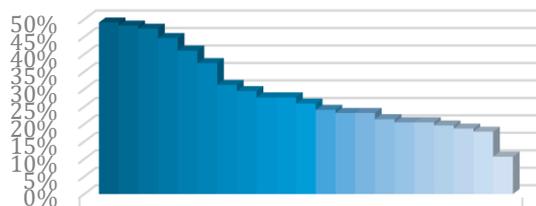
- Trabajo en equipo y liderazgo distribuido.
- Planificación estratégica y organización.
- Gestión de conflictos e inteligencia emocional.
- Técnicas de comunicación.
- Uso y manejo de internet.

**Contenidos formativos considerados necesarios, en la provincia de Ciudad Real:**

- Gestión inteligente del tiempo: competencias en productividad.
- Planificación estratégica y organización.
- Claves resilientes para afrontar el estrés laboral.
- Negociación integradora.
- Gestión del rendimiento profesional y autoconfianza.



	Ciudad Real
■ Gestión inteligente del tiempo: competencias en productividad	70%
■ Planificación estratégica y organización	64%
■ Claves resilientes para afrontar el estrés laboral	64%
■ Negociación integradora	62%
■ Gestión del rendimiento profesional y autoconfianza	62%
■ Uso y manejo de Internet	59%
■ Habilidades de observación y gestión del talento	57%
■ Autocoaching	56%
■ Gestión del cambio y flexibilidad	56%
■ Emprendimiento	56%
■ Tratamiento de bases de datos	56%
■ Trabajo en equipo y liderazgo distribuido	54%
■ Gestión de conflictos e inteligencia emocional	54%
■ Tecnología digital y uso del ordenador y sistema operativo	54%
■ Posicionamiento OnLine y en Redes Sociales	52%
■ Liderazgo en las organizaciones	49%
■ Navegación y comunicación en el mundo digital	48%
■ Herramientas de colaboración en la Nube	46%
■ Idiomas	34%
■ Técnicas de comunicación	33%
■ Hablar en público	31%



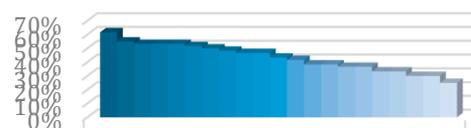
	Cuenca
■ Uso y manejo de Internet	49%
■ Planificación estratégica y organización	48%
■ Tratamiento de bases de datos	47%
■ Tecnología digital y uso del ordenador y sistema operativo	45%
■ Técnicas de comunicación	41%
■ Navegación y comunicación en el mundo digital	38%
■ Trabajo en equipo y liderazgo distribuido	31%
■ Gestión inteligente del tiempo: competencias en productividad	29%
■ Emprendimiento	28%
■ Posicionamiento OnLine y en Redes Sociales	28%
■ Herramientas de colaboración en la Nube	26%
■ Negociación integradora	24%
■ Gestión de conflictos e inteligencia emocional	23%
■ Claves resilientes para afrontar el estrés laboral	23%
■ Autocoaching	21%
■ Hablar en público	21%
■ Idiomas	21%
■ Gestión del cambio y flexibilidad	20%
■ Gestión del rendimiento profesional y autoconfianza	19%
■ Liderazgo en las organizaciones	18%
■ Habilidades de observación y gestión del talento	11%

**Contenidos formativos considerados necesarios, en la provincia de Cuenca:**

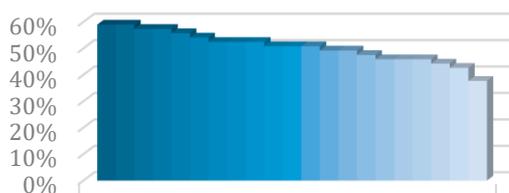
- Uso y manejo de Internet.
- Planificación estratégica y organización.
- Tratamiento de bases de datos.
- Tecnología digital y uso del ordenador y sistema operativo.
- Técnicas de comunicación.

**Contenidos formativos considerados necesarios, en la provincia de Guadalajara:**

- Tratamiento de bases de datos.
- Uso y manejo de Internet.
- Técnicas de comunicación.
- Idiomas.
- Tecnología digital y uso del ordenador y sistema operativo.
- Navegación y comunicación en el mundo digital.



Guadalajara	
■ Tratamiento de bases de datos	62%
■ Uso y manejo de Internet	55%
■ Técnicas de comunicación	53%
■ Idiomas	53%
■ Tecnología digital y uso del ordenador y sistema operativo	53%
■ Navegación y comunicación en el mundo digital	52%
■ Gestión inteligente del tiempo: competencias en productividad	50%
■ Gestión del rendimiento profesional y autoconfianza	48%
■ Planificación estratégica y organización	47%
■ Posicionamiento OnLine y en Redes Sociales	47%
■ Trabajo en equipo y liderazgo distribuido	43%
■ Gestión de conflictos e inteligencia emocional	42%
■ Habilidades de observación y gestión del talento	38%
■ Herramientas de colaboración en la Nube	38%
■ Hablar en público	37%
■ Claves resilientes para afrontar el estrés laboral	37%
■ Gestión del cambio y flexibilidad	33%
■ Emprendimiento	33%
■ Autocoaching	30%
■ Liderazgo en las organizaciones	30%
■ Negociación integradora	25%



	Toledo
■ Uso y manejo de Internet	59%
■ Gestión del rendimiento profesional y autoconfianza	59%
■ Trabajo en equipo y liderazgo distribuido	57%
■ Tecnología digital y uso del ordenador y sistema operativo	57%
■ Planificación estratégica y organización	56%
■ Navegación y comunicación en el mundo digital	54%
■ Hablar en público	52%
■ Gestión de conflictos e inteligencia emocional	52%
■ Habilidades de observación y gestión del talento	52%
■ Técnicas de comunicación	51%
■ Herramientas de colaboración en la Nube	51%
■ Posicionamiento OnLine y en Redes Sociales	51%
■ Idiomas	49%
■ Gestión inteligente del tiempo: competencias en productividad	49%
■ Tratamiento de bases de datos	48%
■ Claves resilientes para afrontar el estrés laboral	46%
■ Gestión del cambio y flexibilidad	46%
■ Emprendimiento	46%
■ Negociación integradora	44%
■ Autocoaching	43%
■ Liderazgo en las organizaciones	38%

### Contenidos formativos considerados necesarios, en la provincia de Toledo:

- Uso y manejo de Internet.
- Gestión del rendimiento profesional y autoconfianza.
- Trabajo en equipo y liderazgo distribuido.
- Tecnología digital y uso del ordenador y sistema operativo.
- Planificación estratégica y organización.
- Navegación y comunicación en el mundo digital.
- Hablar en público.
- Gestión de conflictos e inteligencia emocional.
- Habilidades de observación y gestión del talento.

Por consiguiente, una vez **identificado el modelo, tipología, así como el contenido deseado por parte de los encuestados y expertos, las propuestas a implementar, son:**

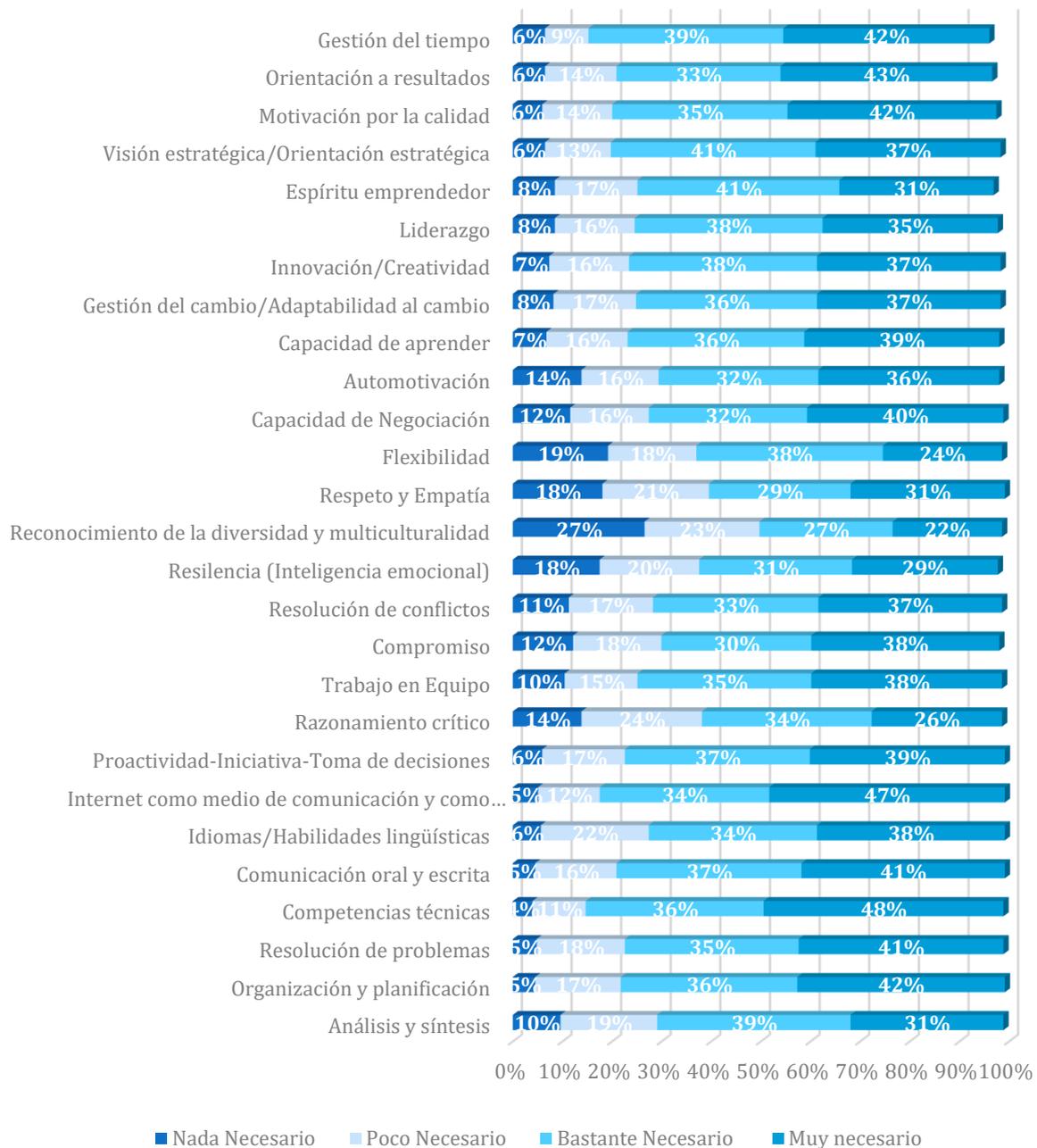
- Las Competencias Transversales pueden ser **adquiridas y desarrolladas gracias a la formación** siendo necesario, por tanto, reforzar estas competencias desde edades tempranas a través del sistema educativo, así como, a lo largo de la vida y de forma continuada a través de la Formación Profesional para el Empleo.
- Los **centros y entidades que imparten formación, deben adaptar su oferta** formativa al diseño de acciones formativas en Competencias Transversales y Competencias TIC.
- Los centros de formación y entidades deben impartir formación en Competencias, a través de **programas de capacitación práctica (talleres, simulaciones), una formación, por tanto, más práctica** utilizando, por ejemplo; dinámicas de grupo que faciliten el aprendizaje de forma fácil y sencilla.
- La modalidad de impartición más adecuada es la **presencial**.
- Priorizando los cursos cortos de **20 a 50 horas y en horario de tarde**.
- Los contenidos en Competencias Transversales y Competencias TIC, considerados necesarios implementar, son: *Planificación estratégica y organización; Uso y manejo de Internet, Tecnología digital y uso del ordenador y sistema operativo, Trabajo en equipo y liderazgo distribuido, Tratamiento de bases de datos, Gestión inteligente del tiempo: competencias en productividad, Navegación y comunicación en el mundo digital, Técnicas de comunicación, Gestión del rendimiento profesional y autoconfianza, Posicionamiento On-Line y en Redes Sociales, Gestión de conflictos e inteligencia emocional.*

## Necesidades formativas en Competencias Transversales y Competencias TIC

### ➤ Necesidades Formativas en Competencias Transversales

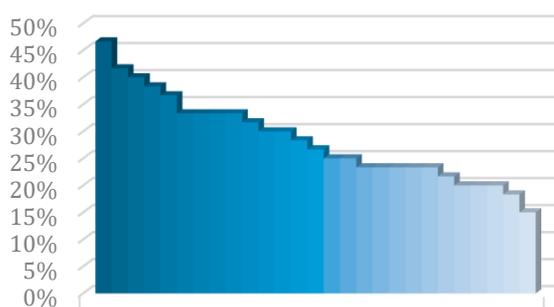
Gracias al catálogo de acciones formativas en Competencias Transversales elaborado en la Fase Documental, se ha procedido a identificar las necesidades de formación en Competencias Transversales de los trabajadores de Castilla-La Mancha.

Gráfico. Necesidades Formativas en Competencias Transversales



Por tanto, las necesidades formativas en Competencias Transversales, ordenadas según el grado de necesidad, en adquirir formación, son:

<b>Competencias técnicas</b>	<b>48%</b>
<b>Internet como medio de comunicación y como fuente de información</b>	<b>47%</b>
<b>Orientación a resultados</b>	<b>43%</b>
<b>Motivación por la calidad</b>	<b>42%</b>
<b>Organización y planificación</b>	<b>42%</b>
<b>Gestión del tiempo</b>	<b>42%</b>
<b>Resolución de problemas</b>	<b>41%</b>
<b>Comunicación oral y escrita</b>	<b>41%</b>
<b>Capacidad de Negociación</b>	<b>40%</b>
Proactividad-Iniciativa-Toma de decisiones	39%
Capacidad de aprender	39%
Trabajo en Equipo	38%
Idiomas/Habilidades lingüísticas	38%
Compromiso	38%
Visión estratégica/Orientación estratégica	37%
Resolución de conflictos	37%
Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio	37%
Innovación/Creatividad	37%
Automotivación	36%
Liderazgo	35%
Respeto y Empatía	31%
Espíritu emprendedor	31%
Análisis y síntesis	31%
Resiliencia (Inteligencia emocional)	29%
Razonamiento crítico	26%
Flexibilidad	24%
Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad	22%



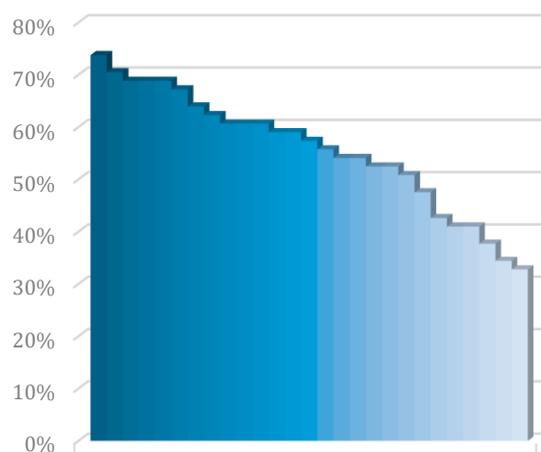
### Necesidades Formativas en Competencias Transversales destacadas por los encuestados, en la provincia de Albacete:

- Organización y planificación.
- Competencias técnicas.
- Trabajo en Equipo.
- Capacidad de Negociación.
- Resolución de problemas.

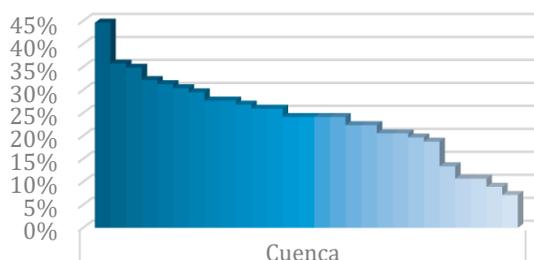
	Albacete
■ Organización y planificación	47%
■ Competencias técnicas	42%
■ Trabajo en Equipo	40%
■ Capacidad de Negociación	38%
■ Resolución de problemas	37%
■ Comunicación oral y escrita	33%
■ Compromiso	33%
■ Innovación/Creatividad	33%
■ Gestión del tiempo	33%
■ Capacidad de aprender	32%
■ Liderazgo	30%
■ Orientación a resultados	30%
■ Automotivación	28%
■ Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio	27%
■ Proactividad-Iniciativa-Toma de decisiones	25%
■ Motivación por la calidad	25%
■ Internet como medio de comunicación y como fuente de información	23%
■ Razonamiento crítico	23%
■ Resolución de conflictos	23%
■ Espíritu emprendedor	23%
■ Visión estratégica/Orientación estratégica	23%
■ Resiliencia (Inteligencia emocional)	22%
■ Análisis y síntesis	20%
■ Idiomas/Habilidades lingüísticas	20%
■ Respeto y Empatía	20%
■ Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad	18%
■ Flexibilidad	15%

**Necesidades Formativas en Competencias Transversales destacadas por los encuestados, en la provincia de Ciudad Real:**

- Resolución de problemas.
- Orientación a resultados.
- Competencias técnicas.
- Proactividad-Iniciativa-Toma de decisiones.
- Motivación por la calidad.



	Ciudad Real
■ Resolución de problemas	74%
■ Orientación a resultados	70%
■ Competencias técnicas	69%
■ Proactividad-Iniciativa-Toma de decisiones	69%
■ Motivación por la calidad	69%
■ Organización y planificación	67%
■ Compromiso	64%
■ Trabajo en Equipo	62%
■ Capacidad de Negociación	61%
■ Automotivación	61%
■ Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio	61%
■ Resolución de conflictos	59%
■ Gestión del tiempo	59%
■ Internet como medio de comunicación y como fuente de información	57%
■ Respeto y Empatía	56%
■ Comunicación oral y escrita	54%
■ Razonamiento crítico	54%
■ Análisis y síntesis	52%
■ Visión estratégica/Orientación estratégica	52%
■ Capacidad de aprender	51%
■ Resiliencia (Inteligencia emocional)	48%
■ Liderazgo	43%
■ Innovación/Creatividad	41%
■ Espíritu emprendedor	41%
■ Flexibilidad	38%
■ Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad	34%
■ Idiomas/Habilidades lingüísticas	33%



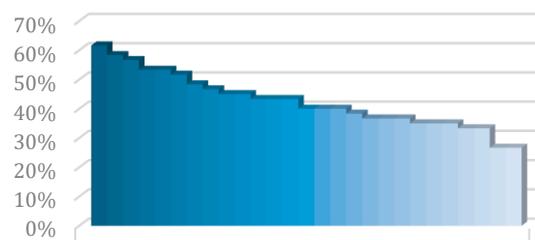
	Cuenca
■ Internet como medio de comunicación y como fuente de información	45%
■ Orientación a resultados	36%
■ Motivación por la calidad	35%
■ Competencias técnicas	32%
■ Comunicación oral y escrita	31%
■ Capacidad de aprender	30%
■ Idiomas/Habilidades lingüísticas	29%
■ Resolución de problemas	28%
■ Visión estratégica/Orientación estratégica	28%
■ Gestión del tiempo	27%
■ Compromiso	26%
■ Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio	26%
■ Proactividad-Iniciativa-Toma de decisiones	24%
■ Trabajo en Equipo	24%
■ Resolución de conflictos	24%
■ Innovación/Creatividad	24%
■ Organización y planificación	22%
■ Capacidad de Negociación	22%
■ Liderazgo	21%
■ Espíritu emprendedor	21%
■ Automotivación	20%
■ Análisis y síntesis	19%
■ Respeto y Empatía	13%
■ Resiliencia (Inteligencia emocional)	11%
■ Flexibilidad	11%
■ Razonamiento crítico	9%
■ Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad	7%

### Necesidades Formativas en Competencias Transversales destacadas por los encuestados, en la provincia de Cuenca:

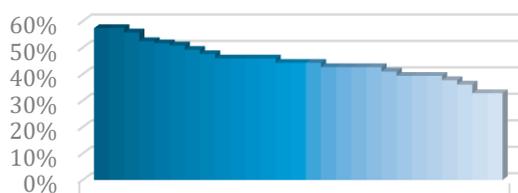
- Internet como medio de comunicación y como fuente de información.
- Orientación a resultados.
- Motivación por la calidad.
- Competencias técnicas.
- Comunicación oral y escrita.

**Necesidades Formativas en Competencias Transversales destacadas por los encuestados, en la provincia de Guadalajara:**

- Competencias técnicas.
- Idiomas/Habilidades lingüísticas.
- Internet como medio de comunicación y como fuente de información
- Innovación/Creatividad.
- Gestión del tiempo.



	Guadalajara
■ Competencias técnicas	62%
■ Idiomas/Habilidades lingüísticas	58%
■ Internet como medio de comunicación y como fuente de información	57%
■ Innovación/Creatividad	53%
■ Gestión del tiempo	53%
■ Comunicación oral y escrita	52%
■ Capacidad de aprender	48%
■ Liderazgo	47%
■ Proactividad-Iniciativa-Toma de decisiones	45%
■ Visión estratégica/Orientación estratégica	45%
■ Organización y planificación	43%
■ Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio	43%
■ Motivación por la calidad	43%
■ Resolución de problemas	40%
■ Respeto y Empatía	40%
■ Orientación a resultados	40%
■ Automotivación	38%
■ Compromiso	37%
■ Resolución de conflictos	37%
■ Resiliencia (Inteligencia emocional)	37%
■ Trabajo en Equipo	35%
■ Flexibilidad	35%
■ Espíritu emprendedor	35%
■ Análisis y síntesis	33%
■ Capacidad de Negociación	33%
■ Razonamiento crítico	27%
■ Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad	27%



	Toledo
■ Internet como medio de comunicación y como fuente de información	57%
■ Capacidad de Negociación	57%
■ Idiomas/Habilidades lingüísticas	56%
■ Resolución de conflictos	52%
■ Liderazgo	52%
■ Competencias técnicas	51%
■ Automotivación	49%
■ Gestión del tiempo	48%
■ Organización y planificación	46%
■ Proactividad-Iniciativa-Toma de decisiones	46%
■ Resiliencia (Inteligencia emocional)	46%
■ Visión estratégica/Orientación estratégica	46%
■ Innovación/Creatividad	44%
■ Espíritu emprendedor	44%
■ Motivación por la calidad	44%
■ Comunicación oral y escrita	43%
■ Trabajo en Equipo	43%
■ Capacidad de aprender	43%
■ Orientación a resultados	43%
■ Respeto y Empatía	41%
■ Análisis y síntesis	39%
■ Resolución de problemas	39%
■ Compromiso	39%
■ Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio	38%
■ Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad	36%
■ Razonamiento crítico	33%
■ Flexibilidad	33%

### Necesidades Formativas en Competencias Transversales destacadas por los encuestados, en la provincia de Toledo:

- Internet como medio de comunicación y como fuente de información.
- Capacidad de Negociación
- Idiomas/Habilidades lingüísticas.
- Resolución de conflictos.
- Liderazgo
- Competencias técnicas

A las aportaciones de los encuestados, se unen las de los expertos consultados a través del panel Delphi. Los cuales añaden como competencias transversales importantes a desarrollar a través de acciones formativas: **los Idiomas/habilidades lingüísticas, así como desarrollar habilidades en visión estratégica/orientación estratégica y Trabajo en Equipo.**

Gráfico. Necesidades formativas según los expertos

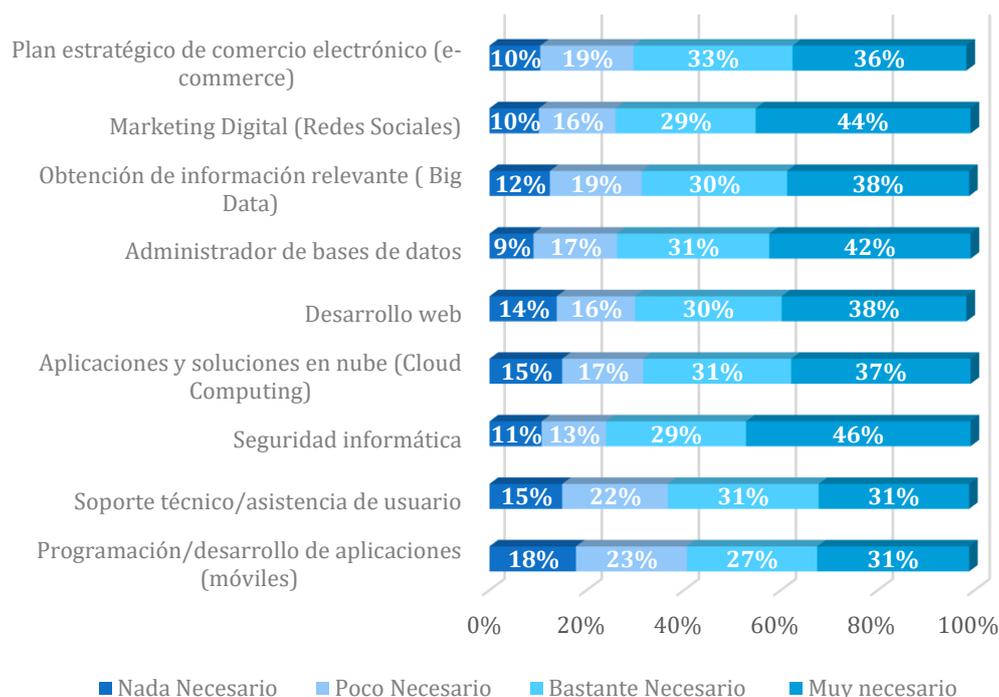


En este proceso de análisis según lo recopilado por los trabajadores y los expertos, se constata la necesidad de reformular el mapa de acciones formativas en Competencias Transversales, con la intención de dar respuestas a las necesidades de las empresas de Castilla-La Mancha. Destacando la formación en: **Competencias técnicas, Internet como medio de comunicación y como fuente de información, Orientación a resultados, Motivación por la calidad, Organización y Planificación, Gestión del tiempo, Resolución de problemas, Comunicación oral y escrita, Capacidad de Negociación, Idiomas/habilidades lingüísticas, así como desarrollar habilidades en visión estratégica/orientación estratégica y Trabajo en Equipo;** por tanto, los trabajadores de la región deben realizar formación en las Competencias Transversales mencionadas, a fin de realizar adecuadamente sus funciones independientemente del sector y actividad desarrollada.

## ➤ Necesidades formativas en Competencias TIC

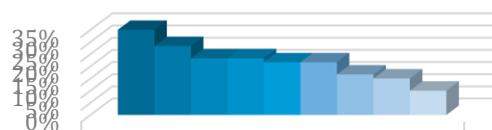
Una vez planteado en la Fase Documental, el Catálogo de Competencias TIC, se procedió a identificar las necesidades de formación en Competencias TIC de los trabajadores de Castilla-La Mancha.

Gráfico. Necesidades Formativas en Competencias TIC



Por consiguiente, las necesidades formativas en Competencias TIC, según el grado de necesidad de adquirir formación, son:

<b>Seguridad informática</b>	<b>46%</b>
<b>Marketing Digital (Redes Sociales)</b>	<b>44%</b>
<b>Administrador de bases de datos</b>	<b>42%</b>
Desarrollo web	38%
Obtención de información relevante (Big Data)	38%
Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing)	37%
Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce)	36%
Programación/desarrollo de aplicaciones (móviles)	31%
Soporte técnico/asistencia de usuario	31%



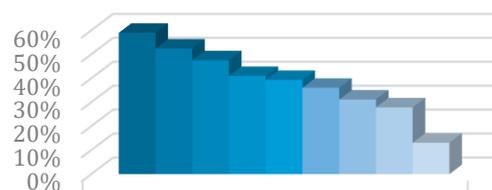
Albacete	
■ Marketing Digital (Redes Sociales)	35%
■ Seguridad informática	28%
■ Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing)	23%
■ Administrador de bases de datos	23%
■ Desarrollo web	22%
■ Obtención de información relevante ( Big Data)	22%
■ Programación/desarrollo de aplicaciones (móviles)	17%
■ Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce)	15%
■ Soporte técnico/asistencia de usuario	10%

Necesidades Formativas en Competencias TIC destacadas por los encuestados, en la provincia de Albacete:

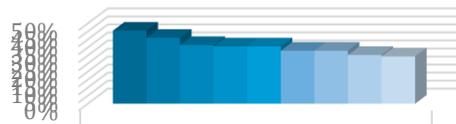
- Marketing Digital (Redes Sociales).
- Seguridad informática.
- Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing).
- Administrador de bases de datos.

Necesidades Formativas en Competencias TIC destacadas por los encuestados, en la provincia de Ciudad Real:

- Marketing Digital (Redes Sociales).
- Seguridad informática.
- Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce).
- Obtención de información relevante (Big Data).



Ciudad Real	
■ Marketing Digital (Redes Sociales)	59%
■ Seguridad informática	52%
■ Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce)	48%
■ Obtención de información relevante ( Big Data)	41%
■ Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing)	39%
■ Administrador de bases de datos	36%
■ Desarrollo web	31%
■ Soporte técnico/asistencia de usuario	28%
■ Programación/desarrollo de aplicaciones (móviles)	13%



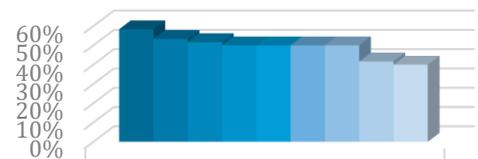
	Cuenca
■ Administrador de bases de datos	46%
■ Seguridad informática	41%
■ Soporte técnico/asistencia de usuario	37%
■ Desarrollo web	36%
■ Marketing Digital (Redes Sociales)	36%
■ Programación/ desarrollo de aplicaciones (móviles)	33%
■ Obtención de información relevante (Big Data)	33%
■ Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce)	30%
■ Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing)	29%

### Necesidades Formativas en Competencias TIC destacadas por los encuestados, en la provincia de Cuenca:

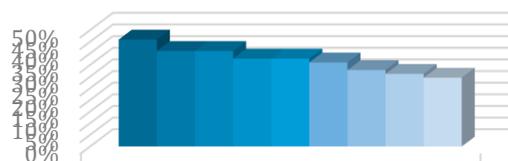
- Administrador de bases de datos.
- Seguridad informática.
- Soporte técnico/asistencia de usuario.
- Desarrollo web.
- Marketing Digital (Redes Sociales).

### Necesidades Formativas en Competencias TIC destacadas por los encuestados, en la provincia de Guadalajara:

- Seguridad informática.
- Programación/ desarrollo de aplicaciones (móviles).
- Desarrollo web.
- Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing).
- Administrador de bases de datos.
- Obtención de información relevante (Big Data).
- Marketing Digital (Redes Sociales).



	Guadalajara
■ Seguridad informática	58%
■ Programación/ desarrollo de aplicaciones (móviles)	53%
■ Desarrollo web	52%
■ Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing)	50%
■ Administrador de bases de datos	50%
■ Obtención de información relevante (Big Data)	50%
■ Marketing Digital (Redes Sociales)	50%
■ Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce)	42%
■ Soporte técnico/asistencia de usuario	40%



	Toledo
■ Seguridad informática	46%
■ Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing)	41%
■ Desarrollo web	41%
■ Marketing Digital (Redes Sociales)	38%
■ Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce)	38%
■ Administrador de bases de datos	36%
■ Obtención de información relevante ( Big Data)	33%
■ Soporte técnico/asistencia de usuario	31%
■ Programación/ desarrollo de aplicaciones (móviles)	30%

Necesidades Formativas en Competencias TIC destacadas por los encuestados, en la provincia de Toledo:

- Seguridad informática.
- Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing).
- Desarrollo web.
- Marketing Digital (Redes Sociales).
- Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce).

Asimismo, los **expertos destacaron las siguientes necesidades formativas en Competencias TIC**, acordes en su mayoría a las opiniones de los encuestados:

- Seguridad informática.
- Industria 4.0
- Marketing Digital (Redes Sociales).
- Desarrollo multiplataforma y aplicaciones web.
- Obtención de información relevante (Big Data)
- Plan estratégico de comercio electrónico (social selling, e-commerce).
- Manejo de software (ejemplo: Adobe Illustrator, etc.).
- Robótica.
- Bitcoin, Blockchain, Fintech Marketing.

*Competencias transversales y competencias TIC sí que las hay, pero no son suficientes, pongo un ejemplo, hay un tema que está muy de moda al día de hoy y es la seguridad y las nuevas tecnologías, pero considero que se debería formar a todos los trabajadores y no dejar el monopolio a cuatro o cinco empresas que los gestionan a nivel nacional, podríamos abrir ese abanico de posibilidades y formar a trabajadores en ese tipo de competencias, que son materias transversales con un valor añadido, como es la digitalización y la nuevas tecnologías y la industria 4.0 parte del futuro puede estar ligado a este tipo de industrialización pero nos estamos dejando en el camino parte de esos trabajadores que desconocen ese tipo de conocimiento o habilidades porque parece que vienen de la vieja escuela, de la mano de obra del trabajo manual y no sabemos enfocar estas nuevas habilidades y nuevas tecnologías, redes sociales, en este tipo de colectivo de trabajadores y trabajadoras.*

*Experto en la FP para el Empleo. Toledo 2*

*En competencias en Tic, tradicionalmente en Castilla-La Mancha, los primeros ciclos formativos que nosotros aquí implantamos y que desarrollamos durante décadas podría decir, era el de Auxiliar Administrativo que obviamente les da unas competencias en el manejo de las Tic muy grande, es cierto que esos ciclos formativos aún se sigue manteniendo quizá no son los ciclos que mayor empleabilidad tiene pero se están manteniendo y luego sobre todo está teniendo muchísimo repunte todos aquellos ligados al ámbito de la informática desarrollo multiplataforma aplicaciones web es diseño gráfico la escuelas de arte todos ellos necesariamente tienen que desarrollar las competencias transversales en TIC.*

*Experto del Sistema Educativo. Toledo*

*Por ejemplo, es necesario ofertar acciones sobre todo lo que tiene que ver con las redes sociales con una orientación profesional, evidentemente. Y cuando hablamos de redes sociales con orientación profesional, estamos hablando fundamentalmente de utilización de las redes sociales con un objetivo de venta o con un objetivo comercial. Esto, al final y al cabo entra en todo lo que tiene que ver con el marketing digital.*

*Por lo tanto, todo lo que tiene que ver con el marketing digital y es mucho, pues yo creo no está lo suficientemente ofertado. Temas como social selling, temas como e-commerce, Big*

*Data... Todo lo que se nos está viniendo encima ahora mismo, y que nos están demandando las empresas, es información y formación sobre temas como Bitcoin, Blockchain, Fintech Marketing*

*, internet de las cosas... y cómo va a afectar todas estas evoluciones tecnológicas a la empresa. No simplemente saber lo que es el Big Data por conocerlo, sino qué es y cómo voy a poder utilizar o gestionar esta herramienta exactamente, con un objetivo de empresas, de negocio. Yo creo que ahí tenemos que decir mucho también los actores que estamos implicados en la formación y el mercado.*

*Evidentemente, por supuesto, las empresas te piden cada vez más formación en un software determinado, ya no es lo que te pedían hace ocho años, que si nómina plus, etc. que se sigue pidiendo, pero algo mucho más específico. Te piden Adobe Illustrator, pero no en general, sino para diseño gráfico o para la confección y el textil. Sin duda, la evolución*

---

*va a ser esa, que las empresas demanden formación cada vez más específica porque necesitan que sus equipos, su capital humano, este formado en estas herramientas.*

*Experto en la FP para el Empleo. Cuenca*

---

*El futuro ya está aquí y la digitalización y las nuevas tecnologías, la industria 4.0, las redes sociales yo creo que no es ya el futuro si no el presente, entiendo si no hay compañeros y compañeras y no hay empresas que faciliten y se formen en este tipo de contenidos podemos tener un serio problema, a nosotros nos demandan muchos alumnos para poder hacer posibles cursos el día de mañana pues gestión por internet, marketing online, recursos humanos vía nuevas tecnologías, y también estamos implantando en el conjunto del país, aquí lamentablemente por el tejido productivo, todo lo que tiene que ver con la robótica. Nos gustaría que aquí en Castilla-La Mancha tener una Opel como en Valladolid o Zaragoza, pero no la tenemos, creo que el tema de la robótica es muy importante porque no es que sea el futuro si no el presente y antes o después va a llegar a Castilla-la Mancha y ahí estamos fallando los agentes sociales a la hora de dar una serie de formación en este sentido.*

*Experto en la FP para el Empleo. Toledo 2*

---

Por tanto, tras el proceso de análisis de la información extraída de los trabajadores encuestados y los expertos, se constata la necesidad de reformular el mapa de acciones formativas en Competencias TIC, con la intención de dar respuestas a las necesidades de las empresas de Castilla-La Mancha. Destacando la formación en: **Seguridad informática, Marketing Digital (Redes Sociales), Administrador de bases de datos, Industria 4.0, Desarrollo multiplataforma y aplicaciones web, Obtención de información relevante (Big Data), Plan estratégico de comercio electrónico (social selling, e-commerce), Manejo de software (ejemplo: Adobe Illustrator, etc.), Robótica, así como el uso de Bitcoin, Blockchain, Fintech Marketing;** por tanto, es recomendable que los trabajadores de la región adquieran competencias digitales que les permita desarrollarse personal y profesionalmente.

## Competencias Transversales y Empleabilidad

Es significativo señalar, que los encuestados consideran que **las Competencias Transversales son igual de importantes que las Competencias Técnicas, para el actual mercado de trabajo.**

Gráfico. Importancia de las Competencias Transversales / Competencias Técnicas

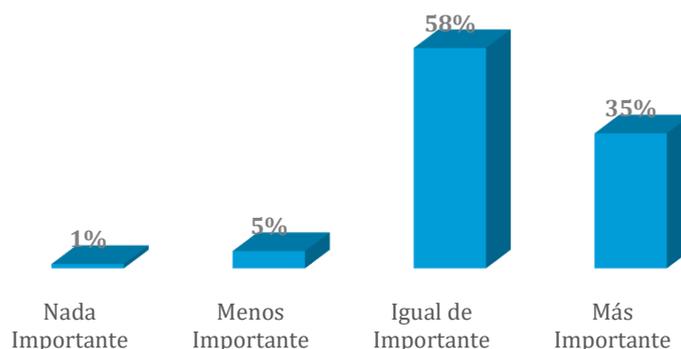
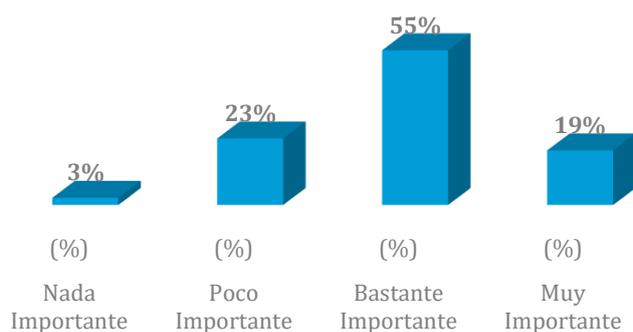


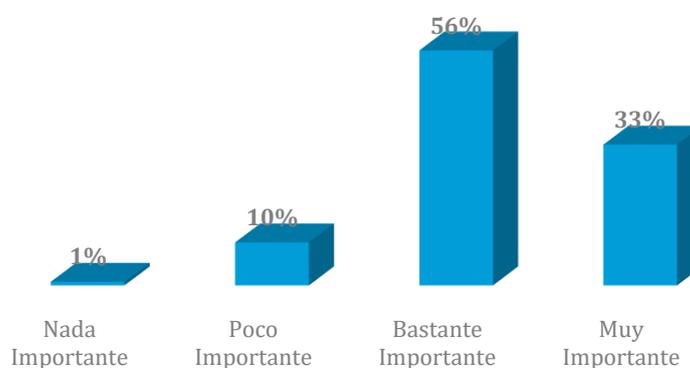
Gráfico. Disponer de Competencias Técnicas y/o específicas es más importante, para el desarrollo profesional, que disponer de Competencias Transversales y/o genéricas.



No obstante, el **55% de los encuestados consideran que disponer de Competencias Técnicas y/o específicas es bastante más importante, para el desarrollo profesional, que disponer de Competencias Transversales y/o genéricas.**

56 % de los encuestados, están bastante de acuerdo, en la afirmación de que las Competencias Transversales son transferibles a cualquier industria, trabajo o ámbito de vida.

Gráfico. Las Competencias Transversales son aquellas aptitudes valiosas y transferibles a cualquier industria, trabajo o ámbito de la vida.



En líneas generales, **el mercado de trabajo actual no hace diferenciación entre disponer o no Competencias Transversales, considerándolas igual de importantes que a las Competencias Técnicas**, no obstante, siguiendo esta línea argumentativa, los expertos han señalado:

*Bueno yo creo que los dos son igual de importantes y concretamente, dentro de la formación profesional evidentemente las Competencias Técnicas tienen un peso importantísimo porque lo que estamos haciendo es capacitar para desarrollar un empleo muy específico. Por tanto, en un primer orden tenemos que trabajar y desarrollar en el alumnado sus competencias técnicas, pero si es cierto que la exigencia competitiva de esta sociedad del momento actual, implica que además de ser muy bueno en el ámbito específico de tu trabajo, de tu formación, tienes que tener una serie de habilidades o de competencias más complementarias o transversales que tiene que ser desarrolladas en el ámbito de la formación profesional, también hay que decir, que esas competencias llamadas transversales o genéricas son trabajadas dentro de las enseñanzas que por contra las técnicas solo son trabajadas en el ámbito de la formación profesional, pero lo que digo una persona no estará bien formada en tanto en cuanto sólo se primen una de las Competencias.*

*Experto en la FP del Sistema Educativo. Toledo*

---

*Para mí tienen la misma importancia, tanto unas como otras. Si es cierto que, en los últimos años, las organizaciones, entidades, centros de formación, y todos aquellos organismos que nos dedicamos a la formación, sobre todo la formación más enfocada a empresas, destinada a personas que están trabajando y ocupadas, hemos, de alguna manera, priorizado la formación en competencias transversales por encima de las competencias técnicas.*

*Experto en la FP para el Empleo. Albacete*

---

*Yo creo que más que compararlas, hay que relacionarlas. Son tan importantes unas como otras. Sí que tradicionalmente han tenido más importancia las competencias técnicas, pero son igual de importantes, dentro de su ámbito, las competencias transversales. No sólo ahora, yo creo que siempre ha sido así, que las empresas, sobre todo las más grandes, siempre han tenido muy en cuenta a la hora de seleccionar al personal, el tener unas competencias transversales adecuadas a lo que cada empresa requiere. Las competencias transversales te dan un plus, las técnicas te dan el conocimiento para poder ejercer tu profesión, pero el plus de la empleabilidad, de la mejora del empleo y del mantenimiento incluso del empleo, es muy importante tener en cuenta las competencias transversales.*

*Experto del Sistema de Empleo. Toledo 2*

---

*Las competencias transversales son muy importantes porque cada vez estamos tendiendo más a la flexibilidad, somos más ambivalentes, la especialización es más compleja y las competencias claves y las TIC son imprescindibles.*

*Experto en la FP para el Empleo. Toledo 3*

---

*En nivel de cualificación alto o muy alto, pues las técnicas son muy importantes... Por tanto, abajo la importancia relativa de las competencias transversales es muy grande y es más pequeña la importancia de las técnicas, pero a medida que vamos subiendo aumenta la importancia de las técnicas y disminuye la de las transversales.*

*Experto del Sistema de Empleo Toledo 1*

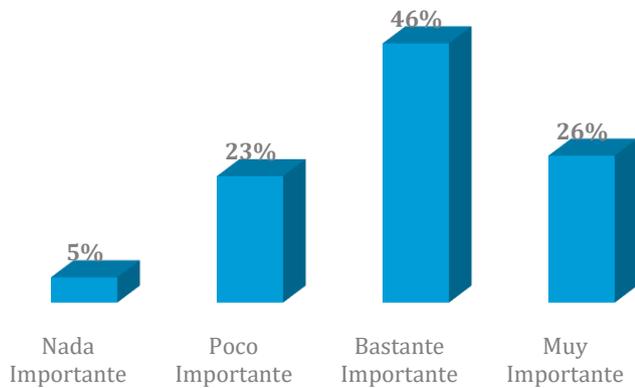
---

*Las dos competencias, técnicas y transversales, son muy importantes, pero las competencias técnicas o conocimientos hoy en día, se pueden adquirir más fácilmente, contrariamente a las habilidades sociales que son más difíciles de adquirir. No obstante, las competencias en TIC son conocimientos esenciales que debemos disponer en esta era digital, de ahí que al final el conocimiento suma, pero la actitud multiplica.*

*Experto del ámbito empresarial. Toledo*

---

Gráfico. Las empresas actualmente tienen muy presente las Competencias Transversales a la hora de contratar a sus colaboradores.



El 46% de los encuestados consideran que actualmente las empresas, tienen bastante presente las Competencias Transversales a la hora de contratar a sus colaboradores.

Los expertos consideran que actualmente, las empresas, tanto grandes como pequeñas, tienen bastante presente las Competencias Transversales a la hora de contratar a sus colaboradores.

*Por la pequeña experiencia que tenemos, que estamos gestionando una bolsa de trabajo, tenemos mucha información. Hay un cambio radical: igual que hace 8 o 10 años se ponía en contacto la empresa con nosotros para contratar un perfil determinado profesional, evidentemente estaba más la titulación académica y experiencia. En el último año, cuando se ponen en contacto, no hacen ninguna referencia a titulación o experiencia, hablan fundamentalmente de competencias y habilidades y sobre todo de digitales. "Una persona que sepa trabajar en equipo, que sepa utilizar las redes sociales, que tenga habilidades de comunicación con proveedores...". Están creciendo. Ahora mismo lo que es la titulación académica y la experiencia profesional, está teniendo cada vez menos peso.*

*Experto en la FP para el Empleo. Albacete*

*Si lo valoran. Las empresas más grandes lo tienen más estructurado, muchas incluso contratan a empresas especializadas para poder hacer la selección. Valoran cómo respondes, cómo te resuelves en la entrevista, etc. Cuanto más pequeña es la empresa, menos lo tienen automatizado, pero lo tienen en cuenta igual. De una manera más informal. Que una persona tenga competencias transversales, a veces te sacan de problemas en la empresa más que el conocimiento técnico.*

*Experto del Sistema de Empleo. Toledo 2*

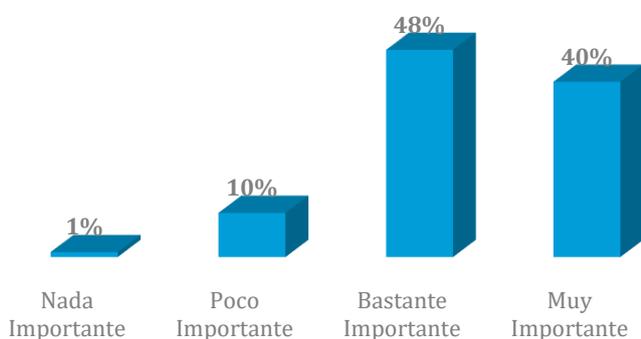
*Si. Te lo piden. Nosotros, por la experiencia que tenemos como agencia de colocación, hay muchas veces que no hacen tanto hincapié en el conocimiento específico, y si lo hacen en la habilidad social de la persona. Te pongo un ejemplo: quiero una persona que se encargue del departamento de facturación y te empiezan a decir que tiene que ser abierto, tiene que ser flexible.... te hablan más de cómo tiene que ser la persona más de lo que tiene que conocer porque eso ya lo dan por supuesto porque para eso hay una titulación reglada que habitualmente avala sus conocimientos, pero las otras partes no hay nadie que te certifique que es así. Y luego en el mundo TIC, se empiezan a dar por supuesto: nadie va a preguntar si tienes conocimientos en usar el correo electrónico o manejar un ordenador...*

*Experto en la FP para el Empleo. Toledo 3*

*Yo creo que sí, porque cuando hay una oferta de empleo y especialmente ahora que hay tantísima gente buscando trabajo, cuando abres una oferta de empleo te llegan bastantes candidaturas y todas ellas hacen el énfasis precisamente en las competencias técnicas, yo sé lo que estas pidiendo y esto es lo que yo sé hacer y te podría ofrecer, pero una vez que cocones al candidato y haces una entrevista y profundizas más, lo que te queda son las competencias transversales no las técnicas porque se dan por hecho que las tienen, y se busca otras competencias tales como, que encaje en la empresa, que se sepa relacionar, solucionar conflictos, etc.*

*Experto en la FP para el Empleo. Toledo 1*

Gráfico. Es necesario que los profesionales optimicen su cualificación en Competencias Transversales, a fin de favorecer su empleabilidad y movilidad intersectorial.



**El 48% de los encuestados, considera bastante importante que los profesionales optimicen su cualificación en Competencias Transversales, a fin de favorecer su empleabilidad y movilidad intersectorial.**

Disponer de Competencias Transversales, **permite mejorar la empleabilidad y la movilidad intersectorial, como así exponen los expertos:**

---

*Para movernos en un mercado tan competitivo y en una sociedad tan avanzada como la que tenemos ahora mismo o manejas también determinadas competencias transversales como dijimos anteriormente como son el uso de los TIC o de los idiomas o estas fuera.*

*Experto en la FP del Sistema Educativo. Toledo*

---

*Las competencias técnicas van a orientar hacia un puesto específico dentro del sector, pero las transversales te van a permitir un abanico más amplio para poder trabajar y buscar en diferentes sectores no tienes por qué cerrarte las puertas, porque te va a permitir buscar en cualquier sector no específico.*

*Experto en la FP para el Empleo. Cuenca*

---

*Yo creo que depende, según el sector, las formaciones específicas te ligan a un segmento de actividad, por ejemplo, un mecánico adaptarle a que sea un carnicero es complicado, pero ese mecánico si ha adquirido habilidades transversales le servirán en cualquier trabajo después, por tanto, ese señor si por la razón que sea el sector se derrumba y ya no es necesario mecánicos, ese carnicero se tendrá que formar en carnicería en botellero, comercial, carretillero, pero las otras competencias transversales siempre le acompañará en cualquier actividad que este. Por lo cual, insisto, es más fácil a alguien reformarle en cuanto a su actividad principal, a través de un curso largo, específico, ad hoc para un sector, pero a lo largo de esa carrera directiva de un señor, que se está formando permanentemente en esas competencias transversales está más capacitado para afrontar un reto distinto en un futuro.*

*Experto en la FP para el Empleo. Guadalajara*

---

*Las competencias que mejoran la empleabilidad son sobre todo la capacidad de flexibilidad y polivalencia, pero es cierto que se necesita conocimientos específicos o técnicos para poderse emplear, no obstante, aquellas habilidades sociales que dispongamos es lo que va a permitir la diferenciación entre unos y otros trabajadores, así como aquellas personas que dispongan conocimientos en TIC y Socio-sanitarios, tendrán mayores posibilidades a la hora de emplearse mejorando su empleabilidad y movilidad.*

*Experto del ámbito empresarial. Toledo*

---

---

*¿Cómo se demuestra esta formación o tener estas competencias? Desde el punto de vista de la empleabilidad, han evolucionado las entrevistas de trabajo y a través de ella, los profesionales de recursos humanos tienen herramientas prácticas útiles para detectar si la persona tiene esas habilidades o competencias. Pero debemos evolucionar, ir de la mano de la administración, pero en competencias transversales es complejo: tengo el título de un curso subvencionado que hice hace dos años sobre habilidades directivas, donde vi liderazgo, trabajo en equipo y habilidades de comunicación... es complicado. Pero un buen entrevistador con apenas 3 o 4 preguntas detecta esas competencias.*

*Experto en la FP para el Empleo. Albacete*

---

Igualmente, los expertos expusieron sus opiniones sobre **el emprendimiento como opción de desarrollo laboral**, así como establecieron las competencias que son necesarias desarrollar o disponer por parte de los emprendedores:

---

*Pues mira, el emprendimiento yo no solo lo ligaría a un área específica dentro de la del sistema educativo, sino que la llevaría como decíamos más de carácter transversal, teniendo presencia incluso en diferentes módulos aunque sean de carácter técnico, a fin de que te impulse o que te anime a generar emprendimiento como trabajador autónomo o dentro de tu propia empresa, que tengas esa capacidad de innovación, esa capacidad de crecimiento, de apostar por incorporar nuevas metodologías de trabajo, nuevos sistemas alternativos de producción, es decir, que nunca perdamos de vista independientemente del módulo que estemos trabajando con los chicos y chicas del sistema educativo esa capacidad emprendimiento, eso es la formación yo creo necesaria que sea algo mucho más transversal y que nunca se pierda de vista ni de referentes dentro de la formación profesional para el empleo como en la nuestra.*

*Experto del Sistema Educativo. Toledo*

---

---

*Para definirlo me suelo hacer dos preguntas: ¿qué se hacer yo? Te preguntas sobre todo por tus competencias técnicas, si esa iniciativa parte lo que tú sabes hacer, y a partir de esa iniciativa, ofrezco mis servicios o mis productos. Si la pregunta es ésta, la realidad es que es una opción de autoempleo. Si la otra pregunta es, ¿qué necesita el mercado? De alguna manera no tiene importancia lo que yo sepa hacer, y se centra más en analizar las necesidades del mercado y ser capaz de rodearse de gente preparada e impulsar una idea de negocio a través de una iniciativa de emprendimiento para conseguir dar respuesta a esa necesidad del mercado. La formación necesaria es toda. Desde habilidades directivas, habilidades sociales enfocadas a emprender, gestión del riesgo, de la diversidad, del conflicto, negociación, comunicación, por supuesto... Equipos de alto rendimiento, gestión de equipos y*

---

---

*personas, gestión de las emociones... es tanto... Y todo lo que tiene que ver con el enfoque comercial y el marketing. Estas evocado a ser un gran conocedor del marketing digital y de las soluciones online. El tema económico financiero hay un gran déficit en formación a todos los niveles. Se debe conocer y saber gestionar los planes de viabilidad económica financiera. Es una formación crítica y básica para alguien que quiera emprender. Añadiría formación en modelos de negocio, estrategia, etc.*

*Como secundarias serían importantes también la innovación, pensamiento creativo, responsabilidad social de la iniciativa emprendedora.*

*Experto en la FP para el Empleo. Albacete*

---

*Si vamos al emprendimiento por oportunidad, es una cosa estupenda para ellos y para quienes le rodean. Y en algunos grupos es la salida más razonable. Por ejemplo, gente mayor con experiencia laboral y niveles de cualificación alto. Buscar empleo por cuenta ajena y encima un empleo de un nivel alto, es difícil. Y en cambio, las posibilidades de emprendimiento son relativamente alto. Porque quizá esa persona tenga contactos, conozca proveedores, clientes, sabe cómo funciona el negocio porque ha estado cuarenta años trabajando en una empresa. Desde un gerente financiarlo a un fontanero le ofrece muchas oportunidades.*

*Hacen falta ciertas competencias, que se llaman las competencias del emprendedor porque son probablemente las mismas que las competencias transversales que hemos hablado, pero tienen que estar reforzadas con alguna más. Como, por ejemplo, saber trabajar por resultados, cierta resiliencia para poder aguantar frustraciones, la capacidad de adaptación, de gestión. Y luego se necesita un nivel de formación, a parte de la técnica, de la propia profesión, sobre financiera, contabilidad, algo de marketing, jurídico, etc. Aunque mayormente se externalice esa gestión, es necesario contar con esos conocimientos. Nosotros, cuando analizamos estos fracasos, es que se toman decisiones muy equivocadas a nivel financiero o de inversión. También es necesario tener herramientas de apoyo: de orientación, de asesoramiento... donde poder consultar temas, te puedan acompañar los primeros años de emprender y poder tomar decisiones de manera correcta.*

*Experto del Sistema de Empleo. Toledo*

---

*El emprendimiento es una de las patas más importantes del desarrollo empresarial, es decir, si no hubiera emprendedores no hubiera empresas, y si no hubiera empresas no hubiera trabajadores y no hubiera empleo. Es una de las fracciones que tenemos que tener en cuenta a la hora de valorar el tema de la formación y tendríamos que realizar más acciones dirigidas al emprendimiento, hace unos años desde la FPE se volcaron sobre el emprendimiento, el autoempleo y el trabajo autónomo y en estos últimos años se ha bajado la intensidad en el autoempleo y se ha incrementado más hacia el trabajo ajeno y se debería haber más acciones orientadas hacia al autoempleo y emprendimiento.*

---

---

*En los certificados de profesionalidad en las acciones que se imparten, hay algunas específicas de emprendimiento y en las acciones que se desarrollan en los centros ya lo tienen como una opción, no es una obligación el tratar el emprendimiento, nos lo dan como opción más y antiguamente había una asignatura o un módulo específico de emprendimiento, que debería haber, no todo el mundo va a ser emprendedor o empresario, pero si aprovechando la posibilidad que nos dan de formar en materias diversas a los alumnos que un pequeño módulo trate de emprendimiento para incentivar o despertar a posibles empresarios que tienen una idea y quieren desarrollarla.*

*Experto del Sistema de Empleo. Cuenca*

---

*La formación debe ser una formación muy transversal de muchas áreas, ya que, el empresario no debe ser experto en nada de alguna forma no hablamos de que todos los empresarios son abogados, ingenieros, porque cualquier persona puede ser empresario, pero si debemos dotarles de herramientas y formación mínima como en gestión empresarial y en competencias transversales tales como; transformación digital, gestión de personal, trabajo en equipo, liderazgo, son muchas pequeñas píldoras que le debemos ir dotándoles para que de alguna forma el empresario no le podemos exigir que sepa de redes sociales, pero que sepa cómo y cuándo debe contratar un gestor de redes sociales, es la parte importante, es decir el empresario no tiene que saber gestionar redes sociales pero si saber qué contrata, cuándo y cómo contratarlo, esa formación transversal desde la propia gestión empresarial de manera global, pasando por la formación digital, la gestión de personal creo eso es vital, que tenga unos conocimientos básicos de cómo enfrentarse a todos los retos que le vienen por delante.*

*Experto del Sistema de Empleo. Guadalajara*

---

*El emprendimiento debe desarrollarse desde pequeños, debemos dejar que las personas sean autónomas desde edades tempranas y ser proclives al autoabastecimiento. La formación debe ser completa enfocada a la gestión económica, financiera, en las TIC y sobre todo es necesario una formación integral en las relaciones sociales, saber comunicar.*

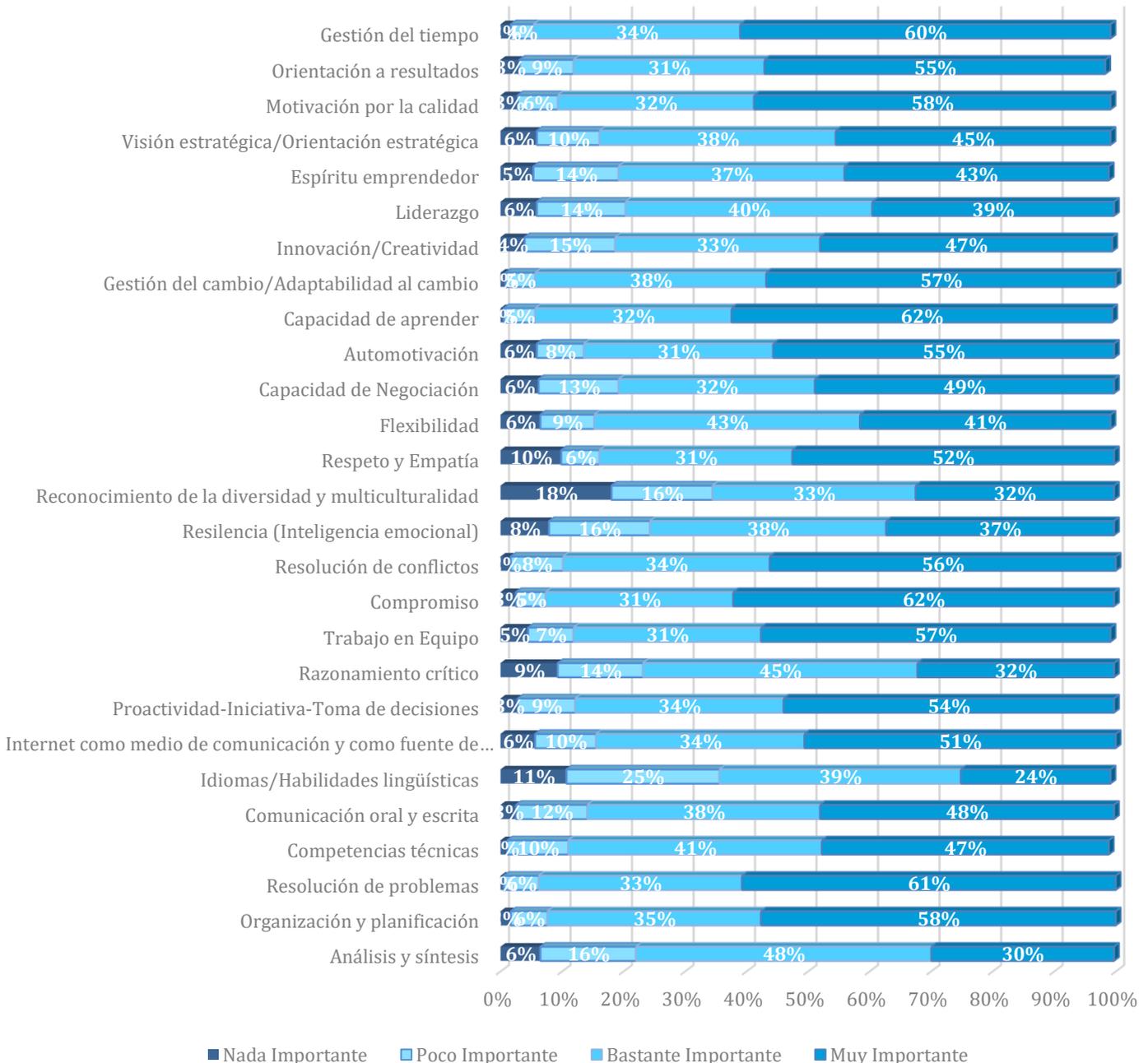
*Experto del ámbito empresarial. Toledo*

---

## ➤ Valoración de las Competencias Transversales en el ámbito laboral

Gracias al presente estudio de prospección y detección, los encuestados identificaron aquellas Competencias Transversales, **consideradas como las más importantes en el desempeño de su profesión.**

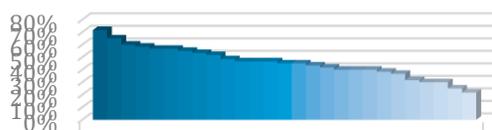
Gráfico. Competencias Transversales en el desempeño de la profesión



Concretamente, las competencias más importantes en el ejercicio de su actividad laboral, son:

<b>Compromiso</b>	<b>62%</b>
<b>Capacidad de aprender</b>	<b>62%</b>
<b>Resolución de problemas</b>	<b>61%</b>
<b>Gestión del tiempo</b>	<b>60%</b>
Motivación por la calidad	58%
Organización y planificación	58%
Trabajo en Equipo	57%
Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio	57%
Resolución de conflictos	56%
Automotivación	55%
Orientación a resultados	55%
Proactividad-Iniciativa-Toma de decisiones	54%
Respeto y Empatía	52%
Internet como medio de comunicación y como fuente de información	51%
Capacidad de Negociación	49%
Comunicación oral y escrita	48%
Innovación/Creatividad	47%
Competencias técnicas	47%
Visión estratégica/Orientación estratégica	45%
Espíritu emprendedor	43%
Flexibilidad	41%
Liderazgo	39%
Resiliencia (Inteligencia emocional)	37%
Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad	32%
Razonamiento crítico	32%
Análisis y síntesis	30%
Idiomas/Habilidades lingüísticas	24%

Por tanto, para un correcto ejercicio de las funciones desarrolladas en el puesto de trabajo, se debe disponer de las siguientes habilidades y/o competencias: **compromiso, capacidad de aprender, resolución de problemas y gestión del tiempo.**



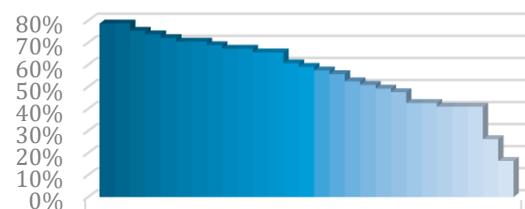
	Albacete
■ Compromiso	72%
■ Trabajo en Equipo	65%
■ Gestión del tiempo	60%
■ Organización y planificación	58%
■ Capacidad de Negociación	57%
■ Automotivación	57%
■ Resolución de conflictos	55%
■ Resolución de problemas	53%
■ Proactividad-Iniciativa-Toma de decisiones	52%
■ Competencias técnicas	48%
■ Internet como medio de comunicación y como fuente de información	47%
■ Respeto y Empatía	47%
■ Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio	47%
■ Innovación/Creatividad	45%
■ Motivación por la calidad	45%
■ Comunicación oral y escrita	43%
■ Liderazgo	42%
■ Flexibilidad	40%
■ Visión estratégica/Orientación estratégica	40%
■ Orientación a resultados	40%
■ Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad	38%
■ Capacidad de aprender	37%
■ Resiliencia (Inteligencia emocional)	32%
■ Análisis y síntesis	30%
■ Espíritu emprendedor	30%
■ Idiomas/Habilidades lingüísticas	25%
■ Razonamiento crítico	22%

Competencias Transversales más importantes para el ejercicio de su profesión, según encuestados de la provincia de Albacete:

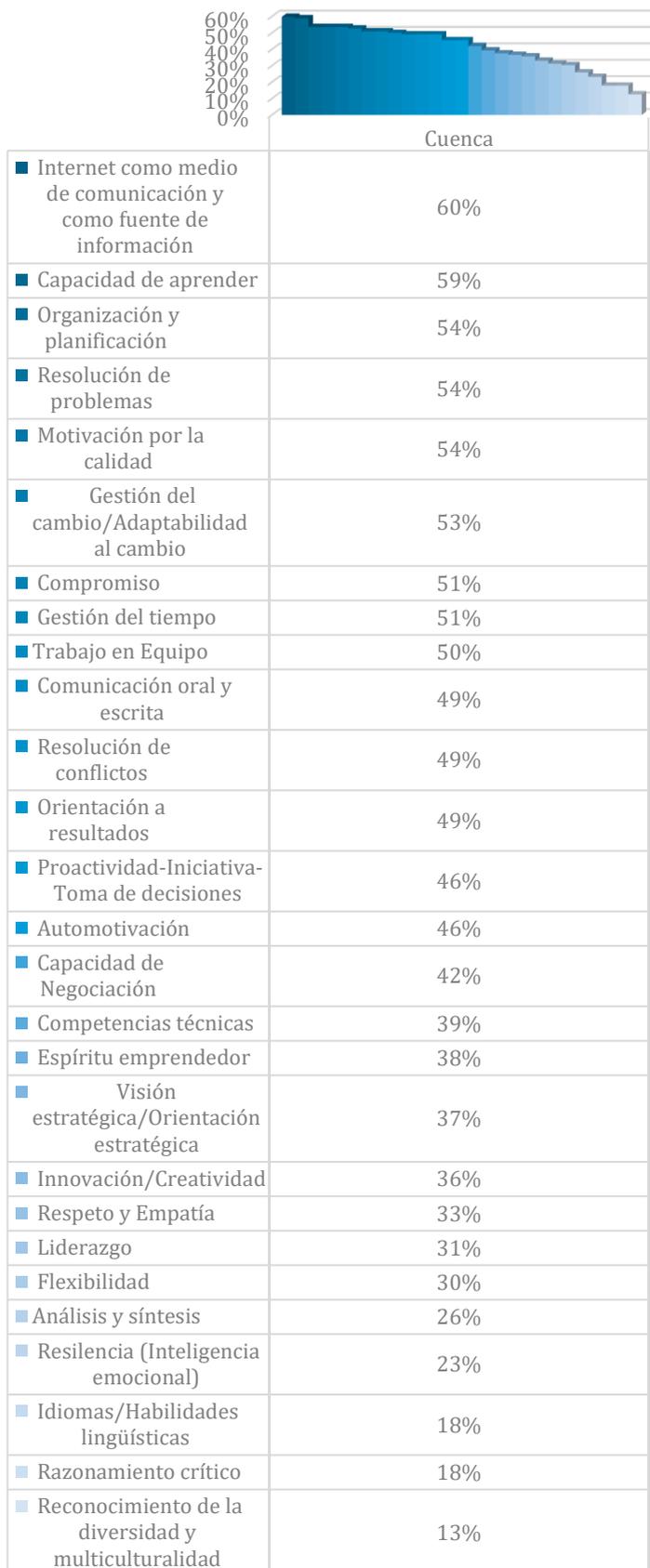
- Compromiso.
- Trabajo en Equipo.
- Gestión del tiempo.
- Organización y planificación.
- Capacidad de Negociación.
- Automotivación.
- Resolución de conflictos.

**Competencias Transversales más importantes para el ejercicio de su profesión, según encuestados de la provincia de Ciudad Real:**

- Motivación por la calidad.
- Orientación a resultados
- Compromiso.
- Resolución de problemas.
- Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio.
- Capacidad de aprender
- Gestión del tiempo.

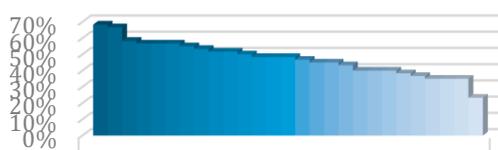


	Ciudad Real
■ Motivación por la calidad	79%
■ Orientación a resultados	79%
■ Compromiso	75%
■ Resolución de problemas	74%
■ Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio	72%
■ Capacidad de aprender	70%
■ Gestión del tiempo	70%
■ Automotivación	69%
■ Proactividad-Iniciativa-Toma de decisiones	67%
■ Resolución de conflictos	67%
■ Trabajo en Equipo	66%
■ Respeto y Empatía	66%
■ Organización y planificación	61%
■ Capacidad de Negociación	59%
■ Visión estratégica/Orientación estratégica	57%
■ Competencias técnicas	56%
■ Espíritu emprendedor	52%
■ Innovación/Creatividad	51%
■ Resiliencia (Inteligencia emocional)	49%
■ Internet como medio de comunicación y como fuente de información	48%
■ Razonamiento crítico	43%
■ Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad	43%
■ Comunicación oral y escrita	41%
■ Flexibilidad	41%
■ Liderazgo	41%
■ Análisis y síntesis	26%
■ Idiomas/Habilidades lingüísticas	16%



### Competencias Transversales más importantes para el ejercicio de su profesión, según encuestados de la provincia de Cuenca:

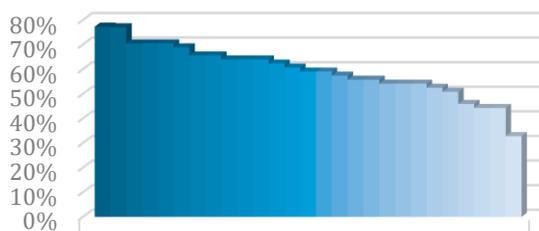
- Internet como medio de comunicación y como fuente de información.
- Capacidad de aprender.
- Organización y planificación.
- Resolución de problemas.
- Motivación por la calidad.
- Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio.



	Guadalajara
■ Capacidad de aprender	68%
■ Respeto y Empatía	67%
■ Resolución de problemas	58%
■ Compromiso	57%
■ Innovación/Creatividad	57%
■ Gestión del tiempo	57%
■ Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio	55%
■ Trabajo en Equipo	53%
■ Competencias técnicas	52%
■ Resolución de conflictos	52%
■ Orientación a resultados	50%
■ Organización y planificación	48%
■ Proactividad-Iniciativa-Toma de decisiones	48%
■ Automotivación	48%
■ Motivación por la calidad	47%
■ Comunicación oral y escrita	45%
■ Flexibilidad	45%
■ Espíritu emprendedor	43%
■ Resiliencia (Inteligencia emocional)	40%
■ Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad	40%
■ Capacidad de Negociación	40%
■ Visión estratégica/Orientación estratégica	38%
■ Internet como medio de comunicación y como fuente de información	37%
■ Idiomas/Habilidades lingüísticas	35%
■ Razonamiento crítico	35%
■ Liderazgo	35%
■ Análisis y síntesis	23%

### Competencias Transversales más importantes para el ejercicio de su profesión, según encuestados de la provincia de Guadalajara:

- Capacidad de aprender.
- Respeto y Empatía.
- Resolución de problemas.
- Compromiso.
- Innovación/Creatividad.
- Gestión del tiempo.
- Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio



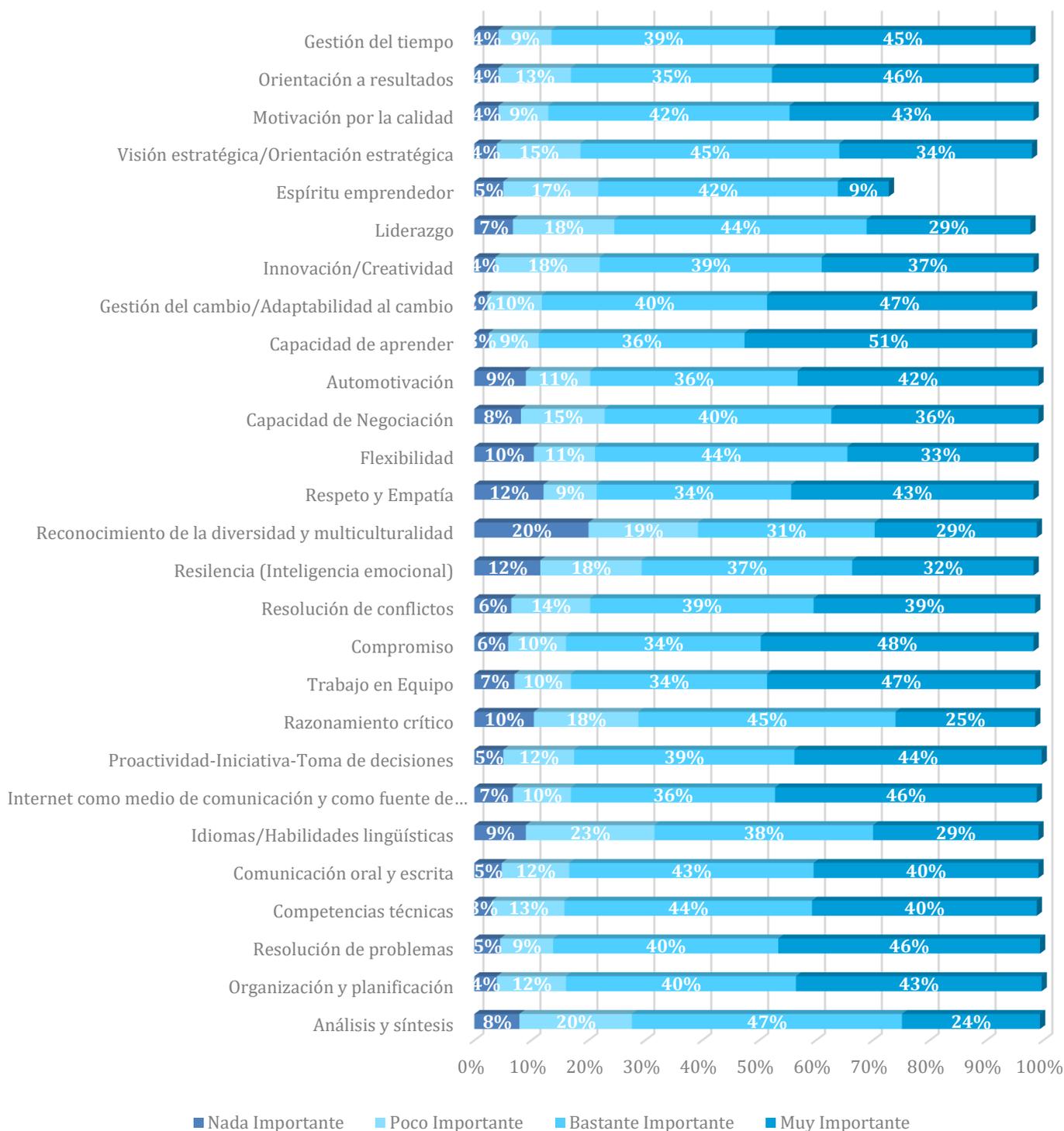
Competencias Transversales más importantes para el ejercicio de su profesión, según encuestados de la provincia de Toledo:

- Trabajo en Equipo.
- Capacidad de aprender.
- Organización y planificación.
- Resolución de problemas.
- Gestión del tiempo.

	Toledo
■ Trabajo en Equipo	77%
■ Capacidad de aprender	77%
■ Organización y planificación	70%
■ Resolución de problemas	70%
■ Gestión del tiempo	70%
■ Motivación por la calidad	69%
■ Respeto y Empatía	66%
■ Automotivación	66%
■ Compromiso	64%
■ Resolución de conflictos	64%
■ Orientación a resultados	64%
■ Proactividad-Iniciativa-Toma de decisiones	62%
■ Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio	61%
■ Comunicación oral y escrita	59%
■ Innovación/Creatividad	59%
■ Visión estratégica/Orientación estratégica	57%
■ Flexibilidad	56%
■ Espíritu emprendedor	56%
■ Internet como medio de comunicación y como fuente de información	54%
■ Razonamiento crítico	54%
■ Liderazgo	54%
■ Resiliencia (Inteligencia emocional)	52%
■ Capacidad de Negociación	51%
■ Análisis y síntesis	46%
■ Competencias técnicas	44%
■ Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad	44%
■ Idiomas/Habilidades lingüísticas	33%

Asimismo, los encuestados señalaron las **Competencias Transversales** consideradas como las **más importantes y necesarias** para acceder a un puesto de trabajo:

Gráfico. Competencias Transversales y mercado laboral



Los encuestados señalan, que las competencias que tienen en cuenta las empresas a la hora de contratar a sus colaboradores, según el grado de importancia, son:

<b>Capacidad de aprender</b>	<b>51%</b>
<b>Compromiso</b>	<b>48%</b>
<b>Trabajo en Equipo</b>	<b>47%</b>
<b>Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio</b>	<b>47%</b>
<b>Resolución de problemas</b>	<b>46%</b>
<b>Internet como medio de comunicación y como fuente de información</b>	<b>46%</b>
<b>Orientación a resultados</b>	<b>46%</b>
Gestión del tiempo	45%
Proactividad-Iniciativa-Toma de decisiones	44%
Organización y planificación	43%
Motivación por la calidad	43%
Respeto y Empatía	43%
Automotivación	42%
Competencias técnicas	40%
Comunicación oral y escrita	40%
Resolución de conflictos	39%
Innovación/Creatividad	37%
Capacidad de Negociación	36%
Visión estratégica/Orientación estratégica	34%
Flexibilidad	33%
Resiliencia (Inteligencia emocional)	32%
Idiomas/Habilidades lingüísticas	29%
Liderazgo	29%
Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad	29%
Razonamiento crítico	25%
Análisis y síntesis	24%
Espíritu emprendedor	9%

Las Competencias Transversales, que un trabajador debe poseer para diferenciar se otro y acceder al mercado laboral, son: *Capacidad de aprender, Compromiso, Trabajo en Equipo, Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio, Resolución de problemas, Internet como medio de comunicación y como fuente de información, Orientación a resultados.*

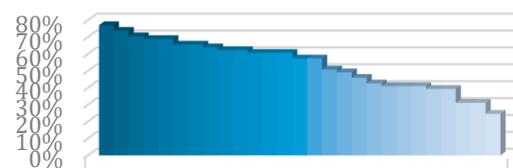


Competencias Transversales más importantes para poder insertarse en el mercado de trabajo, según encuestados de la provincia de Albacete:

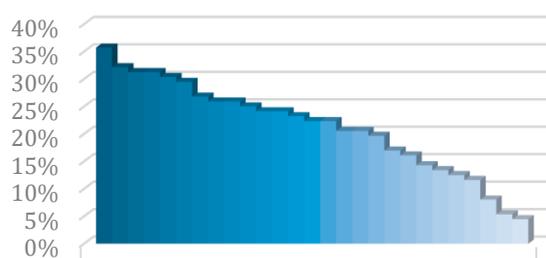
- Trabajo en Equipo.
- Resolución de problemas.
- Internet como medio de comunicación y como fuente de información.
- Proactividad-Iniciativa-Toma de decisiones.
- Organización y planificación.

Competencias Transversales más importantes para poder insertarse en el mercado de trabajo, según encuestados de la provincia de Ciudad Real:

- Orientación a resultados.
- Compromiso.
- Motivación por la calidad.
- Automotivación.
- Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio.
- Resolución de problemas.
- Capacidad de aprender.



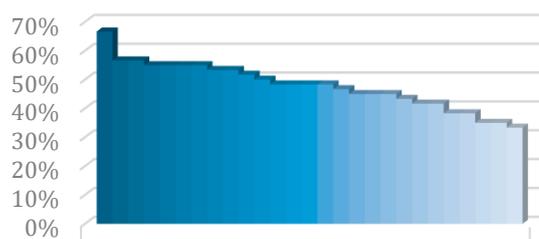
Ciudad Real	
■ Orientación a resultados	77%
■ Compromiso	74%
■ Motivación por la calidad	70%
■ Automotivación	69%
■ Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio	69%
■ Resolución de problemas	66%
■ Capacidad de aprender	66%
■ Proactividad-Iniciativa-Toma de decisiones	64%
■ Respeto y Empatía	62%
■ Gestión del tiempo	62%
■ Trabajo en Equipo	61%
■ Resolución de conflictos	61%
■ Capacidad de Negociación	61%
■ Organización y planificación	57%
■ Competencias técnicas	57%
■ Internet como medio de comunicación y como fuente de información	51%
■ Resiliencia (Inteligencia emocional)	49%
■ Innovación/Creatividad	46%
■ Espíritu emprendedor	43%
■ Comunicación oral y escrita	41%
■ Razonamiento crítico	41%
■ Visión estratégica/Orientación estratégica	41%
■ Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad	39%
■ Flexibilidad	39%
■ Análisis y síntesis	31%
■ Liderazgo	31%
■ Idiomas/Habilidades lingüísticas	25%



	Cuenca
■ Capacidad de aprender	36%
■ Internet como medio de comunicación y como fuente de información	32%
■ Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio	31%
■ Gestión del tiempo	31%
■ Orientación a resultados	30%
■ Motivación por la calidad	29%
■ Compromiso	27%
■ Comunicación oral y escrita	26%
■ Innovación/Creatividad	26%
■ Trabajo en Equipo	25%
■ Resolución de problemas	24%
■ Visión estratégica/Orientación estratégica	24%
■ Organización y planificación	23%
■ Competencias técnicas	22%
■ Proactividad-Iniciativa-Toma de decisiones	22%
■ Resolución de conflictos	21%
■ Automotivación	21%
■ Espíritu emprendedor	20%
■ Liderazgo	17%
■ Respeto y Empatía	16%
■ Capacidad de Negociación	14%
■ Idiomas/Habilidades lingüísticas	13%
■ Análisis y síntesis	13%
■ Flexibilidad	12%
■ Resiliencia (Inteligencia emocional)	8%
■ Razonamiento crítico	5%
■ Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad	4%

Competencias Transversales más importantes para poder insertarse en el mercado de trabajo, según encuestados de la provincia de Cuenca:

- Capacidad de aprender.
- Internet como medio de comunicación y como fuente de información.
- Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio.
- Gestión del tiempo.
- Orientación a resultados.



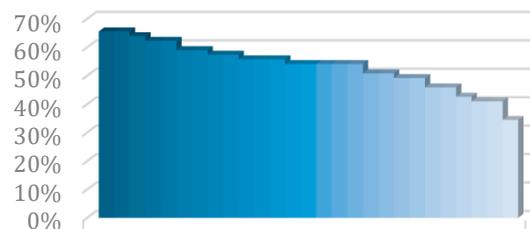
Competencias Transversales más importantes para poder insertarse en el mercado de trabajo, según encuestados de la provincia de Guadalajara:

- Capacidad de aprender.
- Resolución de problemas.
- Respeto y Empatía.
- Competencias técnicas.
- Trabajo en Equipo.
- Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio.
- Gestión del tiempo.

	Guadalajara
■ Capacidad de aprender	67%
■ Resolución de problemas	57%
■ Respeto y Empatía	57%
■ Competencias técnicas	55%
■ Trabajo en Equipo	55%
■ Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio	55%
■ Gestión del tiempo	55%
■ Idiomas/Habilidades lingüísticas	53%
■ Compromiso	53%
■ Visión estratégica/Orientación estratégica	52%
■ Comunicación oral y escrita	50%
■ Organización y planificación	48%
■ Internet como medio de comunicación y como fuente de información	48%
■ Flexibilidad	48%
■ Innovación/Creatividad	48%
■ Proactividad-Iniciativa-Toma de decisiones	47%
■ Resolución de conflictos	45%
■ Motivación por la calidad	45%
■ Orientación a resultados	45%
■ Automotivación	43%
■ Resiliencia (Inteligencia emocional)	42%
■ Espíritu emprendedor	42%
■ Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad	38%
■ Liderazgo	38%
■ Análisis y síntesis	35%
■ Capacidad de Negociación	35%
■ Razonamiento crítico	33%

Competencias Transversales más importantes para poder insertarse en el mercado de trabajo, según encuestados de la provincia de Toledo:

- Automotivación.
- Capacidad de aprender.
- Compromiso.
- Internet como medio de comunicación y como fuente de información.
- Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio.



	Toledo
■ Automotivación	66%
■ Capacidad de aprender	66%
■ Compromiso	64%
■ Internet como medio de comunicación y como fuente de información	62%
■ Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio	62%
■ Trabajo en Equipo	59%
■ Respeto y Empatía	59%
■ Organización y planificación	57%
■ Orientación a resultados	57%
■ Flexibilidad	56%
■ Motivación por la calidad	56%
■ Gestión del tiempo	56%
■ Resolución de problemas	54%
■ Comunicación oral y escrita	54%
■ Proactividad-Iniciativa-Toma de decisiones	54%
■ Resolución de conflictos	54%
■ Resiliencia (Inteligencia emocional)	54%
■ Capacidad de Negociación	51%
■ Innovación/Creatividad	51%
■ Competencias técnicas	49%
■ Espíritu emprendedor	49%
■ Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad	46%
■ Visión estratégica/Orientación estratégica	46%
■ Liderazgo	43%
■ Idiomas/Habilidades lingüísticas	41%
■ Razonamiento crítico	41%
■ Análisis y síntesis	34%

Los expertos, destacan las siguientes **competencias y habilidades demandadas por las empresas castellanos manchegas**:

*Se valora el liderazgo, trabajo en equipo, uso y manejo de las Tic, idiomas, gestión de la responsabilidad porque hay muchísima gente que no sabe asumir el rol que le toca vivir dentro la red de trabajo que sé que se ha creado, la iniciativa emprendedora también, la creatividad, la oratoria, es decir, todas estas cuestiones creemos que son imprescindibles trabajarlas.*

*Experto del Sistema Educativo. Toledo*

*Gestión de equipos, gestión de personas, comunicación... Se están demandado desde las empresas para sus cuadros comerciales, técnicas de habilidades de atención al público, de atención al cliente. Tiene todo que ver con todo lo que se denomina customer experience. Ahora mismo se le da mucho valor lo que el cliente hace dentro de nuestro entorno, ya sea el entorno físico o el web. Muchas empresas, cuyo cliente son los ciudadanos, su experiencia cada vez es más importante.*

*Experto en la FP para el Empleo. Albacete*

*Además, atención al público está muy demandada, expresión oral, organización del trabajo, presentaciones en público, gestión de los problemas y los conflictos, trabajo en grupo, habilidades sociales, etc. Hay muchas.*

*Experto del Sistema de Empleo. Toledo 2*

*Por mi experiencia en general, y según el tejido empresarial que tenemos en Castilla-La Mancha son mayoría pymes y micropymes, lo que piden siempre es compromiso, responsabilidad, fiabilidad, orientación a resultados.*

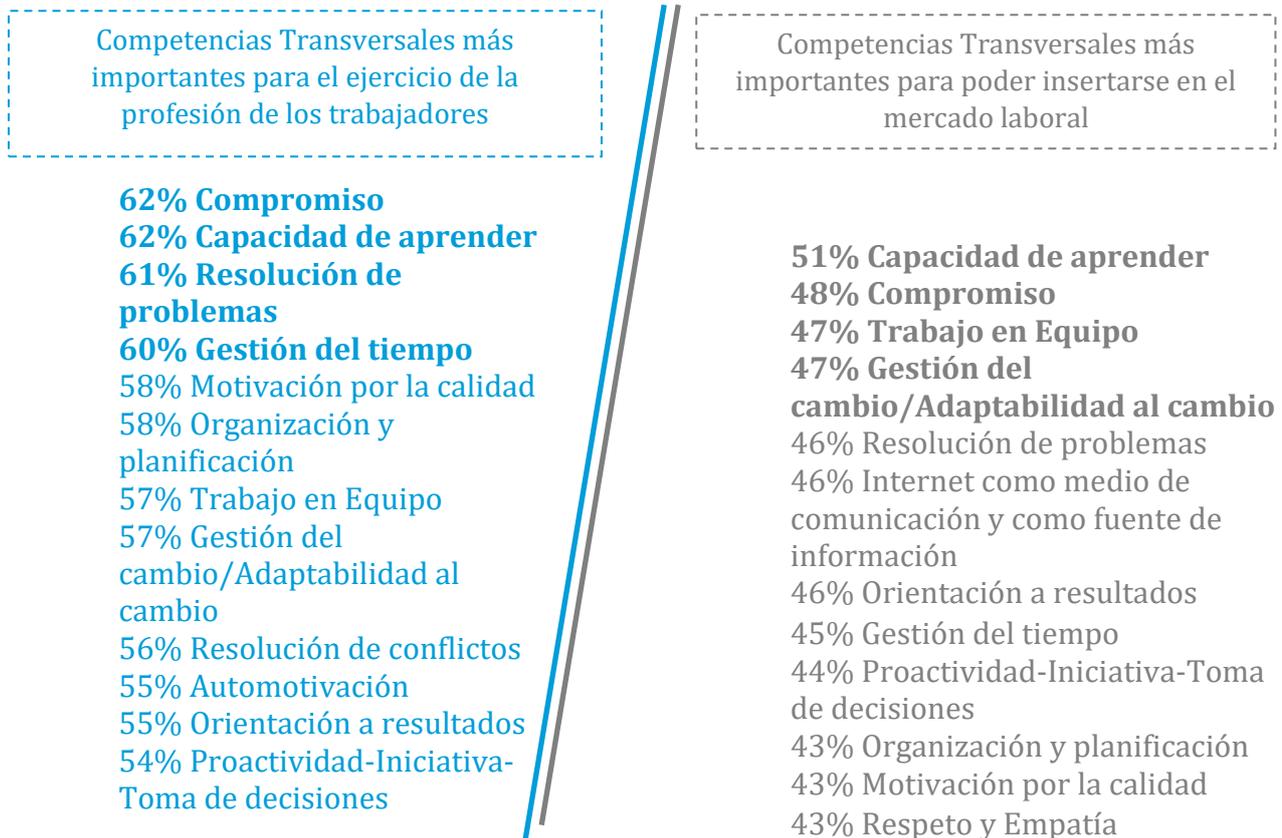
*Experto del Sistema de Empleo. Toledo 1*

*... es necesario disponer de competencias más personales y sociales; tales como saber interactuar con otros compañeros del trabajo, clientes etc., así como disponer de la capacidad de resiliencia en este nuevo entorno cambiante y, sobre todo, la capacidad de relacionarse y de influencia a fin de poder convencer y transmitir ideas.*

*Experto del ámbito empresarial. Toledo*

➤ Nivel de ajuste entre las Competencias Transversales que poseen los trabajadores para el ejercicio de su profesión y las demandadas por el mercado de Trabajo

Comparativamente, existen diferencias entre el grado de importancia entre las 12 Competencias Transversales, **que los trabajadores consideran poseer y aquellas Competencias demandas** por el mercado de trabajo:

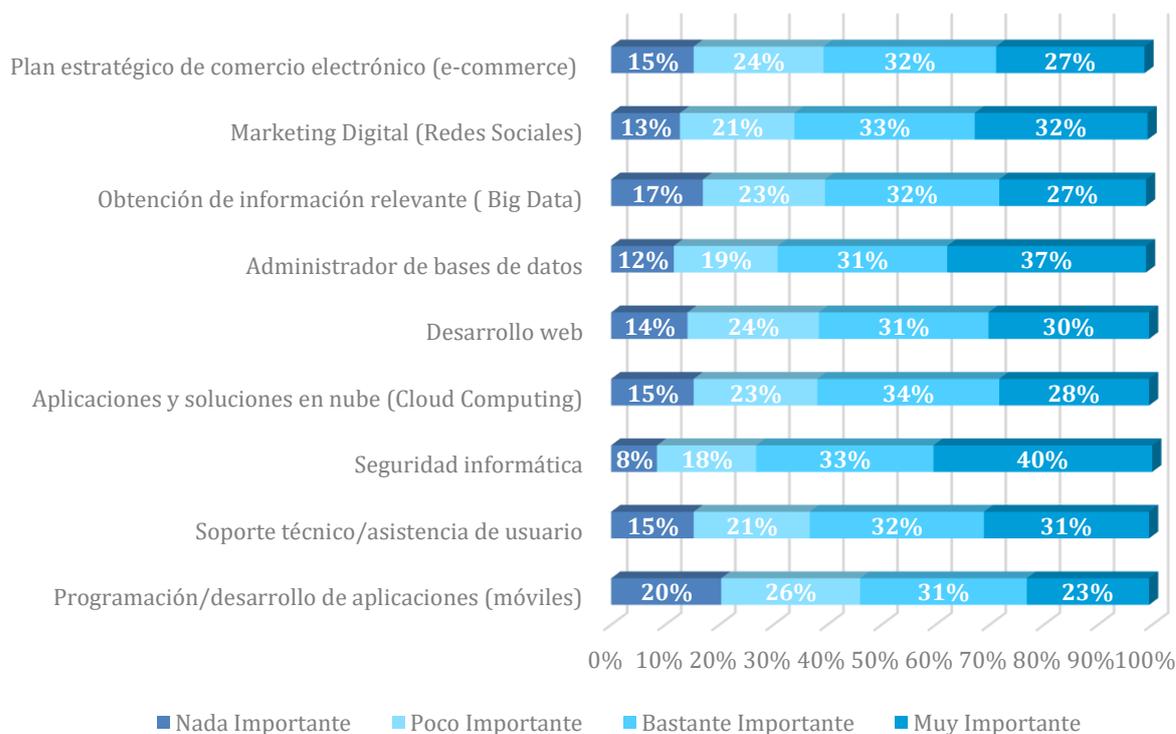


Destacando que entre las Competencias Transversales demandas por el mercado de trabajo, como son **Internet como medio de comunicación y como fuente de información y Respeto y Empatía**, no se encuentran entre las 12 competencias que dicen poseer los trabajadores encuestados. Asimismo, los encuestados destacan poseer las habilidades de **Resolución de conflictos y Automotivación**, que no han sido priorizadas en el mercado de trabajo.

## ➤ Valoración de las Competencias TIC en el ámbito laboral

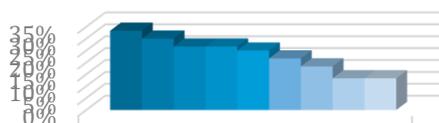
Los encuestados identificaron aquellas Competencias TIC, **consideradas como las más importantes en el desempeño de su profesión.**

Gráfico. Competencias TIC en el desempeño de trabajo



Concretamente, las competencias digitales (TIC) más importantes en el ejercicio de su actividad laboral, son:

<b>Seguridad informática</b>	<b>40%</b>
<b>Administrador de bases de datos</b>	<b>37%</b>
Marketing Digital (Redes Sociales)	32%
Soporte técnico/asistencia de usuario	31%
Desarrollo web	30%
Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing)	28%
Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce)	27%
Obtención de información relevante (Big Data)	27%
Programación/desarrollo de aplicaciones (móviles)	23%

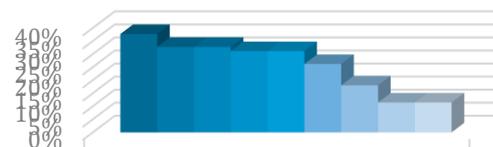


Albacete	
■ Seguridad informática	33%
■ Desarrollo web	30%
■ Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing)	27%
■ Marketing Digital (Redes Sociales)	27%
■ Soporte técnico/asistencia de usuario	25%
■ Administrador de bases de datos	22%
■ Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce)	18%
■ Programación/desarrollo de aplicaciones (móviles)	13%
■ Obtención de información relevante (Big Data)	13%

Competencias TIC más importantes para el ejercicio de su profesión, según encuestados de la provincia de Albacete:

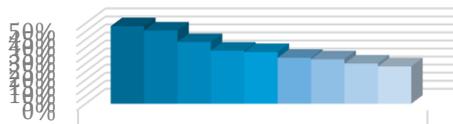
- Seguridad informática.
- Desarrollo web.
- Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing).
- Marketing Digital (Redes Sociales).
- Soporte técnico/asistencia de usuario.

Competencias TIC más importantes para el ejercicio de su profesión, según encuestados de la provincia de Ciudad Real:



Ciudad Real	
■ Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce)	38%
■ Administrador de bases de datos	33%
■ Obtención de información relevante (Big Data)	33%
■ Desarrollo web	31%
■ Soporte técnico/asistencia de usuario	31%
■ Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing)	26%
■ Marketing Digital (Redes Sociales)	18%
■ Programación/desarrollo de aplicaciones (móviles)	11%
■ Seguridad informática	11%

- Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce).
- Administrador de bases de datos.
- Obtención de información relevante (Big Data).
- Desarrollo web.
- Soporte técnico/asistencia de usuario.



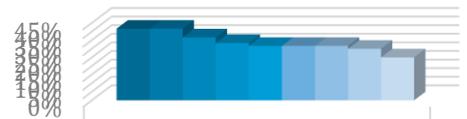
	Cuenca
■ Soporte técnico/asistencia de usuario	48%
■ Desarrollo web	46%
■ Seguridad informática	38%
■ Programación/ desarrollo de aplicaciones (móviles)	33%
■ Marketing Digital (Redes Sociales)	32%
■ Administrador de bases de datos	29%
■ Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce)	28%
■ Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing)	25%
■ Obtención de información relevante (Big Data)	23%

Competencias TIC más importantes para el ejercicio de su profesión, según encuestados de la provincia de Cuenca:

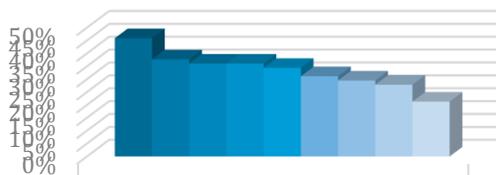
- Soporte técnico/asistencia de usuario.
- Desarrollo web.
- Seguridad informática.
- Programación/ desarrollo de aplicaciones (móviles).
- Marketing Digital (Redes Sociales).

Competencias TIC más importantes para el ejercicio de su profesión, según encuestados de la provincia de Guadalajara:

- Seguridad informática.
- Desarrollo web.
- Soporte técnico/asistencia de usuario.
- Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce).



	Guadalajara
■ Seguridad informática	42%
■ Desarrollo web	42%
■ Soporte técnico/asistencia de usuario	37%
■ Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce)	33%
■ Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing)	32%
■ Marketing Digital (Redes Sociales)	32%
■ Administrador de bases de datos	32%
■ Obtención de información relevante (Big Data)	30%
■ Programación/ desarrollo de aplicaciones (móviles)	25%



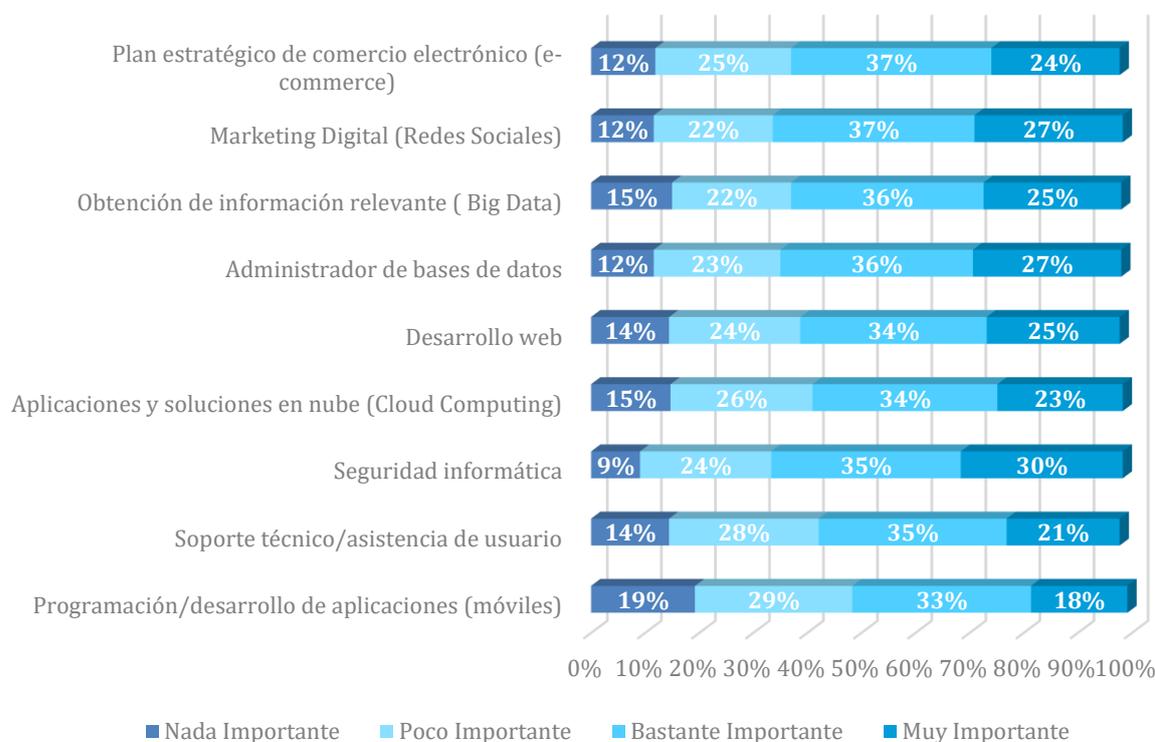
	Toledo
■ Desarrollo web	46%
■ Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce)	38%
■ Soporte técnico/asistencia de usuario	36%
■ Obtención de información relevante (Big Data)	36%
■ Marketing Digital (Redes Sociales)	34%
■ Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing)	31%
■ Seguridad informática	30%
■ Administrador de bases de datos	28%
■ Programación/ desarrollo de aplicaciones (móviles)	21%

Competencias TIC más importantes para el ejercicio de su profesión, según encuestados de la provincia de Toledo:

- Desarrollo web.
- Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce).
- Soporte técnico/asistencia de usuario.
- Obtención de información relevante (Big Data).
- Marketing Digital (Redes Sociales)

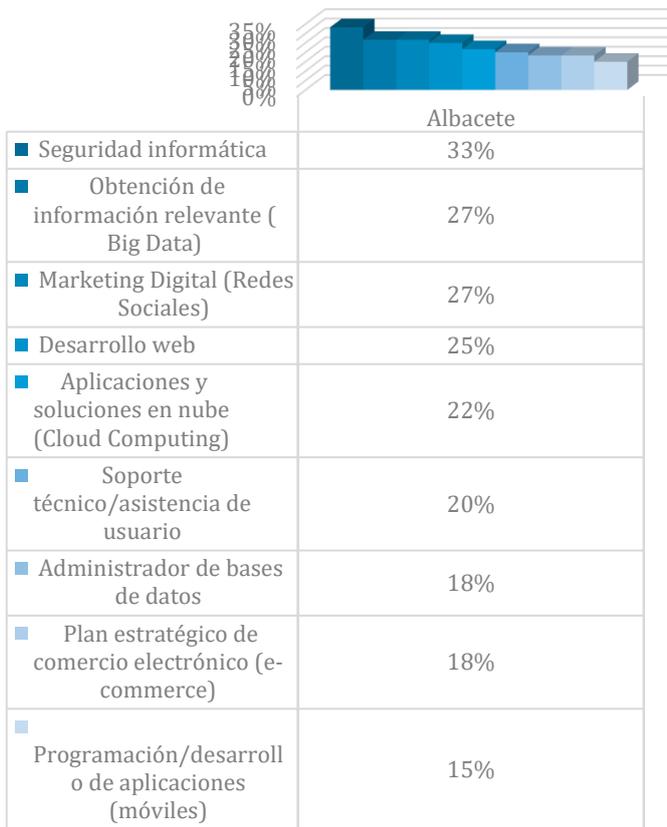
De igual forma, los encuestados señalaron **las Competencias TIC consideradas como las más importantes y necesarias para acceder a un puesto de trabajo:**

Gráfico. Competencias TIC y mercado de trabajo



Por tanto, las siguientes competencias TIC, son las competencias y habilidades que las **empresas tienen más en cuenta a la hora de contratar a sus colaboradores:**

<b>Seguridad informática</b>	<b>30%</b>
<b>Administrador de bases de datos</b>	<b>27%</b>
Marketing Digital (Redes Sociales)	27%
Obtención de información relevante (Big Data)	25%
Desarrollo web	25%
Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce)	24%
Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing)	23%
Soporte técnico/asistencia de usuario	21%
Programación/desarrollo de aplicaciones (móviles)	18%

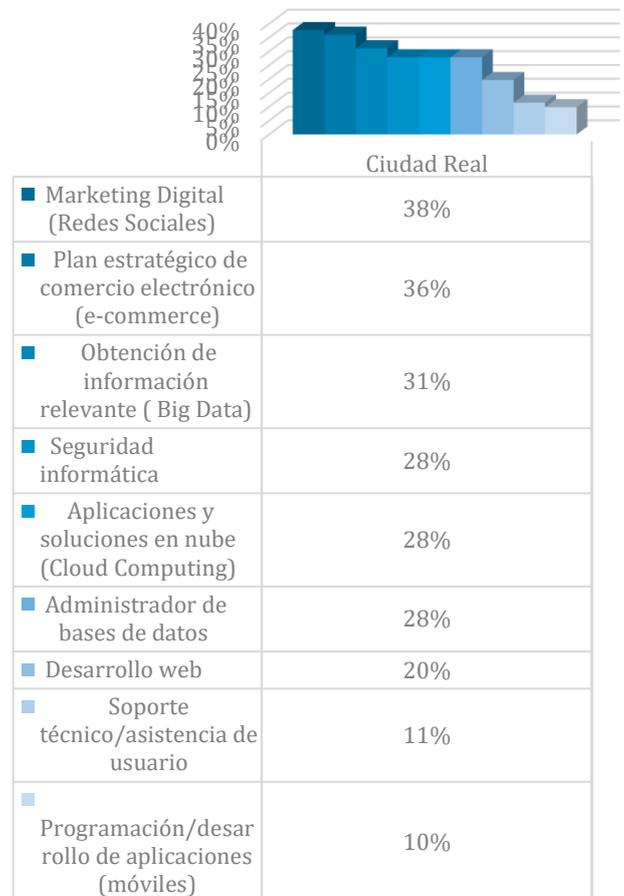


### Competencias TIC más importantes para poder insertarse en el mercado de trabajo, según encuestados de la provincia de Ciudad Real:

- Marketing Digital (Redes Sociales).
- Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce).
- Obtención de información relevante (Big Data).
- Seguridad informática.
- Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing).
- Administrador de bases de datos.

### Competencias TIC más importantes para poder insertarse en el mercado de trabajo, según encuestados de la provincia de Albacete:

- Seguridad informática.
- Obtención de información relevante (Big Data).
- Marketing Digital (Redes Sociales).
- Desarrollo web.



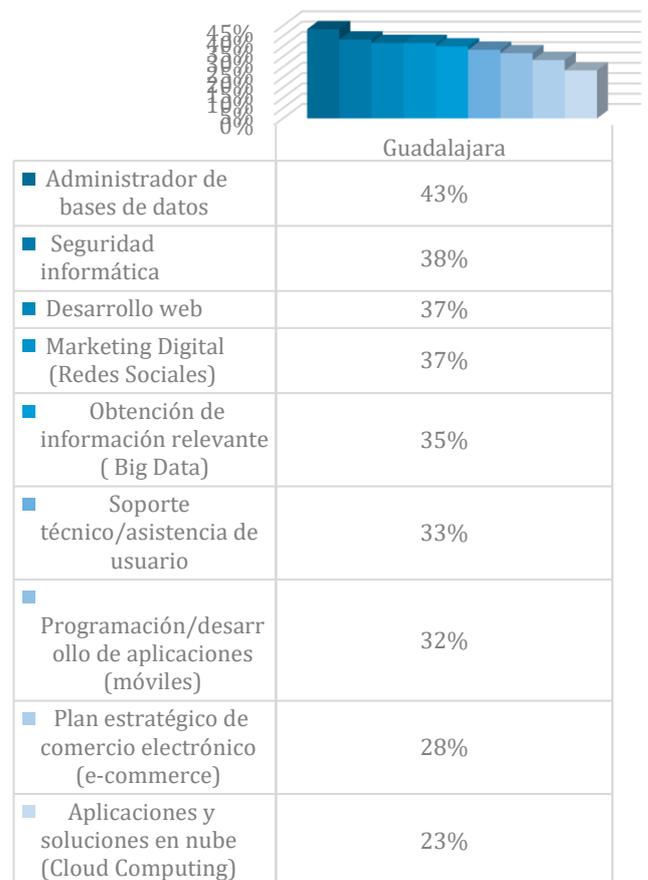


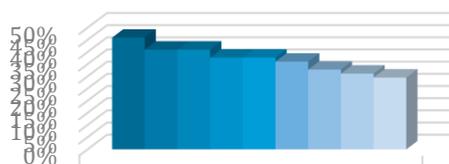
### Competencias TIC más importantes para poder insertarse en el mercado de trabajo, según encuestados de la provincia de Guadalajara:

- Administrador de bases de datos.
- Seguridad informática.
- Desarrollo web.
- Marketing Digital (Redes Sociales).
- Obtención de información relevante (Big Data).

### Competencias TIC más importantes para poder insertarse en el mercado de trabajo, según encuestados de la provincia de Cuenca:

- Administrador de bases de datos.
- Seguridad informática.
- Soporte técnico/asistencia de usuario.
- Obtención de información relevante (Big Data).





	Toledo
■ Seguridad informática	46%
■ Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing)	41%
■ Desarrollo web	41%
■ Marketing Digital (Redes Sociales)	38%
■ Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce)	38%
■ Administrador de bases de datos	36%
■ Obtención de información relevante ( Big Data)	33%
■ Soporte técnico/asistencia de usuario	31%
■ Programación/desarrollo de aplicaciones (móviles)	30%

### Competencias TIC más importantes para poder insertarse en el mercado de trabajo, según encuestados de la provincia de Toledo:

- Seguridad informática.
- Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing).
- Desarrollo web.
- Marketing Digital (Redes Sociales).
- Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce).
- Administrador de bases de datos.

Asimismo, los expertos destacan las siguientes **competencias y habilidades digitales más demandadas por las empresas castellanos manchegas**:

---

*Las empresas cuando me demandan trabajadores, porque formo trabajadores en TIC incluso a desempleados, demandan trabajadores que tengan conocimientos en tic y en algunos casos conocimientos en administración, pero sobre todo conocimientos en el manejo de redes, aplicaciones ofimáticas, contabilidad, es decir, que tengan conocimientos suficientes tic para poderlos desarrollar en la empresa.*

*Experto en la FP para el Empleo. Cuenca*

---

*Redes Sociales, marketing on-line, gestión online de clientes y todo lo relacionado con recursos humanos vía online.*

*Experto en la FP para el Empleo. Toledo 2*

---

*A nosotros nos piden bastante formación en software específico. Porque la formación profesional para el empleo no da esa formación tan específica. Es algo que falta, empresas que tienen el SAP, AutoCAD... esa formación es demandada por las empresas.*

*Experto del Sistema de Empleo. Toledo 2*

---

➤ Nivel de ajuste entre las Competencias TIC que poseen los trabajadores para el ejercicio de su profesión y las demandadas por el mercado de Trabajo

Según los resultados obtenidos, podemos comprobar que los encuestados coinciden en señalar que las Competencias TIC que poseen para el ejercicio su profesión son también los más importantes para poder insertarse en el mercado laboral:



Podemos concluir, que hay dos Competencias TIC demandadas por el mercado de trabajo que no se encuentran entre las 5 competencias que dicen poseer los trabajadores encuestados como son **Obtención de información relevante (Big Data)** y **Desarrollo web**. De igual forma, los encuestados destacan poseer las habilidades de *Soporte técnico/asistencia de usuario* y *Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce)*, siendo competencias no priorizadas en el mercado de trabajo.

De los resultados de las encuestas y de las opiniones de los expertos, se evidencian las siguientes conclusiones:

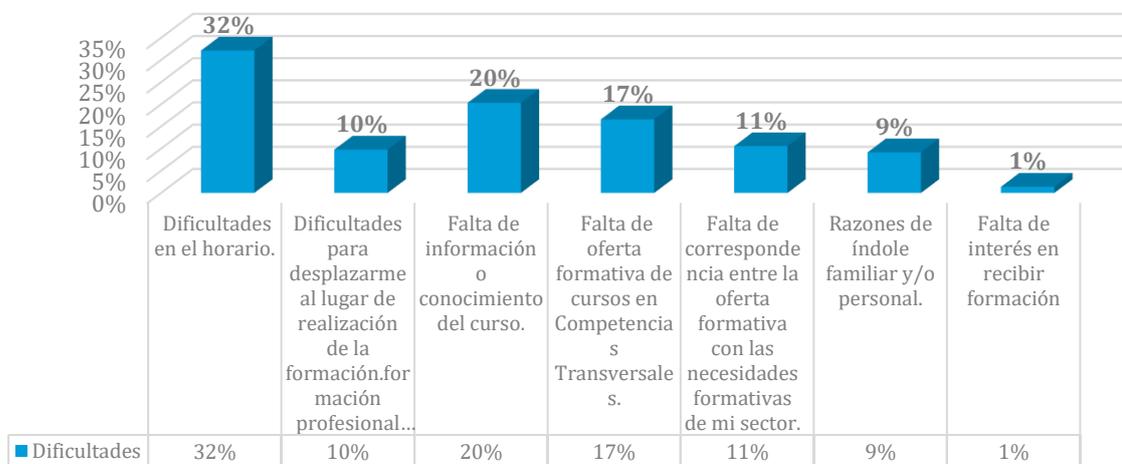
- Disponer de **Competencias Técnicas y/o específicas es bastante más importante, para el desarrollo profesional, que disponer de Competencias Transversales y/o genéricas.**
- Las Competencias Transversales **son transferibles a cualquier industria, trabajo o ámbito de vida.**
- **Es igual de importante** disponer, en el actual mercado de trabajo, de Competencias Técnicas (competencias adquiridas tras haber realizado una formación específica y, por tanto, específicas a un puesto de trabajo), como de Competencias Transversales (habilidades y aptitudes que hacen que un trabajador desarrolle de forma eficaz su trabajo).
- Las **Competencias Transversales son un complemento de las Competencias Técnicas**, favoreciendo la diferenciación de un profesional de otro, ya que, el profesional con Competencias Transversales dispondrá de unas habilidades, aptitudes y actitudes diferenciadoras, que favorecen la empleabilidad y la estabilidad laboral.
- En un mercado de trabajo cada vez más flexible y ambivalente, se requiere de competencias más complejas siendo, sobre todo, **imprescindible disponer Competencias TIC.**
- Las empresas, **grandes y pymes, tienen bastante presente las Competencias Transversales a la hora de contratar a sus colaboradores**, concretamente:
  - Las empresas a la hora de contratar a sus colaboradores **valoran más las competencias y habilidades que uno tiene** y, sobre todo, tienen en cuenta aquellas competencias digitales (trabajo en equipo, manejo de redes sociales, habilidades de comunicación, etc.).
  - Las empresas más grandes, en el proceso de selección, **han incorporado a su sistema de RR.HH. las Competencias Transversales de forma estructurada**, incluso contratando a empresas especializadas para realizar selecciones en base a competencias transversales.
  - Las **pequeñas empresas tienen un sistema menos automatizado** a la hora de realizar selección de candidatos, pero si tienen en cuenta las Competencias Transversales de manera informal.
  - Es necesario disponer de conocimientos específicos o técnicos, no obstante, **disponer de competencias transversales, así como, las habilidades sociales y en TIC, permite la diferenciación entre unos y otros trabajadores**, mejorando la empleabilidad y movilidad intersectorial, ya que, dichas capacidades son transferibles a cualquier puesto de trabajo y a cualquier sector.
- **El emprendimiento** no se debe ligar a un área específica dentro de la del sistema educativo, sino que **debe disponer de un carácter transversal, en todas las etapas educativas, desde edades tempranas.**

- Se debe implementar un **módulo obligatorio de emprendimiento en las acciones formativas programadas en la Formación Profesional para el Empleo.**
- La Administración debe llevar a cabo **acciones orientadas al fomento del autoempleo y el emprendimiento en Castilla-La Mancha.**
- **La formación orientada al emprendedor debe ser esencialmente transversal,** debemos dotar a los emprendedores de herramientas y formación en Competencias Transversales, tales como; transformación digital, gestión de personal, trabajo en equipo, liderazgo; así como, impartir una formación transversal orientada a la gestión empresarial, gestión del personal, gestión económica y financiera, etc.
- Existen diferencias entre el grado de importancia entre las 12 Competencias Transversales, **que los trabajadores consideran poseer y aquellas Competencias demandas por el mercado de trabajo,** destacando que entre las Competencias Transversales demandas por el mercado de trabajo, **como son Internet como medio de comunicación y como fuente de información y Respeto y Empatía,** no se encuentran entre las 12 competencias que dicen poseer los trabajadores encuestados. Asimismo, los encuestados destacan poseer las habilidades de **Resolución de conflictos y Automotivación, que no han sido priorizadas en el mercado de trabajo.**
- Según los resultados obtenidos, podemos comprobar que los encuestados coinciden en señalar que las Competencias TIC que poseen para el ejercicio su profesión son también los más importantes para poder insertarse en el mercado laboral, no obstante, hay **dos Competencias TIC demandas por el mercado de trabajo que no se encuentran entre las 5 competencias que dicen poseer los trabajadores encuestados como son Obtención de información relevante (Big Data) y Desarrollo web.** De igual forma, los encuestados destacan poseer las habilidades de **Soporte técnico/asistencia de usuario y Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce), siendo competencias no priorizadas en el mercado de trabajo.**

## Propuestas de mejora en la Formación Profesional para el Empleo en Competencias Transversales y Competencias TIC

Los encuestados, señalan que entre las dificultades que les impiden o dificultan realizar acciones de formación, se encuentra principalmente con un 32% las dificultades en el horario, seguido con un 20% es la falta de información o conocimiento del curso, así como, con un 17% la falta de oferta formativa de cursos en competencias transversales.

Gráfico. Dificultades de realizar formación



Los expertos entrevistados, asimismo, valoraron la Formación Profesional para el Empleo, destacando aquellos aspectos que son necesarios mejorar:

*..., tenemos que cambiar el sistema, no realizar acciones formativas por realizarlas, sabiendo muchas veces de antemano que esos conocimientos no se van a poder plasmar en centros de trabajo, entiendo que primero deberíamos hacer, como en el caso de este tipo de proyectos un trabajo de campo, a fin de analizar la situación que tenemos, ya no solamente a nivel regional me atrevo a decir que incluso a nivel provincial o bajar más a los territorios, más al nivel local, ver qué acciones formativas e identificar qué tipo de industria hay, pues no nos vamos a engañar, por mucha formación que tengamos en Madrid y de una determinada materia, la empresa no va a venir porque tengo una serie de trabajadores cualificados y preparados, es al revés si está la empresa y a raíz de la instalación de la empresa, habrá que formar a los trabajadores y trabajadoras y entre ellos crear una simbiosis y yo creo que en eso sí que está fallando, no sólo en Castilla-La Mancha sino que a nivel estatal.*

*Experto en la FP para el Empleo. Toledo 2*

*¿Puntos a mejorar? fundamentalmente destacaría dos puntos. Uno que estaría más en nuestras manos de las organizaciones que nos dedicamos a la impartición de la formación y otro que digamos estaría el tejado de la administración. En cuanto a la primera, nosotros queremos avanzar como entidades de formación, en la mejora de la metodología. Yo estoy muy interesado por la metodología porque creo que ese impacto del que hablaba antes, si es mayor o menor, o tiene más o menos efecto, será en función de la metodología de formación. Independientemente de cuáles sean los contenidos, independientemente de cuál sea el perfil del docente, si se puede manejar una muy buena metodología el pacto será directo. Por lo tanto, vamos a seguir avanzando, o esa es mi propuesta, seguir avanzando, seguir investigando, seguir mejorando en temas metodológicos.*

*... Pero sí es cierto que sobre todo aquellas entidades que estamos muy cerca de los trabajadores, como pueden ser los agentes sociales, los sindicatos o las organizaciones empresariales, etc. somos quienes mejor sabemos cuáles son las necesidades de empresas, de desempleados, de trabajadores y profesionales. Por lo tanto, yo creo que la administración tiene que estar donde tiene que estar, que es gestionando, inspeccionando, tanto antes, durante, como después (de la formación), velando porque todo se gestiona de manera ética y veraz, pero creo que no debe ir más allá. Por tanto, el punto a mejorar de la administración, por mi parte, sería ése: el excesivo intervencionismo por parte de la administración, siendo necesario más flexibilidad.*

*Experto en la FP para el Empleo. Albacete*

*Puntos de mejora. Lo primero yo debería ser más ágiles en actualizar los contenidos de las formaciones. Es decir, el catálogo nacional de cualificaciones debería ser actualizado con mucha mayor agilidad de lo que se está haciendo. Hemos tardado muchos años en hacer el catálogo, ahora estamos también tardando mucho en actualizarlo. Eso debería ser mucho más ágil. Es fundamental porque si al final en el catálogo no se refleja lo que las empresas quieren, al final el sistema se cae.*

*Y también es importante diversificar la oferta. Tenemos que hacer más esfuerzos en diversificar la oferta, no concentra la oferta en unas familias profesionales determinadas. Se está intentando hacer en los últimos años, poco a poco se está logrando, pero se necesita un mayor esfuerzo. Además, en los últimos tiempos también se haciendo un esfuerzo en mejorar el sistema de orientación. Es muy importante que la persona que participa en la formación profesional para el empleo, venga de un sistema de orientación que le haya guiado en sus necesidades, en su en su vocación o itinerario profesional. El sistema de orientación es fundamental y ahí también tenemos mucho camino que recorrer y mucho que mejorar.*

*Experto en la FP para el Empleo. Albacete*

---

*Por ejemplo, los certificados de profesionalidad que ya son el 90% de la oferta de certificados, son ciclos muy largos, que no se adaptan a las necesidades de las empresas, que necesitarán cursos más cortos y específicos; eso es muy evidente en las TIC, porque la taxonomía de los certificados de profesionalidad, si tú vas a una empresa tecnológica, no le cuadra nada, no reconoce nada. Ellos tienen otras demandas más específicas, por ejemplo, como programación de java y eso no tiene ningún reflejo en los certificados de profesionalidad. O el típico ejemplo: community manager, en el certificado de profesionalidad no aparece por ningún lado. Con lo cual, si todo el sistema se dedica a formar en certificados de profesionalidad, serán formaciones lentas y que no responden a las necesidades. Todo ello derivado de que es un modelo educativo, que está bien como formación inicial o básica pero la formación para el empleo debería ser mucho más ágil.*

*Experto del Sistema de Empleo. Toledo 1*

---

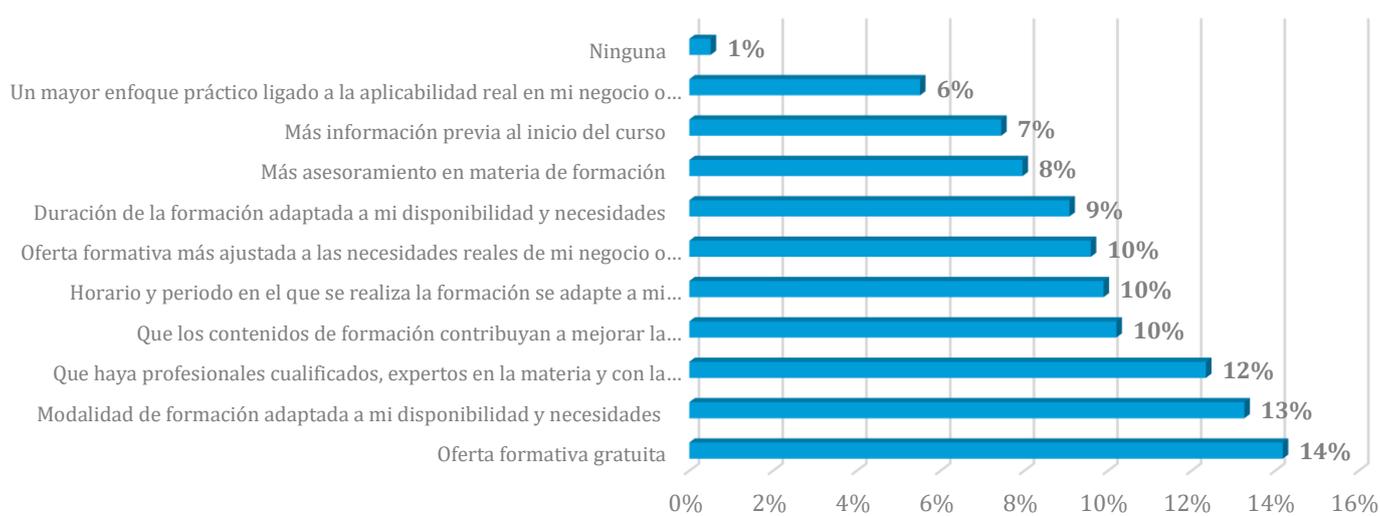
*Como punto a mejorar, mejoraría la información que tiene el usuario o alumno potencial y de la otra parte la empresa, no hay suficiente información sobre FPE, habría que realizar, por tanto, campañas de información y asesoramiento desde todos los ámbitos que están implicados, desde la Administración hasta las entidades colaboradoras.*

*Experto en la FP para el Empleo. Toledo1*

---

Por ello, entre las medidas a llevar a cabo a fin de mejorar la oferta formativa y facilitar el acceso a la formación, los encuestados indican con un **14% la necesidad de que haya más oferta formativa gratuita**, así con un **13% que la modalidad de formación se adapte a la disponibilidad y necesidades de los trabajadores**, además destacan con **12% la necesidad de que haya profesionales cualificados**, expertos en la materia y con la suficiente capacidad pedagógica y experiencia.

Gráfico. Medidas para mejorar la oferta formativa

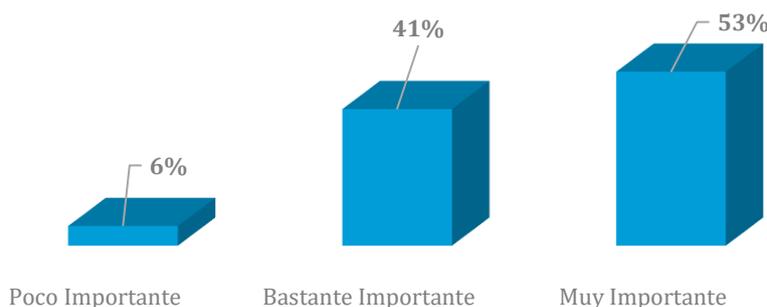


Los **expertos participantes en el Panel Delphi**, destacaron asimismo entre las **medidas a realizar**, con la intención de mejorar la oferta formativa en Competencias Transversales y Competencias TIC, las siguientes:

	MEDIA	MODA	DESVESTP
Debe haber más información sobre las acciones formativas programadas.	3,7	4	0,5
La oferta formativa debe adaptarse a la disponibilidad y necesidades reales del trabajador, ocupado y/ o desempleado.	3,7	4	0,6
La formación profesional para el empleo debe ajustarse a las necesidades reales que tiene la empresa.	3,9	4	0,3
La formación para el empleo debe ser impartida por profesionales capacitados.	3,8	4	0,4
El catálogo nacional de cualificaciones debería ser actualizado con mucha mayor agilidad, a fin de ajustar las competencias transversales necesarias a cada cualificación.	3,8	4	0,4

Asimismo, los encuestados señalaron que la **Administración y las empresas, deben promover el desarrollo de Competencias Transversales entre los trabajadores**, como así lo resalta el **53%** de los encuestados.

Gráfico. La Administración y las empresas, deben promover el desarrollo de Competencias Transversales entre los trabajadores, a fin de darles la posibilidad de aprender y mantener esas aptitudes y competencias, a lo largo de la vida.



De igual forma, todos los **expertos participantes en el Panel Delphi, coinciden en que debe ser la Administración y la Empresa la que promueva el desarrollo de Competencias Transversales con 4,0 de media**, de una escala del 1 al 4. De igual manera, indican las siguientes iniciativas y actuaciones que se deben llevar a cabo en la promoción y desarrollo de Competencias Transversales, entre los castellanos manchegos:

*Tanto los agentes sociales en una mesa de diálogo social, tripartita, con la Administración, pero la Administración tiene que implicarse más, cómo...pues las campañas de publicidad sabemos que llegan a lo que llegan, quizás haya que llevarlo a los centros de trabajo, y que todos los partícipes de las relaciones laborales de Castilla-La Mancha sepan que hay herramientas disponibles para trabajadores y empresarios para utilizarlas cuando sea necesario.*

*Experto en la FP para el Empleo. Toledo 2*

---

*Si en primer lugar las dos Consejerías, Economía, Empresas y Empleo y la Consejería de Educación y además tenemos ya el marco normativo o la hoja de ruta definida a través de nuestro III Plan de Formación Profesional, entonces esa es la iniciativa que nosotros hemos ido liderando durante esta legislatura, además si hablamos de actuaciones. Se desarrollarán acciones muy concretas en el cumplimiento de sus planes formación profesional.*

*Sin olvidar que aquí se suma agentes sociales, como las confederaciones de empresarios, agentes sindicales, todo esto dentro de lo que llamamos los Comités territoriales que harán pues un buen estudio de cuál es la realidad empresarial de cada una de las comarcas y por donde tiene que ir la ofertas formativas en los dos ámbitos y creemos que esas iniciativas y actuaciones coordinadas con esos organismos de referencia, liderando las dos consejerías y con el apoyo de estos agentes nos dará el éxito que pretendemos conseguir con el alumnado.*

*Experto del Sistema Educativo. Toledo*

---

*Lo primero, a nivel estatal, sobre todo el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), ahí se deberían ya detectar para cada cualificación qué competencias transversales son las ajustadas a esa cualificación. Porque a partir de eso, esas competencias transversales, digamos se podrían incluir en los certificados o en los títulos.*

*Y si no se incluyera, por lo menos saber qué formación debería ir acompañada o qué competencia transversal debería complementar ese certificado de profesionalidad para las competencias del trabajador.*

*También hay que hacer estudios de necesidad formativas. Nos compete tanto al Sepe, a las organizaciones estatales y a las Comunidades Autónomas. Que incluyan competencias transversales. Que el Sepe ya lo ha hecho. Y es importantísimo porque vas viendo ocupación por ocupación, qué necesidades de competencias transversales tiene cada una. Y luego, a la hora de valorar las subvenciones de la formación profesional para el empleo, se tengan en cuenta esas necesidades de formación en competencias transversales, si están incluidas, si se programan, si están basadas en estudios de necesidades de formación... Aquí se está empezando a hacer, creo que vamos en buen camino, pero es algo que se debe extender.*

*A nivel educativo, yo creo que, en el sistema educativo, en la primaria, en la ESO, se debería formar a los niños en habilidades y competencias transversales. Porque va a ser muy necesario para su vida laboral e incluso personal. Creo que puede estar escrito en los currículums escolares, pero luego no se imparte o se trabajan con los alumnos.*

*Experto del Sistema de Empleo. Toledo 2*

---

---

*Quizá habría que tener en cuenta y ofertar más formaciones del nivel uno de cualificación.*

*En general en todas las familias, hay poca oferta, pero en concreto ésta, más. Hay competencia en TIC de nivel 1 que deberían incorporarse al catálogo. Como, por ejemplo, temas básicos que tienen que ver con informática, porque hay trabajadores que necesitan lo básico. Desde cursos en Word, en Excel, en Access hasta saber manejar lo más básico de un ordenador. Hay una formación básica, pero es de nivel 2. Por lo cual, yo creo que debería de haber de nivel 1, más básica aún porque hay trabajadores que no manejan las nuevas tecnologías.*

*Experto del Sistema de Empleo. Toledo 2*

---

*Creo que tenemos que hacer en Castilla-La Mancha una alianza digital. En términos de formación y empleo. Primero, tenemos ese reto de la revolución tecnológica que hay que hacerle frente. Pero también tenemos muchas oportunidades de creación de empleo. La mayor parte del empleo digital está concentrado en Madrid, después Barcelona y Málaga. Y las TIC, el principal problema en las empresas tecnológicas, es la falta de profesionales o recursos humanos formados en ello. Nosotros deberíamos de ofrecer ese capital humano y las instalaciones para instalarse ese tipo de empresas. Deberíamos de llegar a acuerdos todos los agentes implicados, instituciones, patronal, sindicatos, universidad, y por supuesto, las empresas tecnológicas, para plantearnos una especie de salto digital y ofrecer oportunidades sobre ello en nuestro territorio.*

*Experto del Sistema de Empleo. Toledo 1*

---

*Entidades entiendo que la Consejería de Trabajo y Empleo, en este caso en la región porque es la que tiene las competencias; en cuanto a qué tipo de competencias clave se necesitan, creo que se está haciendo un esfuerzo muy grande en el tema de las competencias clave para los trabajadores desempleados que no terminaron la secundaria y puedan acceder a los certificados, se está haciendo un esfuerzo muy grande, que es fundamental. Y yo creo que ahora lo que habría que impulsar es en las TIC, a que la gente sepa trabajar con distintos dispositivos, que lo sepan manejar con soltura y facilidad, así como softwares que son de uso común y aplicaciones que son necesarias. Y parece que falta.*

*Experto del Sistema Educativo. Cuenca*

---

---

*¿Qué iniciativas? pues contando con que la formación es una de estas iniciativas, pues creo que promover jornadas, encuentros, coloquios simposios, donde se unan con un foco sectorial o con un foco territorial, se puedan unir empresas y administración para que hablemos entre otros todos de este tipo de competencias, cómo mejorarlas y cómo desarrollarlas.*

*Pero yo no quiero dejar pasar la oportunidad de referirme también a la responsabilidad que cada uno de nosotros tenemos en nuestra propia formación, es decir, el ocupado, el trabajador, el profesional de empresa, es también responsable de su propio crecimiento personal y su propio crecimiento profesional. Por tanto, no dejemos toda la responsabilidad en la administración y en la empresa, sino que el propio trabajador también tiene la responsabilidad de preocuparse por su formación y por su desarrollo y crecimiento profesional.*

*Experto en la FP para el Empleo. Albacete*

---

*Bueno esto es un proyecto que yo creo que tiene que ser común. Es una función propia de del gobierno, que tiene que dar las herramientas necesarias para que todo el mundo pueda adquirir esas competencias transversales... Y eso tiene que estar diseñado desde los primeros momentos de la formación de las personas, con la formación reglada la formación obligatoria, y luego tiene que tener un traslado fijo y bien establecido al mundo de la empresa, a los trabajadores y a las personas en desempleo.*

*Experto en la FP para el Empleo. Toledo 3*

---

*Todos los organismos que estamos implicados en la FPE tenemos cierta responsabilidad en informar tanto a las empresas así como a los trabajadores ocupados y desempleados, porque, a mí me da la impresión que se conoce poco la formación para el empleo, hay incluso gente no sabe nada de certificados de profesionalidad, no sabe a qué entidades se debe dirigir, no sabe si la formación es gratuita o no, nosotros hemos visto que hay gente en el mercado de trabajo que hace mucha formación que se implica mucho y se forma continuamente, y sin embargo hay gente que no sabemos por qué circunstancia, si por falta de tiempo, si falta de motivación o desconocimiento no accede a la formación y ni siquiera sabe que existe. De hecho, a nosotros nos llegan preguntas que a nosotros nos sorprende, como es posible que nos pregunten si hay un curso gratuito o cuánto cuesta gratuito, si hay 30 cursos que pueden acceder de manera gratuita tanto de nuestra entidad como del resto. Y hay gente que no lo sabe. Insisto en la desinformación que hay, y los organismos responsables son desde la Administración hasta el resto de organismos implicados, es una labor de todos.*

*Experto en la FP para el Empleo. Toledo 1*

---

---

*Sin duda, se pueden adquirir las competencias transversales a través de la formación. El truco está en el cómo, para causar impacto: para que se puedan adquirir de manera eficaz y eficiente y que esta adquisición de competencias luego pueda revertir al puesto de trabajo, eso es fundamentalmente metodología. Y con metodología me refiero al enfoque, es decir, nosotros los docentes tenemos la responsabilidad de que nuestros docentes sigan creciendo, de igual manera que hacen crecer a los alumnos, tanto empleados como desocupados etcétera, los profesores, nosotros como entidades que nos dedicamos a la formación, tenemos una responsabilidad de que nuestros profesores también sigan creciendo como como profesionales. Entonces, el cuerpo docente con el que trabajamos, debemos evolucionar fundamentalmente en temas metodológicos; y cuando hablo de metodología efectivamente, fundamentalmente del enfoque y debe ser un enfoque práctico. Debemos ser capaces, sea cual sea el curso que estemos impartiendo, que nuestros profesores sean capaces de otorgar herramientas a los asistentes que éstos puedan poner en práctica al día siguiente, en su puesto de trabajo. Una formación más operativa.*

*Experto en la FP para el Empleo. Albacete*

---

Por consiguiente, de los resultados de las encuestas y de las opiniones de los expertos, se extraen las siguientes conclusiones y mejoras:

- La **Administración y la Empresa son primordialmente, los encargados de promover el desarrollo de Competencias Transversales** entre los trabajadores, a fin de darles la posibilidad de aprender y mantener esas aptitudes y competencias a lo largo de la vida. Así como, **los Agentes Sociales son parte responsable en la promoción y desarrollo de Competencias Transversales.**
- Entre las **iniciativas y actuaciones propuestas, para mejorar el sistema de Formación Profesional para el Empleo, así como promover el desarrollo de Competencias Transversales** entre los castellanos manchegos, destacan:
  - ✓ Los **horarios deben adaptarse a la disponibilidad real de los trabajadores ocupados y/o desempleados.**
  - ✓ Se debe **articular mejores sistemas de comunicación y difusión del sistema de Formación Profesional para el Empleo y concretamente de la oferta formativa**, con la intención de llegar a un mayor número de trabajadores ocupados y desempleados.
  - ✓ Debe **ampliarse la oferta formativa gratuita y/o subvencionada en competencias transversales y en competencias TIC.**
  - ✓ La **oferta formativa programada en Competencias Transversales y TIC, debe responder a las necesidades y demandas reales del tejido empresarial.**
  - ✓ Los **agentes sociales deben intervenir en la programación de las acciones formativas, ya que, son los agentes intervinientes e interlocutores directos de las empresas y los trabajadores.**
  - ✓ Se debe mejorar la **metodología de impartición, así como que los profesionales estén cualificados** y sean expertos en la materia con suficiente capacidad pedagógica y experiencia.
  - ✓ Las **Competencias Transversales deben incorporarse en el sistema educativo** desde edades tempranas en la primaria, ESO con la intención de formar en habilidades y competencias transversales.
  - ✓ El **Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), debe ser la institución encargada de detectar qué competencias transversales son las que se ajustan a cada cualificación**, incluyendo las competencias transversales en los certificados o en los títulos a fin de complementar la formación de los trabajadores.
  - ✓ El **catálogo nacional de cualificaciones debe actualizarse con mayor agilidad**, a fin de ajustar las competencias transversales necesarias a cada cualificación.
  - ✓ La **Administración debe dotar de mayor flexibilidad al sistema de Formación Profesional para el Empleo, eliminando la burocracia excesiva.**

- ✓ Realizar **estudios de prospección y detección de necesidades formativas y en competencias transversales** desde el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) con la colaboración de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo y también de los organismos competentes de cada Comunidad Autónoma (normalmente las Consejerías de Empleo).
- ✓ Impulsar el **III Plan de Formación Profesional de Castilla-La Mancha 2018-2022**, desarrollado en el seno del Consejo de Formación Profesional de Castilla La Mancha, para impulsar la implementación de competencias en la formación profesional.
- ✓ Realizar una **alianza digital en Castilla-La Mancha**, en términos de formación y empleo, a fin de dotar a las empresas tecnológicas, de capital humano formado en las nuevas tecnologías de información y comunicación en la región, lo que permitirá mejorar la empleabilidad y el crecimiento empresarial.
- ✓ **Promover e implantar de forma transversal conocimientos de TIC en todos los niveles de acceso (priorizando el nivel 1) de la formación profesional para el empleo**, a fin de que los castellanos manchegos adquieran habilidades y competencias en el manejo y uso de las tecnologías de la información y comunicación.

## Evolución de las Competencias Transversales y Competencias TIC y de la Formación Profesional para el Empleo

En referencia a la **evolución de las Competencias Transversales y especialmente la evolución de las Competencias TIC, los expertos entrevistados**, expusieron:

---

*El futuro ya está aquí y la digitalización y las nuevas tecnologías, la industria 4.0, las redes sociales yo creo que no es ya el futuro si no el presente, entiendo si no hay compañeros y compañeras y no hay empresas que faciliten y se formen en este tipo de contenidos podemos tener un serio problema, a nosotros nos demandan muchos alumnos para poder hacer posibles cursos el día de mañana pues gestión por internet, marketing online, recursos humanos vía nuevas tecnologías, y también estamos implantando en el conjunto del país, aquí lamentablemente por el tejido productivo, todo lo que tiene que ver con la robótica. Nos gustaría que aquí en Castilla-La Mancha tener una Opel como en Valladolid o Zaragoza, pero no la tenemos, creo que el tema de la robótica es muy importante porque no es que sea el futuro si no el presente y antes o después va a llegar a Castilla-la Mancha y ahí estamos fallando los agentes sociales a la hora de dar una serie de formación en este sentido.*

*Experto en la FP para el Empleo. Toledo 2*

---

*Bueno pues yo creo, que se está utilizando muchísimo el término de analfabetos tecnológicos y yo creo que se pondrá un más en valor el uso y manejo de esas competencias de tal forma que aquella persona que no tenga adquiridas esas competencias especiales en manejo de las Tic, posiblemente se vean muy limitadas y mermadas sus posibilidades tanto de formación continua como de empleabilidad. Y digo lo de la formación continua porque cada vez son más las vías de formación continua a través de plataformas a través de sistemas On-Line a través del uso de dispositivos, que exige tener unas competencias adquiridas desde la base en el manejo de estas cuestiones y ya no solamente como formador o formando o como trabajador sino como ciudadano de este mundo, ya todo se hace ya través del uso de las Tic.*

*Entonces yo creo que pues la evolución de las competencias va a ser muy grande. Las Administraciones vamos a estar obligadas a darle a la ciudadanía esa capacidad de formación de forma transversal o módulos muy específicos para que el alumnado sea competente en el uso de esas herramientas.*

*Experto del Sistema Educativo. Toledo*

---

---

*Yo creo que va a haber un aumento en cuanto a la oferta de competencias transversales y, sobre todo, en TIC. Considero que en las acciones formativas que tienen que ver con el marketing digital, todo lo que tiene que ver con redes sociales social selling, e-commerce, etc. Fíjate, ahora mismo con la revolución y con la enorme innovación tecnológica que estamos viviendo, es imposible saber hacia dónde vamos en cinco años. Estoy absolutamente de acuerdo con esa percepción que dice que estamos educando a nuestros hijos, a nuestros jóvenes, a nuestros trabajadores, para unos puestos de trabajo que todavía no se han creado. Que, además, van a tener que utilizar tecnología que todavía no se ha inventado y a través de esa tecnología, que no se ha inventado, van a tener que resolver problemas que todavía no se saben. Partiendo de esa base, ¿qué formación les damos?*

*Experto en la FP para el Empleo. Albacete*

---

*Yo creo que cada vez van a tener más importancia y más peso en la formación, ya que, las empresas cada vez son más conscientes de la importancia de esas competencias. Y los trabajadores también, cada vez son más conscientes. Cada vez se habla más de las competencias transversales y debe, por tanto, crecer la oferta formativa en ellas. En las TIC, es difícil saberlo, pero está claro que va a evolucionar. Sobre todo, el tema de redes sociales, porque la población estamos cada vez más metidos en aplicaciones y en novedades tecnológicas. Netflix, Twitter, etc. Aplicaciones en las que estamos todos relacionándonos continuamente. Es el futuro. Desde personas mayores a jóvenes. Se utilizan dispositivos como móviles, ordenadores, Tablet... cada vez más. Es muy difícil saber a dónde vamos, cómo va a evolucionar. Pero hay que estar atentos, sobre todo en las relaciones a través de las tecnologías... hasta los trabajos están en continuo cambio. Creo que habrá que tener gente cualificada, con un nivel alto, sobre todo relacionado con las nuevas tecnologías. El país que mejor gente formada tenga en ese aspecto, podrá ser líder en el mercado, podrá tener conocimiento y tener empresas. Ahí hay que hacer un esfuerzo en formar a los trabajadores a niveles de cualificaciones altos. Y los idiomas son muy importantes, va unido a las TIC.*

*Experto del Sistema de Empleo. Toledo 2*

---

---

*Yo creo que hay muchos estudios que hablan de la falta de profesionales en TIC, incluso en toda Europa. La última encuesta que vi del INE sobre competencias digitales de la población, es verdad que ha mejorado mucho, que hay una brecha sobre todo de edad, a partir de cierta edad las competencias transversales en TIC se desploman. Por lo que irá mejorando y ampliando la población que maneja las TIC con el paso de los años. Competencias transversales irán mejorando y las técnicas, hay que esforzarse todos los agentes más, educación, nosotros, las organizaciones empresariales, sindicales... no puede estar en la oferta formativa como una más, sino que debe ser un objetivo prioritario incluso a nivel europeo. Implica revisar el marco de las cualificaciones al menos en el sector TIC, porque tenemos ahí varias cualificaciones, la de Microsoft y compañía tienen, Ametic, la patronal del sector, tiene otra, y eso no puede ser. Hace falta coordinación y tiene que haber un mecanismo muy flexible, y que definan qué necesita cada perfil en formación. Por ejemplo, qué necesita un profesional en ciber seguridad. Porque cambiará a una velocidad tan alucinante que en lo que se gestiona el programa formativo, ya ha cambiado. Por tanto, habrá que montar mesas de planificación, de dialogo, que sean más ágiles y conectarnos más rápidamente con las necesidades de empleo. Y aquí sí las empresas deben tener capacidad para detectar y presentar sus demandas y priorizar.*

*Experto del Sistema de Empleo. Toledo 1*

---

*El terreno del conocimiento está sobreexplotado y el problema es el desconocimiento de las relaciones sociales en un entorno cambiante e internacional, poniendo en manifiesto la necesidad de disponer de competencias relacionadas con la inteligencia emocional, automotivación, etc. Asimismo, las TIC van avanzar considerablemente hacia la revolución de la información y comunicación, por tanto, el uso de las nuevas tecnologías va a ser necesario, dejando a un lado a aquellas personas que no tengan capacidades en TIC, siendo por tanto analfabetos digitales, contrariamente a aquellos expertos o jóvenes, principalmente que, por el uso cotidiano de las TIC, dispondrán de más conocimiento en el manejo de las TIC, sin necesidad de una formación específica.*

*Experto del ámbito empresarial. Toledo*

---

Los expertos participantes en el Panel Delphi, opinaron sobre la evolución que tendrá la oferta formativa y concretamente, sobre la oferta formativa en Competencias Transversales y en TIC, considerando que principalmente la oferta formativa responderá a las necesidades del mercado y que esta oferta, se revisará anualmente a fin de responder a las demandas del sector productivo.

	MEDIA	MODA	DESVESTP
Se adaptarán los contenidos de los Certificados de Profesionalidad a las necesidades reales del mercado laboral.	3,3	4	0,8
Se incorporarán las TIC de manera transversal en la Formación Profesional, en los Certificados de Profesionalidad, etc.	3,4	4	0,7
Existirá una formación acorde con las necesidades del mercado de trabajo.	3,6	4	0,5
Se revisarán las acciones formativas anualmente para ajustar las demandas al sector productivo.	3,5	4	0,7

Por consiguiente, la evolución de las Competencias Transversales y Competencias TIC, así como de la Formación Profesional para el Empleo, será:

- Las Administraciones liderará el cambio digital y dotará a la ciudadanía de capacidades y conocimientos digitales, a través de la implementación de formación transversal o módulos muy específicos en innovación tecnológica, facilitando la empleabilidad de los trabajadores.
- Los Centros y Entidades que imparten formación, adaptarán la oferta formativa a la nueva era digital y programarán primordialmente acciones formativas en robótica, respondiendo así a las necesidades de cualificación futuras.
- Aumentará la oferta formativa en Competencias Transversales y en Competencias TIC.
- Se adaptarán los contenidos de los Certificados de Profesionalidad a las necesidades reales del mercado laboral, de forma flexible y rápida, a fin de dar respuesta a los cambios del mercado de trabajo.
- Se incorporarán las TIC de manera transversal en la Formación Profesional, en los Certificados de Profesionalidad, etc.
- La formación ofertada se adaptará a las necesidades del mercado de trabajo y por ello, serán revisadas anualmente.

## CAPITULO IV. CONCLUSIONES

A continuación, analizada la información aportada en el *Estudio de necesidades de Competencias Transversales en Empresas de Castilla-La Mancha*, podemos destacar las siguientes conclusiones:

- ❖ El 33% de los encuestados afirma haber realizado formación en Competencias Transversales en los dos últimos años, frente al 66% que responde que no.
- ❖ El 59% de los encuestados realizaron la formación por iniciativa propia, frente al 20% que la realizó por formación por iniciativa de la empresa.
- ❖ Según el 35% de los encuestados, la formación realizada fue impartida por empresas privadas, el 24% por organizaciones empresariales y el 21% por entidades de formación.
- ❖ El 47% de los encuestados, afirman haber realizado formación subvencionada, seguida con 22% formación privada (no reglada).
- ❖ el 84% de los encuestados afirma que tiene intención de realizar formación en Competencias Transversales, en un futuro próximo.
- ❖ El principal motivo de realizar formación, según el 61% de los encuestados, es para desarrollar sus competencias y habilidades, seguido con un 52% por satisfacción e interés personal.
- ❖ Los encuestados consideran como muy importante, con un 46%, que los centros y entidades de formación adapten su oferta formativa en Competencias Transversales.
- ❖ Los encuestados prefieren con 51% realizar programas de capacitación práctica (talleres, simulaciones), considerando que es la forma mejor de adquirir competencias transversales.
- ❖ El 60% de los encuestados consideran que la modalidad presencial debería ser la modalidad formativa a realizar, seguida la formación mixta con un 23%.
- ❖ Existe una apuesta por la formación de cursos de corta duración, entre 20-50 horas, manifestado por el 37% de los encuestados, seguidos del 25% que se decanta por la duración de 10 a 20 horas de formación.
- ❖ El 55% de los encuestados prefiere que el horario de la formación sea de tarde, frente al 20% de mañana.
- ❖ Los contenidos en Competencias Transversales y Competencias TIC, considerados necesarios implementar, son: *Planificación estratégica y organización; Uso y manejo de Internet, Tecnología digital y uso del ordenador y sistema operativo, Trabajo en equipo y liderazgo distribuido, Tratamiento de bases de datos, Gestión inteligente del tiempo: competencias en productividad, Navegación y comunicación en el mundo digital, Técnicas de comunicación, Gestión del rendimiento profesional y autoconfianza, Posicionamiento On-Line y en Redes Sociales, Gestión de conflictos e inteligencia emocional.*

- ❖ Las necesidades de formación en Competencias Transversales de los trabajadores de Castilla-La Mancha, que deben ser actualizadas a través de la implementación de acciones de formativas: **Competencias técnicas, Internet como medio de comunicación y como fuente de información, Orientación a resultados, Motivación por la calidad, Organización y Planificación, Gestión del tiempo, Resolución de problemas, Comunicación oral y escrita, Capacidad de Negociación, Idiomas/habilidades lingüísticas, así como desarrollar habilidades en visión estratégica/orientación estratégica y Trabajo en Equipo.**

Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo
47%Organización y planificación.	74%Resolución de problemas.	45% Internet como medio de comunicación y como fuente de información.	62%Competencias técnicas.	57%Internet como medio de comunicación y como fuente de información.
42%Competencias técnicas.	70%Orientación a resultados.	36%Orientación a resultados.	58%Idiomas/Habilidades lingüísticas.	57%Capacidad de Negociación
40%Trabajo en Equipo.	69% Competencias técnicas.	35% Motivación por la calidad.	57% Intenernet como medio de comunicación y como fuente de información	56%Idiomas/Habilidades lingüísticas.
38%Capacidad de Negociación.	69%Proactividad-Iniciativa-Toma de decisiones.	32%Competencias técnicas.	53%Innovación/Creatividad.	52%Resolución de conflictos.
37%Resolución de problemas.	69% Motivación por la calidad.	31%Comunicación oral y escrita.	53% Gestión del tiempo.	52% Liderazgo
				51%Competencias técnicas

- ❖ Las necesidades de formación en Competencias TIC de los trabajadores de Castilla-La Mancha, que deben ser actualizadas a través de la implementación de acciones de formativas: **Seguridad informática, Marketing Digital (Redes Sociales), Administrador de bases de datos, Industria 4.0, Desarrollo multiplataforma y aplicaciones web, Obtención de información relevante (Big Data), Plan estratégico de comercio electrónico (social selling, e-commerce), Manejo de software (ejemplo: Adobe Illustrator, etc.), Robotica, así como el uso de Bitcoin, Blockchain, Fintech Marketing.**

Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo
35%Marketing Digital(Redes Sociales).	59%Marketing Digital(Redes Sociales).	46%Administrador de bases de datos.	58%Seguridad informática.	46%Seguridad informática.
28%Seguridad informática.	52%Seguridad informática.	41%Seguridad informática.	53%Programación/desarrollo de aplicaciones (móviles).	41%Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing).
23%Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing).	48%Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce).	37%Soporte técnico/asistencia de usuario.	52% Desarrollo web.	41%Desarrollo web.
23%Administrador de bases de datos.	41%Obtención de información relevante (Big Data).	36%Desarrollo web.	50%Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing).	38%Marketing Digital (Redes Sociales).
		36%Marketing Digital (Redes Sociales).	50%Administrador de bases de datos.	38%Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce).
			50%Obtención de información relevante (Big Data).	
			50%Marketing Digital (Redes Sociales).	

- ❖ Sobre el análisis de Competencias y Empleabilidad, los encuestados y expertos destacan: Disponer de **Competencias Técnicas y/o específicas es bastante más importante, para el desarrollo profesional, que disponer de Competencias Transversales y/o genéricas.** Las Competencias Transversales son transferibles a cualquier industria, trabajo o ámbito de vida. Es igual de importante disponer, en el actual mercado de trabajo, de **Competencias Técnicas** (competencias adquiridas tras haber realizado una formación específica y, por tanto, específicas a un puesto de trabajo), **como de Competencias Transversales** (habilidades y aptitudes que hacen que un trabajador desarrolle de forma eficaz su trabajo). Las **Competencias Transversales son un complemento de las Competencias Técnicas**, favoreciendo la diferenciación de un profesional de otro, ya que, el profesional con Competencias Transversales dispondrá de unas habilidades, aptitudes y actitudes diferenciadoras, que favorecen la empleabilidad y la estabilidad laboral. En un mercado de trabajo cada vez más flexible y ambivalente, se requiere de competencias más complejas siendo, sobre todo, **imprescindible disponer Competencias TIC.**

- ❖ Las empresas, **grandes y pymes, tienen bastante presente las Competencias Transversales a la hora de contratar a sus colaboradores**, concretamente: Las empresas a la hora de contratar a sus colaboradores **valoran más las competencias y habilidades que uno tiene** y, sobre todo, tienen en cuenta aquellas competencias digitales (trabajo en equipo, manejo de redes sociales, habilidades de comunicación, etc.). Las empresas más grandes, en el proceso de selección, **han incorporado a su sistema de RR.HH. las Competencias Transversales de forma estructurada**, incluso contratando a empresas especializadas para realizar selecciones en base a competencias transversales. Las **pequeñas empresas tienen un sistema menos automatizado** a la hora de realizar selección de candidatos, pero si tienen en cuenta las Competencias Transversales de manera informal. Es necesario disponer de conocimientos específicos o técnicos, no obstante, **disponer de competencias transversales, así como, las habilidades sociales y en TIC, permite la diferenciación entre unos y otros trabajadores**, mejorando la empleabilidad y movilidad intersectorial, ya que, dichas capacidades son transferibles a cualquier puesto de trabajo y a cualquier sector.
- ❖ Del análisis del **emprendimiento y necesidades formativas en Competencias Transversales**, los expertos destacan; **el emprendimiento no se debe ligar a un área específica dentro de la del sistema educativo, sino que debe disponer de un carácter transversal, en todas las etapas educativas, desde edades tempranas**. Se debe implementar un **módulo obligatorio de emprendimiento en las acciones formativas programadas en la Formación Profesional para el Empleo**. La Administración debe llevar a cabo **acciones orientadas al fomento del autoempleo y el emprendimiento en Castilla-La Mancha**.
- ❖ Comparativamente, existen diferencias entre el grado de importancia entre las 12 Competencias Transversales, **que los trabajadores consideran poseer y aquellas Competencias demandas por el mercado de trabajo**:

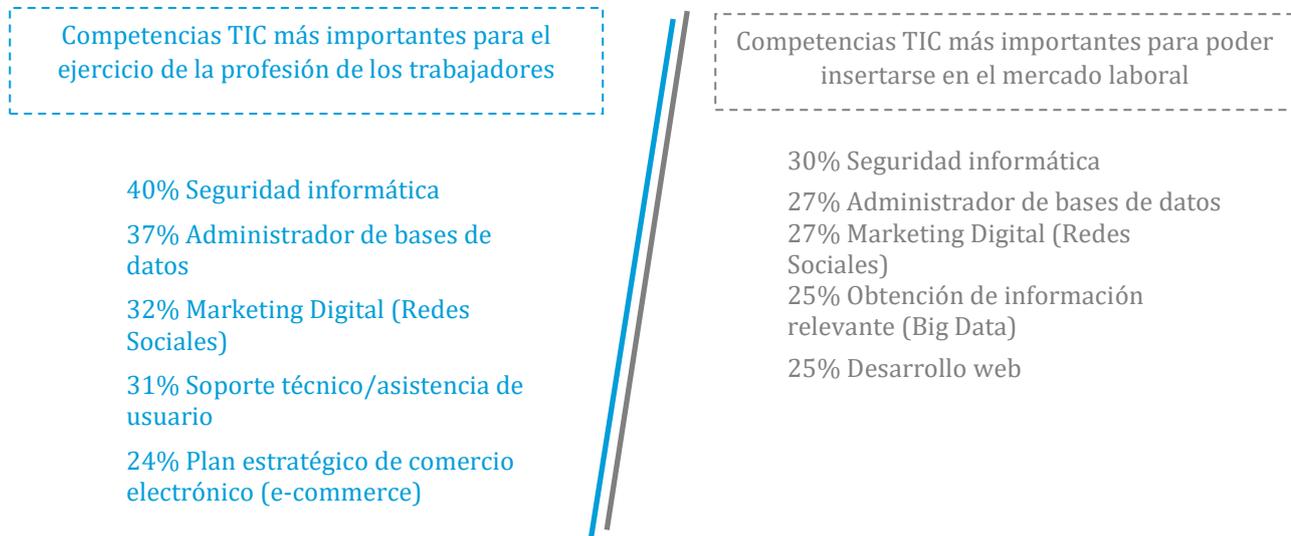
Competencias Transversales más importantes para el ejercicio de la profesión de los trabajadores

62% Compromiso  
 62% Capacidad de aprender  
 61% Resolución de problemas  
 60% Gestión del tiempo  
 58% Motivación por la calidad  
 58% Organización y planificación  
 57% Trabajo en Equipo  
 57% Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio  
 56% Resolución de conflictos  
 55% Automotivación  
 55% Orientación a resultados  
 54% Proactividad-Iniciativa-Toma de decisiones

Competencias Transversales más importantes para poder insertarse en el mercado laboral

51% Capacidad de aprender  
 48% Compromiso  
 47% Trabajo en Equipo  
 47% Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio  
 46% Resolución de problemas  
 46% Internet como medio de comunicación y como fuente de información  
 46% Orientación a resultados  
 45% Gestión del tiempo  
 44% Proactividad-Iniciativa-Toma de decisiones  
 43% Organización y planificación  
 43% Motivación por la calidad  
 43% Respeto y Empatía

- ❖ Según los resultados obtenidos, podemos comprobar que **los encuestados coinciden en señalar que las Competencias TIC que poseen para el ejercicio su profesión son también los más importantes para poder insertarse en el mercado laboral:**



- ❖ La **Administración y la Empresa son primordialmente, los encargados de promover el desarrollo de Competencias Transversales** entre los trabajadores, a fin de darles la posibilidad de aprender y mantener esas aptitudes y competencias a lo largo de la vida. Así como, **los Agentes Sociales son parte responsable en la promoción y desarrollo de Competencias Transversales.**
- ❖ Entre las **iniciativas y actuaciones propuestas, para mejorar el sistema de Formación Profesional para el Empleo, así como promover el desarrollo de Competencias Transversales** entre los castellanos manchegos, destacan: Los **horarios deben adaptarse a la disponibilidad real de los trabajadores ocupados y/o desempleados.** Se debe **articular mejores sistemas de comunicación y difusión del sistema de Formación Profesional para el Empleo** y concretamente de la oferta formativa. Debe **ampliarse la oferta formativa gratuita y/o subvencionada** en competencias transversales y en competencias TIC. La oferta formativa programada en Competencias Transversales y TIC, **debe responder a las necesidades y demandas reales del tejido empresarial.** Los **Agentes Sociales deben intervenir en la programación de las acciones formativas,** ya que, son los agentes intervinientes e interlocutores directos de las empresas y los trabajadores. Se debe mejorar la **metodología de impartición, así como que los profesionales estén cualificados** y sean expertos en la materia con suficiente capacidad pedagógica y experiencia. Las **Competencias Transversales deben incorporarse en el sistema educativo** desde edades tempranas en la primaria, ESO con la intención de formar en habilidades y competencias transversales. El **Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), debe ser la institución encargada de detectar qué competencias transversales son las que se**

**ajustan a cada cualificación**, incluyendo las competencias transversales en los certificados o en los títulos a fin de complementar la formación de los trabajadores. El **catálogo nacional de cualificaciones debe actualizarse con mayor agilidad**. La Administración debe dotar de mayor flexibilidad al **sistema de Formación Profesional para el Empleo**, eliminando la burocracia excesiva. Realizar **estudios de prospección y detección de necesidades formativas y en competencias transversales** desde el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) con la colaboración de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo y también de los organismos competentes de cada Comunidad Autónoma (normalmente las Consejerías de Empleo). Impulsar el **III Plan de Formación Profesional de Castilla-La Mancha 2018-2022**, desarrollado en el seno del Consejo de Formación Profesional de Castilla La Mancha, para impulsar la implementación de competencias en la formación profesional. Realizar una **alianza digital en Castilla-La Mancha**, en términos de formación y empleo, a fin de dotar a las empresas tecnológicas, de capital humano formado en las nuevas tecnologías de información y comunicación en la región, lo que permitirá mejorar la empleabilidad y el crecimiento empresarial. **Promover e implantar de forma transversal conocimientos de TIC en todos los niveles de acceso (priorizando el nivel 1) de la formación profesional para el empleo.**

- ❖ La **evolución de las Competencias Transversales y Competencias TIC, así como de la Formación Profesional para el Empleo**, será: Las **Administraciones liderará el cambio digital y dotará a la ciudadanía de capacidades y conocimientos digitales**, a través de la implementación de formación transversal o módulos muy específicos en innovación tecnológica. Los **Centros y Entidades que imparten formación, adaptarán la oferta formativa a la nueva era digital** y programarán primordialmente acciones formativas en robótica. **Aumentará la oferta formativa en Competencias Transversales y en Competencias TIC**. Se **adaptarán los contenidos de los Certificados de Profesionalidad a las necesidades reales del mercado laboral**, de forma flexible y rápida. Se **incorporarán las TIC de manera transversal en la Formación Profesional**, en los Certificados de Profesionalidad, etc. La **formación ofertada se adaptará a las necesidades del mercado de trabajo** y por ello, **serán revisadas anualmente.**

## EQUIPO DE TRABAJO

NOMBRE Y OCUPACIÓN EN EL PROYECTO	ENTIDAD	PERFIL PROFESIONAL	RESPONSABILIDADES/FUNCIONES
<p>M<sup>a</sup> Carmen Sánchez García <b>Responsable técnico del proyecto.</b></p>	<p>CECAM CEOE-CEPYME C-LM</p>	<p>Licenciada en Psicología por la Universidad Autónoma de Madrid. MBA I y II. Universidad Antonio Nebrija. Máster en Recursos Humanos. Especialidad Gestión Formación. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Especialidad Seguridad laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interlocución directa con la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral.</li> <li>- Funciones de coordinación, control de calidad, evaluación y seguimiento del desarrollo del proyecto.</li> <li>- Dirección y coordinación del equipo técnico del proyecto.</li> <li>- Diseño de los procedimientos de trabajo, informes, formularios, etc. necesarios para la correcta ejecución del proyecto.</li> <li>- Colaboración en ejecución técnica del proyecto.</li> <li>- Colaboración en la elaboración de Informes Finales.</li> <li>- Justificación técnica y económica del proyecto.</li> <li>- Cumplimiento del cronograma.</li> <li>- Control presupuestario.</li> <li>- Aportación de recursos humanos y técnicos al proyecto.</li> <li>- Difusión del proyecto y de sus productos finales.</li> <li>- Supervisión de la adecuación del proyecto a sus objetivos, a la memoria técnica del impreso de solicitud, a las condiciones de la resolución y la normativa de aplicación.</li> </ul>
<p>Nuria Esther Núñez Cabrera <b>Consultor experto.</b></p>	<p>PROFESIONAL INDEPENDIENTE</p>	<p>Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Córdoba.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Colaboración especializada en el diseño metodológico de los procedimientos de trabajo, informes, formularios, etc. necesarios para la correcta ejecución del proyecto.</li> <li>- Colaboración especializada en el diseño de herramientas digitales de seguimiento e información.</li> <li>- Colaboración especializada en el seguimiento, control y evaluación de las actuaciones desarrolladas a través del Proyecto.</li> <li>- Colaboración especializada en el diseño de documentación de difusión e información.</li> <li>- Elaboración de propuestas de mejora metodológica y de optimización para el desarrollo de las actuaciones del Proyecto</li> <li>- Colaboración especializada en la elaboración de documentación, informes, y productos finales.</li> </ul>
<p>Lucía Pozo Alonso <b>Técnico experto ubicado en la sede de CECAM</b></p>	<p>CECAM CEOE-CEPYME C-LM</p>	<p>Licenciada en Sociología en Ciencias Políticas y de la Administración por la Universidad Carlos III.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Colaboración técnica en la coordinación del equipo técnico del proyecto.</li> <li>-Colaboración técnica en el seguimiento, control y evaluación de las actuaciones desarrolladas a través del Proyecto.</li> <li>- Colaboración en el diseño de técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa.</li> <li>-Colaboración en la Prospección y detección de necesidades relacionadas con la ejecución del proyecto.</li> <li>-Procesamiento y análisis de los resultados generados de las actuaciones llevadas a cabo con fines estadísticos, llevando a cabo informes de finalización de cada fase, indicando tanto información cuantitativa como cualitativa.</li> </ul>

<p>Elena Montes Calzada <b>Técnico experto ubicado en la sede de CECAM</b></p>	<p>CECAM CEOE-CEPYME C-LM</p>	<p>Licenciada en Sociología por la Universidad de Salamanca.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Colaborar en la adecuación del proyecto a los objetivos, requisitos de la convocatoria, procedimientos de trabajo, normativa, etc.</li> <li>-Colaboración Técnica en el diseño de documentación de difusión e información.</li> <li>-Colaboración Técnica en la elaboración de documentación, informes y productos finales.</li> <li>-Colaboración técnica en la coordinación del equipo técnico del proyecto.</li> <li>-Colaboración técnica en el seguimiento, control y evaluación de las actuaciones desarrolladas a través del Proyecto.</li> <li>- Colaboración en el diseño de técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa.</li> <li>-Colaboración en la Prospección y detección de necesidades relacionadas con la ejecución del proyecto.</li> <li>-Procesamiento y análisis de los resultados generados de las actuaciones llevadas a cabo con fines estadísticos, llevando a cabo informes de finalización de cada fase, indicando tanto información cuantitativa como cualitativa.</li> <li>-Colaborar en la adecuación del proyecto a los objetivos, requisitos de la convocatoria, procedimientos de trabajo, normativa, etc.</li> <li>-Colaboración Técnica diseño de documentación de difusión e información.</li> <li>-Colaboración Técnica en la elaboración de documentación, informes y productos finales.</li> </ul>
<p>María José Muñoz Sesmero <b>Técnico consultor financiero/análisis de datos ubicado en la sede de CECAM</b></p>	<p>CECAM CEOE-CEPYME C-LM</p>	<p>Licenciada en Economía por la Universidad Carlos III.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Control económico financiero del proyecto.</li> <li>- Procesamiento y análisis de documentos económicos generados durante la ejecución del proyecto.</li> <li>- Justificación económica del proyecto.</li> </ul>
<p>José Javier Fernández Pinel <b>Técnico consultor financiero/análisis de datos ubicado en la sede de CECAM (Sustituye)</b></p>	<p>CECAM CEOE-CEPYME C-LM</p>	<p>Licenciado en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad de Castilla-La Mancha.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Control económico financiero del proyecto.</li> <li>- Procesamiento y análisis de documentos económicos generados durante la ejecución del proyecto.</li> <li>- Justificación económica del proyecto.</li> </ul>
<p>Bárbara Carroza Romero <b>Técnico experto ubicado en la sede de FEDA Albacete</b></p>	<p>FEDA CEOE-CEPYME ALBACETE</p>	<p>Licenciada en Derecho por la Universidad Castilla-La Mancha. Máster en Asesoramiento Jurídico de Empresas. UCLM Máster en Dirección de Recursos Humanos. Escuela de Negocios FEDA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Colaboración en todo momento con la dirección técnica del proyecto en la correcta ejecución del proyecto.</li> <li>-Colaboración con la dirección técnica en el diseño de procedimientos de trabajo y soportes documentales.</li> <li>-Utilización y recogida de datos tras la aplicación de técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa.</li> <li>-Detección de necesidades relacionadas con la ejecución del proyecto.</li> <li>-Ejecución técnica del proyecto.</li> <li>-Velar por la adecuación del proyecto a los objetivos, requisitos de la convocatoria, procedimientos de trabajo, normativa, etc.</li> <li>-Elaboración de documentación, informes y productos finales.</li> </ul>

<p>Rosa García Rodríguez <b>Técnico experto</b> ubicado en la sede de <b>FEDA Albacete</b></p>	<p>FEDA CEOE- CEPYME ALBACETE</p>	<p>Diplomada en Relaciones Laborales por la Universidad Castilla-La Mancha</p>	<p>-Difusión del proyecto y de sus productos finales. -Velar por la adecuación del proyecto a los objetivos, requisitos de la convocatoria, procedimientos de trabajo, normativa, etc. -Detección de necesidades relacionadas con la ejecución del proyecto. - Colaboración técnica en la fase analítica. -Elaboración de documentación, informes y productos finales. -Difusión del proyecto y de sus productos finales.</p>
<p>Inmaculada Fernández Fernández <b>Técnico experto</b> ubicado en la sede de <b>FECIR Ciudad Real</b></p>	<p>FECIR CIUDAD REAL</p>	<p>Licenciada en Derecho por la Universidad de Castilla la Mancha</p>	<p>-Colaboración en todo momento con la dirección técnica del proyecto en la correcta ejecución del proyecto. -Colaboración con la dirección técnica en el diseño de procedimientos de trabajo y soportes documentales. -Utilización y recogida de datos tras la aplicación de técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa. -Detección de necesidades relacionadas con la ejecución del proyecto. -Ejecución técnica del proyecto. -Velar por la adecuación del proyecto a los objetivos, requisitos de la convocatoria, procedimientos de trabajo, normativa, etc. -Elaboración de documentación, informes y productos finales. -Difusión del proyecto y de sus productos finales.</p>
<p>Cristina Calderón De La Barca Delgado <b>Técnico experto</b> ubicado en la sede de <b>CEOE-CEPYME- CUENCA</b></p>	<p>CECAM CEOE- CEPYME C-LM</p>	<p>Licenciada en Geología por la Universidad Complutense de Madrid. Certificado de Aptitud Pedagógica (CAP) por la Universidad Complutense de Madrid, Instituto de Ciencias de la Educación.</p>	<p>-Colaboración en todo momento con la dirección técnica del proyecto en la correcta ejecución del proyecto. -Colaboración con la dirección técnica en el diseño de procedimientos de trabajo y soportes documentales. -Utilización y recogida de datos tras la aplicación de técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa. -Detección de necesidades relacionadas con la ejecución del proyecto. -Ejecución técnica del proyecto. -Velar por la adecuación del proyecto a los objetivos, requisitos de la convocatoria, procedimientos de trabajo, normativa, etc. -Elaboración de documentación, informes y productos finales. -Difusión del proyecto y de sus productos finales.</p>
<p>Marta Sanz Martínez <b>Técnico experto</b> ubicado en la sede de <b>CEOE-CEPYME- GUADALAJARA</b></p>	<p>CEOE-CEPYME GUADALAJARA</p>	<p>Licenciada en Periodismo por la Universidad de Carlos III de Madrid. Licenciada en Sociología por la Universidad Complutense de Madrid.</p>	<p>-Colaboración en todo momento con la dirección técnica del proyecto en la correcta ejecución del proyecto. -Colaboración con la dirección técnica en el diseño de procedimientos de trabajo y soportes documentales. -Utilización y recogida de datos tras la aplicación de técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa. -Detección de necesidades relacionadas con la ejecución del proyecto. -Ejecución técnica del proyecto.</p>

<p>María Teresa Román Sánchez-Rubio <b>Técnico experto</b> <b>ubicado en la sede de</b> <b>CEOE-CEPYME</b> <b>FEDETO Toledo</b></p>	<p>CEOE-CEPYME FEDETO TOLEDO</p>	<p>Licenciada en Derecho por la Universidad Pontificia de Comillas ICADE, especialidad E1: Letrado Asesor de Empresas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Velar por la adecuación del proyecto a los objetivos, requisitos de la convocatoria, procedimientos de trabajo, normativa, etc.</li> <li>-Elaboración de documentación, informes y productos finales.</li> <li>-Difusión del proyecto y de sus productos finales.</li> <li>-Colaboración en todo momento con la dirección técnica del proyecto en la correcta ejecución del proyecto.</li> <li>-Colaboración con la dirección técnica en el diseño de procedimientos de trabajo y soportes documentales.</li> <li>-Utilización y recogida de datos tras la aplicación de técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa.</li> <li>-Detección de necesidades relacionadas con la ejecución del proyecto.</li> <li>-Ejecución técnica del proyecto.</li> <li>-Velar por la adecuación del proyecto a los objetivos, requisitos de la convocatoria, procedimientos de trabajo, normativa, etc.</li> <li>-Elaboración de documentación, informes y productos finales.</li> <li>-Difusión del proyecto y de sus productos finales.</li> </ul>
---	--------------------------------------	--	--

## BIBLIOGRAFÍA

- Contabilidad Nacional Trimestral de España: principales agregados Primer trimestre de 2019. Avance  
<http://www.ine.es/daco/daco42/daco4214/cntr0119a.pdf>
- Servicio Público de Empleo Estatal. Boletín Trimestral del Mercado de Trabajo Estatal Observatorio de las Ocupaciones 4º trimestre 2018  
[https://www.sepe.es/contenidos/que es el sepe/publicaciones/pdf/pdf mercado trabajo/boletin trim mercadotrabajo 2018 4t.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que%20es%20el%20sepe/publicaciones/pdf/pdf%20mercado%20trabajo/boletin%20trim%20mercadotrabajo%202018%204t.pdf)
- Servicio Público de Empleo Estatal. Actividades económicas con tendencia positiva en la contratación. Anual 2018.  
[https://www.sepe.es/contenidos/que es el sepe/publicaciones/pdf/pdf mercado trabajo/boletin trim mercadotrabajo 2018 4t.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que%20es%20el%20sepe/publicaciones/pdf/pdf%20mercado%20trabajo/boletin%20trim%20mercadotrabajo%202018%204t.pdf)
- Servicio Público de Empleo Estatal. Datos Básicos de Movilidad Contratación y movilidad geográfica de los trabajadores de España. Año 2018.  
[https://www.sepe.es/contenidos/que es el sepe/publicaciones/pdf/pdf mercado trabajo/datos-basicos-movilidad-2018-datos-2017.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que%20es%20el%20sepe/publicaciones/pdf/pdf%20mercado%20trabajo/datos-basicos-movilidad-2018-datos-2017.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa (EPA). Primer trimestre de 2019. Publicado el 25 de abril de 2019.  
[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)
- Eurostat. Employment by sex, age groups and economic activity (from April 2019)  
[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq\\_egan2&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_egan2&lang=en)
- Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha. <http://www.ies.jccm.es/>
- Observatorio Regional de Empleo. Informe trimestral del mercado laboral en CLM. Primer Trimestre 2019.  
[http://empleoyformacion.jccm.es/fileadmin/user\\_upload/observatorio ocupacional/2019/Informe Trimestral 1T-2019.pdf](http://empleoyformacion.jccm.es/fileadmin/user_upload/observatorio_ocupacional/2019/Informe_Trimestral_1T-2019.pdf)
- Observatorio Regional de Empleo. Indicadores básicos del mercado de trabajo. Informes de 2018.  
<http://empleoyformacion.jccm.es/otras-secciones/observatorio-empleo/indicadores-basicos-del-mercado-de-trabajo/>
- Observatorio Regional de Empleo. Informes EPA Castilla-La Mancha. Informes del 2019.  
<http://empleoyformacion.jccm.es/otras-secciones/observatorio-empleo/informes-epa-castilla-la-mancha/>
- Consejería de Economía, Empresas y Empleo. Pacto por la Recuperación Económica de Castilla-La Mancha 2015-2020.  
<http://www.castillalamancha.es/gobierno/economiaempresasyempleo/actuaciones/pacto-por-la-recuperaci%C3%B3n-econ%C3%B3mica-de-castilla-la-mancha-2015-2020>
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Servicio Público de Empleo Estatal.  
[http://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/cursos/buscador cursos.html](http://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/cursos/buscador_cursos.html)

- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Servicio Público de Empleo Estatal.  
[http://www.sepe.es/contenidos/empresas/formacion/plan\\_formacion\\_tu\\_empresa.html](http://www.sepe.es/contenidos/empresas/formacion/plan_formacion_tu_empresa.html)
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Servicio Público de Empleo Estatal. <http://www.sepe.es/contratos/>
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Servicio Público de Empleo Estatal. Publicación Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral Ley 30/2015  
[https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_formacion/sistema\\_formacion\\_profesional\\_empleo.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_formacion/sistema_formacion_profesional_empleo.pdf)
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Servicio Público de Empleo Estatal. Informe de prospección y detección de necesidades formativas 2018.  
[https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/observatorio/pdf/DETECCION\\_NECESIDADES\\_FORMATIVAS\\_2018.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/observatorio/pdf/DETECCION_NECESIDADES_FORMATIVAS_2018.pdf)
- Ministerio de Educación y Formación Profesional. TodoFP.es <http://todofp.es/sobre-fp/informacion-general/fp-ambito-laboral.html>
- Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) <https://www.fundae.es/Pages/default.aspx>  
Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE). Formación en las empresas castellano-manchegas 2017.  
<https://www.fundae.es/Observatorio/Pages/Boletinesterritoriales.aspx>
- Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) [http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice\\_incual.html](http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_incual.html)
- Gobierno de Castilla-La Mancha <https://www.castillalamancha.es/>  
III Plan de Formación Profesional de Castilla-La Mancha 2018-2022. Consejería de Educación, Cultura y Deportes y Consejería Economía, Empresas y Empleo.  
<http://www.castillalamancha.es/gobierno/actuaciones/iii-plan-de-formacion-profesional-de-castilla-la-mancha-2018-2022>
- Consejería de Economía, Empresas y Empleo. Portal de Empleo y Formación <http://empleoyformacion.jccm.es/>
- Consejería de Educación, Cultura y Deportes. Portal de educación. <http://www.educa.jccm.es/es/fpclm>
- Portal de Orientación Profesional de Castilla-La Mancha. POP. <http://pop.jccm.es/>
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). Libro blanco sobre el sistema de formación en el trabajo. Mayo 2016.  
<http://www.ceoe.es/es/informes/formacion/libro-blanco-sobre-el-sistema-de-formacion-en-el-trabajo>
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). Libro blanco de los empresarios españoles. Mayo 2017.  
<http://www.ceoe.es/es/informes/asuntos-sociales/la-educacion-importa-libro-blanco-de-los-empresarios-espanoles>
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) [http://www.ccoo.es/Publicaciones%20y\\_documentos/Publicaciones\\_de\\_las\\_secretarias/Empleo\\_y\\_Cualificacion\\_Profesional#submenuHor](http://www.ccoo.es/Publicaciones%20y_documentos/Publicaciones_de_las_secretarias/Empleo_y_Cualificacion_Profesional#submenuHor)

- Unión General de Trabajadores (UGT)  
<http://portal.ugt.org/formacionparaelemp/>
- Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP)  
[www.cedefop.europa.eu/es](http://www.cedefop.europa.eu/es)
- Empleo y Formación. Consejería de Economía, Empresas y Empleo [en línea]  
<http://empleoyformacion.jccm.es/>
- Ingeniería del Conocimiento S.A. Análisis de las COMPETENCIAS TRANSVERSALES en los trabajadores jóvenes de Castilla-La Mancha: diagnóstico, perfiles y carencias. Estudio comparado en trabajadores con estudios universitarios y no universitarios de más reciente incorporación al mercado laboral. AC2008/052  
[http://empleoyformacion.jccm.es/fileadmin/user\\_upload/Otras\\_Entidades/entidades\\_sinanim/Acc.\\_complementarias/2008/200810.pdf](http://empleoyformacion.jccm.es/fileadmin/user_upload/Otras_Entidades/entidades_sinanim/Acc._complementarias/2008/200810.pdf)
- EPYCE. Posiciones y Competencias más demandadas. 2017  
[http://www.asociacion-centro.org/wpcontent/uploads/2018/04/Informe EPYCE-2017.-Posiciones-y-competencias-m%C3%A1s-demandadas.pdf](http://www.asociacion-centro.org/wpcontent/uploads/2018/04/Informe_EPYCE-2017.-Posiciones-y-competencias-m%C3%A1s-demandadas.pdf)
- Human Age Institute (ManpowerGroup) [www.humanageinstitute.org](http://www.humanageinstitute.org)  
Human Age Institute. Estudio Human Age Institute: Soft Skills 4 Talent. 2016 [http://www.manpowergroup.es/estudio-soft-skills-4-talent-human-age-institute.](http://www.manpowergroup.es/estudio-soft-skills-4-talent-human-age-institute)
- ICEMD, El Instituto de la Economía Digital de ESIC Business & Marketing School  
<https://www.icemd.com>  
ICEMD. 3er estudio sobre las competencias digitales en la empresa española. 2017 <http://www.ticpymes.es/siteresources/files/839/54.pdf>  
Job Lab CEU-Santander <https://www.ceu.es/joblab/>  
Job Lab CEU-Santander. Estudio tendencias de Empleo Universitario. 2015  
<https://www.ceu.es/joblab/documentacion/ConclusionesEstudioTendenciasEmpleoCEUSantander.pdf>
- Adecco. Informe Adecco sobre el futuro del trabajo en España. 2016  
<https://www.ceu.es/joblab/documentacion/informeAdecco.pdf>
- Keystart2work <http://www.keystart2work.eu/es/>  
Keystart2work. Catálogo de las competencias transversales clave para la empleabilidad  
[http://www.keystart2work.eu/images/docs/o2catalogue/02\\_Catalogue SP.pdf](http://www.keystart2work.eu/images/docs/o2catalogue/02_Catalogue_SP.pdf)
- PwC España [www.pwc.es](http://www.pwc.es)  
PwC. Trabajar en 2033 <https://www.pwc.es/es/publicaciones/espana-2033/assets/trabajar-en-2033.pdf>
- The European Commission's science and knowledge service  
<https://ec.europa.eu/jrc/en>  
The European Comission. DigComp 2.0: The Digital Competent Framework for Citizens. 2013. <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/digcomp-20-digital-competence-framework-citizens-update-phase-1-conceptual-reference-model>

- The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) <http://www.oecd.org>  
OECD *Skills Strategy Informe de Diagnóstico*. España 2015. [http://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Spain Diagnostic Report Espagnol.pdf](http://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Spain_Diagnostic_Report_Espagnol.pdf)
- Universidad de Deusto <https://www.deusto.es/cs/Satellite/deusto/es/universidad-deusto>  
Villa, A. y Poblete, M. *Aprendizaje basado en competencias*. Bilbao: Universidad de Deusto. 2008 <https://blogs.deusto.es/aprender-ensenar/en-busca-de-las-competencias-clave-del-estudiante-del-siglo-xxi/>
- Universidad de Zaragoza <http://zaguan.unizar.es>  
Rodríguez Martínez, Ana. *Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad*. 2012 <https://zaguan.unizar.es/record/9591/files/TESIS-2012-101.pdf>
- World Economic Forum <https://es.weforum.org/>  
World Economic Forum *The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. January 2016 [en línea]. [http://www3.weforum.org/docs/WEF Future of Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf)
- Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación. «BOE» núm. 78, de 1 de abril de 2019.
- Orden TMS/369/2019, de 28 de marzo, por la que se regula el Registro Estatal de Entidades de Formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como los procesos comunes de acreditación e inscripción de las entidades de formación para impartir especialidades formativas incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas. «BOE» núm. 78, de 1 de abril de 2019.
- Orden TMS/379/2019, de 28 de marzo, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones por el Servicio Público de Empleo Estatal, para la financiación de planes de formación de ámbito estatal, dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva. «BOE» núm. 78, de 1 de abril de 2019.
- Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.
- Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. Jefatura del Estado. «BOE» núm. 217, de 10 de septiembre de 2015.
- Ley 18/2014 de 15 de octubre de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. Jefatura del Estado. «BOE» núm. 163, de 5 de julio de 2014.
- Orden ESS/1726/2012, de 2 de agosto, por la que se modifica la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para

el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. «BOE» núm. 186, de 4 de agosto de 2012.

- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. Ministerio de la Presidencia. «BOE» núm. 270, de 9 de noviembre de 2012.
- Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. «BOE» núm. 67, de 18 de marzo de 2008.
- Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. «BOE» núm. 27, de 31 de enero de 2008.
- Real Decreto 395/2007 que regula el subsistema de formación profesional para el empleo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. «BOE» núm. 87, de 11 de abril de 2007.
- Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. «BOE» núm. 182, de 31 de julio de 2007.
- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. Juan Carlos I. Rey de España. «BOE» núm. 276, de 18 de julio de 2003. [Consulta 16 de mayo de 2017].
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Juan Carlos I. Rey de España. «BOE» núm. 147, de 20 de junio de 2002.
- Orden de 15 de noviembre de 2012, de la Consejería de Empleo y Economía, por la que se regula el desarrollo de la formación profesional para el empleo en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras, para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, en el ámbito territorial de Castilla-La Mancha. Consejería de Empleo y Economía. «DOCM» núm. 225, de 19 de noviembre de 2012.
- Orden de 18/10/2012, de la Consejería de Empleo y Economía, por la que se crea y regula el Registro de Centros y Entidades que imparten Formación Profesional para el Empleo en Castilla-La Mancha. Consejería de Empleo y Economía. «DOCM» núm. 211, de 29 de octubre de 2012.

## ANEXOS. ENCUESTA

### ANEXO. Invitación a participar en la encuesta



**“Estudio de necesidades de Competencias Transversales en Empresas de Castilla-La Mancha”, con número de expediente PE/2018/02.**

Estimado Sr./ Sra. :

Desde la Confederación Regional de Empresarios de Castilla La Mancha (CECAM CEOE- CEPYME C-LM) le damos la bienvenida al proyecto **“Estudio de necesidades de Competencias Transversales en Empresas de Castilla-La Mancha” (PE/2018/02).**

Esta acción pretende proporcionar respuestas efectivas a las necesidades de formación y recualificación del mercado laboral y responder a la demanda que se pueda producir de mano de obra cualificada, **identificando las carencias y necesidades formativas en Competencias Transversales con especial atención a las TIC de los trabajadores**, a fin de contribuir al desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras y en la competitividad de las empresas.

Es por ello, que dada su experiencia y conocimiento, nos gustaría contar con su participación, ya que consideramos que su aportación va a ser de gran ayuda y utilidad. Para ello le **invitamos a cumplimentar la encuesta proporcionada en el documento Word adjunto.**

Una vez cumplimentada la encuesta, **le solicitamos si es tan amable que nos la envíe al correo electrónico:** (...@...indicar correo)

Agradeciéndole de antemano su colaboración y atención, se despide atentamente,



## ANEXO. Encuesta



### ENCUESTA

**CECAM  
CEOE –CEPYME  
CLM**

**Estudio de necesidades de Competencias  
Transversales en Empresas de  
Castilla-La Mancha  
Nº Expediente PE/2018/02**





La Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM CEOE-CEPYME C-LM) en el marco de la Resolución de 06/03/2018, de la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral en el ámbito de Castilla-La Mancha, para la anualidad 2018, ha sido beneficiaria de una acción de Prospección y detección de necesidades formativas del sistema productivo: “**Estudio de necesidades de Competencias Transversales en Empresas de Castilla-La Mancha**”, con número de expediente PE/2018/02.

Con esta acción de prospección, queremos proporcionar respuestas efectivas a las necesidades de formación y recualificación del mercado laboral, anticiparnos a los cambios y responder a la demanda que se pueda producir de mano de obra cualificada, así como, identificar las carencias y necesidades formativas en Competencias Transversales con especial atención a las TIC de los trabajadores, a fin de contribuir al desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras y a la competitividad de las empresas.

Por ello, le agradeceríamos la participación en este estudio, contestando al siguiente cuestionario; por favor, lea atentamente cada pregunta así como las indicaciones. La contestación del cuestionario es personal, individual y anónima.

Las respuestas serán tratadas de forma anónima y estrictamente confidencial, en cumplimiento del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

- MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN -



Nº DE REGISTRO:

**1. INFORMACIÓN GENERAL**

1.1. Fecha: / /

1.2. Entidad encuestadora (selección de Organización empresarial provincial):

*Marque solamente una opción*

- 1.2.1. Confederación de Empresarios de Albacete (FEDA CEOE-CEPYME)
- 1.2.2. Federación Empresarial de Ciudad Real (FECIR)
- 1.2.3. Confederación de Empresarios de Cuenca (CEOE-CEPYME CUENCA)
- 1.2.4. Confederación Provincial de Empresarios de Guadalajara (CEOE-CEPYME GUADALAJARA)
- 1.2.5. Federación Empresarial Toledana (FEDETO CEOE-CEPYME TOLEDO)

1.3. Sexo:

*Marque solamente una opción*

- 1.3.1. Mujer
- 1.3.2. Varón

1.4. Edad:

*Marque solamente una opción*

- 1.4.1. De 16 a 25 años
- 1.4.2. De 26 a 35 años
- 1.4.3. De 36 a 44 años
- 1.4.4. De 45 a 55 años
- 1.4.5. Mayores de 55 años

1.5. Nivel de Estudios:

*Marque solamente una opción*

- 1.5.1. Sin estudios
- 1.5.2. Título de graduado E.S.O / Graduado Escolar
- 1.5.3. Título de Bachiller
- 1.5.4. Título de Técnico/ FP Grado Medio (Certificado de Profesionalidad Nivel 3)
- 1.5.5. Título de Técnico Superior/ FP Grado Superior
- 1.5.6. E. universitarios 1º ciclo (Diplomado-Grado)
- 1.5.7. E. universitarios 2º ciclo (Licenciatura-Máster)
- 1.5.8. E. universitario 3º ciclo (Doctor)
- 1.5.9. Otra titulación:
- 1.5.9. A. Carnet Profesional
- 1.5.9. B. Otra titulación no formal

**2. DATOS PROFESIONALES**

2.1. Situación Profesional:

*Marque solamente una opción*

- 2.1.1. Trabajador por cuenta ajena
- 2.1.2. Trabajador por cuenta propia (sin asalariados)
- 2.1.3. Trabajador por cuenta propia (con asalariados)

2.2. Categoría Profesional:

*Marque solamente una opción*

- 2.2.1. Directivo/a
- 2.2.2. Mando Intermedio
- 2.2.3. Técnico/a
- 2.2.4. Trabajador/a cualificado/a
- 2.2.5. Trabajador/a de baja cualificación
- 2.2.6. Otra categoría:

2.3. Área Funcional:

*Marque solamente una opción*

- 2.3.1. Área de Dirección
- 2.3.2. Área de Administración
- 2.3.3. Área de Recursos Humanos
- 2.3.4. Área Comercial y Ventas
- 2.3.5. Área de Producción
- 2.3.6. Área de Contabilidad y Finanzas
- 2.3.7. Otras áreas:

Estudio de necesidades de Competencias Transversales en Empresas de Castilla-La Mancha  
PE/2018/02

3

**2.4. Sector Empresa:***Marque solamente una opción*

- 2.4.1. Sector primario o sector agropecuario  
 2.4.2. Sector secundario o industrial  
 2.4.3. Sector terciario o de servicios

**2.6. Tamaño de la empresa:***Marque solamente una opción*

- 2.6.1. De 1 a 9 empleados  
 2.6.2. De 10 a 49 empleados  
 2.6.3. De 50 a 99 empleados  
 2.6.4. De 100 a 250 empleados  
 2.6.5. De más de 250 empleados

**2.7. Provincia Empresa:***Marque solamente una opción*

- 2.7.1. Albacete  
 2.7.2. Ciudad Real  
 2.7.3. Cuenca  
 2.7.4. Guadalajara  
 2.7.5. Toledo

**2.8. Localidad Empresa:****2.5. Actividad. CNAE 2009:***Marque solamente una opción*

- 2.5.1. GRUPO A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca  
 2.5.2. GRUPO B. Industrias extractivas  
 2.5.3. GRUPO C. Industria manufacturera  
 2.5.4. GRUPO D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado  
 2.5.5. GRUPO E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación  
 2.5.6. GRUPO F. Construcción  
 2.5.7. GRUPO G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas  
 2.5.8. GRUPO H. Transporte y almacenamiento  
 2.5.9. GRUPO I. Hostelería  
 2.5.10. GRUPO J. Información y comunicaciones  
 2.5.11. GRUPO K. Actividades financieras y de seguros  
 2.5.12. GRUPO L. Actividades inmobiliarias  
 2.5.13. GRUPO M. Actividades profesionales, científicas y técnicas  
 2.5.14. GRUPO N. Actividades administrativas y servicios auxiliares  
 2.5.15. GRUPO O. Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria  
 2.5.16. GRUPO P. Educación  
 2.5.17. GRUPO Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales  
 2.5.18. GRUPO R. Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento  
 2.5.19. GRUPO S. Otros servicios  
 2.5.20. GRUPO T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio  
 2.5.21. GRUPO U. Actividades de organizaciones y organismo extraterritoriales

### 3. COMPETENCIAS TRANVERSALES

3.1. Indique, qué grado de importancia, cree que tienen actualmente en el mercado de trabajo las Competencias Transversales en comparación con las Competencias Técnicas y/o Básicas.

Utilice, por favor, la siguiente escala

Nada importante	Menos importante	Igual de importante	Muy importante
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indique, el motivo:

3.2. Díganos, por favor, cuál es el grado de importancia que concede a los siguientes enunciados:

Utilice, por favor, la siguiente escala

1= Nada importante; 2=Poco importante; 3=Bastante importante; 4= Muy importante

Enunciado	Valoración
3.2.1. Disponer de Competencias Técnicas y/o específicas es más importante, para el desarrollo profesional, que disponer de Competencias Transversales y/o genéricas.	Elija un elemento.
3.2.2. Las Competencias Transversales son aquellas aptitudes valiosas y transferibles a cualquier industria, trabajo o ámbito de la vida.	Elija un elemento.
3.2.3. Las empresas actualmente tienen muy presente las Competencias Transversales a la hora de contratar a sus colaboradores.	Elija un elemento.
3.2.4. Es necesario que los profesionales optimicen su cualificación en Competencias Transversales, a fin de favorecer su empleabilidad y movilidad intersectorial.	Elija un elemento.
3.2.5. Las Competencias Transversales pueden ser adquiridas a través de formación.	Elija un elemento.
3.2.6. Los centros y entidades que imparten formación, deben adaptar su oferta formativa, al diseño de acciones en Competencias Transversales.	Elija un elemento.
3.2.7. La Administración y las empresas, deben promover el desarrollo de Competencias Transversales entre los trabajadores, a fin de darles la posibilidad de aprender y mantener esas aptitudes y competencias, a lo largo de la vida.	Elija un elemento.

**4. NECESIDADES DE FORMACIÓN EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES Y ACTITUDES LABORALES**

4.1. Para cada una de las competencias que se presentan a continuación, indique por favor:

- ✓ La importancia que usted le adjudica a dicha competencia, o habilidad para el ejercicio de su profesión. (Empleo)
- ✓ La importancia que usted le adjudica a dicha competencia o habilidad para insertarse en el mercado de trabajo.
- ✓ Si considera que es necesario recibir formación específica en la competencia indicada.

Utilice, por favor, la siguiente escala  
1= Nada; 2= Poco; 3= Bastante; 4= Mucho

Competencia/Habilidad	Importancia para el ejercicio actual de su profesión	Importancia para inserción profesional	Es necesario recibir formación
<b>A. COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE TIPO INSTRUMENTAL</b>			
Herramientas para el aprendizaje y la formación			
4.1.1. Análisis y síntesis	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.2. Organización y planificación	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.3. Resolución de problemas	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.4. Competencias técnicas	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.5. Comunicación oral y escrita	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.6. Idiomas/Habilidades lingüísticas	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.7. Internet como medio de comunicación y como fuente de información	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.8. Proactividad-Iniciativa-Toma de decisiones	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.9. Otra/as: -	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
<b>B. COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE TIPO INTRA E INTERPERSONAL</b>			
Capacidades que garantizan una buena relación laboral y personal con uno mismo y los demás			
4.1.10. Razonamiento crítico	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.11. Trabajo en Equipo	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.12. Compromiso	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.13. Resolución de conflictos	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.14. Resiliencia (Inteligencia emocional)	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.15. Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.16. Respeto y Empatía	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.17. Flexibilidad	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.18. Capacidad de Negociación	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.19. Automotivación	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.20. Otra/as: -	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.

## Encuesta | PE/2018/02

<b>C. COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE TIPO SISTÉMICO</b>			
<b>Capacidades que dan visión de conjunto y sirven para gestionar el total de la actuación</b>			
4.1.21. Capacidad de aprender	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.22. Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.23. Innovación/Creatividad	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.24. Liderazgo	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.25. Espíritu emprendedor	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.26. Visión estratégica/Orientación estratégica	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.27. Motivación por la calidad	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.28. Orientación a resultados	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.29. Gestión del tiempo	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
4.1.30. Otra/as: - -	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.

4.2. Por favor, a continuación seleccione y ordene las cinco competencias transversales, según su opinión, que en su sector empresarial y en su desarrollo profesional, considere más importantes, siendo 1 la competencia más importante y 5 la competencia menos importante.

- 4.2.1. Competencia 1:
- 4.2.2. Competencia 2:
- 4.2.3. Competencia 3:
- 4.2.4. Competencia 4:
- 4.2.5. Competencia 5:

**5. NECESIDADES DE FORMACIÓN EN COMPETENCIAS DIGITALES Y ACTITUDES LABORALES**

5.1. Para cada una de las competencias digitales que se presentan a continuación, indique por favor:

- ✓ La importancia que usted le adjudica a dicha competencia, o habilidad para el ejercicio de su profesión. (Empleo)
- ✓ La importancia que usted le adjudica a dicha competencia o habilidad digital para insertarse en el mercado de trabajo.
- ✓ Si considera que es necesario recibir formación específica en la competencia indicada.

Utilice, por favor, la siguiente escala  
1= Nada; 2= Poco; 3= Bastante; 4= Mucho

Competencia/Habilidad	Importancia para el ejercicio actual de su profesión	Importancia para la inserción profesional	Es necesario recibir formación
<b>COMPETENCIAS DIGITALES</b>			
5.1.1. Programación/ desarrollo de aplicaciones (móviles)	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
5.1.2. Soporte técnico/asistencia de usuario	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
5.1.3. Seguridad informática	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
5.1.4. Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing)	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
5.1.5. Desarrollo web	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
5.1.6. Administrador de bases de datos	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
5.1.7. Obtención de información relevante ( Big Data)	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
5.1.8. Marketing Digital (Redes Sociales)	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
5.1.9. Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce)	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.
5.1.10. Otra/as: - -	Elija un elemento.	Elija un elemento.	Elija un elemento.

5.2. Por favor, a continuación seleccione y ordene las cinco competencias digitales, según su opinión, que en su sector empresarial y en su desarrollo profesional, considere más importantes, siendo 1 la competencia más importante y 5 la competencia menos importante.

- 5.2.1. Competencia 1:
- 5.2.2. Competencia 2:
- 5.2.3. Competencia 3:
- 5.2.4. Competencia 4:
- 5.2.5. Competencia 5:

## 6. NECESIDADES DE FORMACIÓN

6.1. ¿Ha realizado alguna acción formativa relacionada con Competencias Transversales, en los últimos 2 años? (seleccione la opción que corresponda)

6.1.1. Sí. (pasar a p. 6.2.)

Puede indicarnos qué acciones formativas cursó:

6.1.2. No. (pasar a p. 6.5.)

6. 2. ¿Puede indicarnos si realizó la acción/es formativa/s por? (seleccione la opción u opciones que corresponda)

6.2.1. Iniciativa propia

6.2.2. Iniciativa de la empresa

6.2.3. Ambas

6.3. Indique, con qué centro formativo y/u otra entidad, cursó la formación (seleccione la opción u opciones que corresponda)

6.3.1. Empresas privadas

6.3.2. Centros Integrados de formación profesional/Centros de Referencia Nacional/Centros de Formación Profesional/Universidades

6.3.3. Organizaciones empresariales

6.3.4. Organizaciones sindicales

6.3.5. Entidades de formación

6.3.6. Otro; Indicar:

6.4. La acción/es formativas recibidas han sido: (seleccione la opción u opciones que corresponda)

6.4.1. Reglada

6.4.2. Subvencionada

6.4.3. Bonificada (formación programada por las empresas)

6.4.4. Privada (no reglada)

6.5. ¿Tiene intención o le gustaría formarse en Competencias Transversales en un futuro próximo? (seleccione la opción que corresponda)

6.5.1. Sí, tengo intención o me gustaría formarme

6.5.2. No, no tengo intención/interés

6.6. Según su experiencia, ¿qué contenido formativo en Competencias Transversales considera más necesario?

Utilice, por favor, la siguiente escala

1= Nada necesario; 2= Poco necesario; 3= Bastante necesario; 4=Muy necesario

Contenido formativo Competencias Transversales: Tipo Instrumental	Valores
6.6.1. Técnicas de comunicación	Elija un elemento.
6.6.2. Hablar en público	Elija un elemento.
6.6.3. Planificación estratégica y organización	Elija un elemento.
6.6.4. Idiomas	Elija un elemento.
6.6.5. Uso y manejo de Internet	Elija un elemento.
6.6.6. Otro/os: - -	Elija un elemento.
Contenido formativo Competencias Transversales: Tipo Intra e Interpersonal	Valores
6.6.7. Trabajo en equipo y liderazgo distribuido	Elija un elemento.
6.6.8. Gestión de conflictos e inteligencia emocional	Elija un elemento.
6.6.9. Negociación integradora	Elija un elemento.
6.6.10. Habilidades de observación y gestión del talento	Elija un elemento.
6.6.11. Gestión del rendimiento profesional y autoconfianza	Elija un elemento.
6.6.12. Claves resilientes para afrontar el estrés laboral	Elija un elemento.
6.6.13. Autocoaching	Elija un elemento.
6.6.14. Otro/os: - -	Elija un elemento.
Contenido formativo Competencias Transversales: Tipo Sistémico	Valores
6.6.15. Liderazgo en las organizaciones	Elija un elemento.
6.6.16. Gestión del cambio y flexibilidad	Elija un elemento.
6.6.17. Gestión inteligente del tiempo: competencias en productividad	Elija un elemento.
6.6.18. Emprendimiento	Elija un elemento.
6.6.19. Otro/os: - -	Elija un elemento.
Contenido formativo Competencias Digitales	Valores
6.6.20. Tecnología digital y uso del ordenador y sistema operativo	Elija un elemento.
6.6.21. Navegación y comunicación en el mundo digital	Elija un elemento.
6.6.22. Herramientas de colaboración en la Nube	Elija un elemento.
6.6.23. Tratamiento de bases de datos	Elija un elemento.
6.6.24. Posicionamiento OnLine y en Redes Sociales	Elija un elemento.
6.6.25. Otro/os: - -	Elija un elemento.

**6.7. ¿Valore, según el grado de importancia, los siguientes motivos por los que realiza o realizaría formación en Competencias Transversales?**

*Utilice, por favor, la siguiente escala*

*1= Nada importante; 2= Poco importante; 3= Bastante importante; 4=Muy importante*

Motivos	Valores
6.7.1. Para desarrollar mis competencias y habilidades	Elija un elemento.
6.7.2. Para promocionarme dentro de la empresa	Elija un elemento.
6.7.3. Por satisfacción e interés personal	Elija un elemento.
6.7.4. Para mantener mi puesto de trabajo	Elija un elemento.
6.7.5. Porque quiero cambiar de trabajo	Elija un elemento.
6.7.6. Porque la dirección de la empresa las incluye en el plan de formación	Elija un elemento.

**6.8. Indique, las dos razones principales que le impiden o dificultan la realización de acciones de formación (Seleccione las dos opciones que considere principales según su punto de vista)**

- 6.8.1. Dificultades en el horario.
- 6.8.2. Dificultades para desplazarme al lugar de realización de la formación.
- 6.8.3. Falta de información o conocimiento del curso.
- 6.8.4. Falta de oferta formativa de cursos en Competencias Transversales.
- 6.8.5. Falta de correspondencia entre la oferta formativa con las necesidades formativas de mi sector.
- 6.8.6. Razones de índole familiar y/o personal.
- 6.8.7. Falta de interés en recibir formación.

**6.9. ¿Qué tipo de actividades formativas son de su preferencia? (seleccione la opción u opciones que corresponda)**

- 6.9.1. Programas de capacitación práctica (talleres, simulaciones).
- 6.9.2. Cursos teóricos.
- 6.9.3. Seminarios cortos.
- 6.9.4. Otros. Especificar:

**6.10. En general, ¿cuál cree que debería ser la modalidad formativa a utilizar? (seleccione la opción que corresponda)**

- 6.10.1. Presencial
- 6.10.2. A distancia
- 6.10.3. Teleformación
- 6.10.4. Mixta

**6.11. ¿Qué duración considera adecuada para realizar acciones formativas? (seleccione la opción que corresponda)**

- 6.11.1. (2-10 horas)
- 6.11.2. (10-20 horas)
- 6.11.3. (20 -50 horas)
- 6.11.4. (50 -100 horas)
- 6.11.5. (Más de 100 horas)

**6.12. ¿Qué horario considera más adecuado? (seleccione la opción que corresponda)**

- 6.12.1. Mañanas
- 6.12.2. Tardes
- 6.12.3. Fines de Semana
- 6.12.4. Otro. Indicar cuál:

**6.13. Señale, tres medidas que considere necesarias introducir para mejorar la oferta formativa y facilitar su acceso a la formación (Seleccione las tres opciones que considere más importantes según su punto de vista)**

- 6.13.1. Más información previa al inicio del curso
- 6.13.2. Más asesoramiento en materia de formación
- 6.13.3. Oferta formativa gratuita
- 6.13.4. Modalidad de formación adaptada a mi disponibilidad y necesidades
- 6.13.5. Oferta formativa más ajustada a las necesidades reales de mi negocio o sector
- 6.13.6. Duración de la formación adaptada a mi disponibilidad y necesidades
- 6.13.7. Horario y periodo en el que se realiza la formación se adapte a mi disponibilidad
- 6.13.8. Que haya profesionales cualificados, expertos en la materia y con la suficiente capacidad pedagógica y experiencia
- 6.13.9. Que los contenidos de formación contribuyan a mejorar la competitividad y desarrollo de mi negocio y/o sector
- 6.13.10. Un mayor enfoque práctico ligado a la aplicabilidad real en mi negocio o sector
- 6.13.11. Ninguna

## ANEXOS. ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

## ANEXO. Invitación expertos Entrevista en Profundidad



Estimado/a:

Desde la Confederación Regional de Empresarios de Castilla La Mancha (CECAM CEOE-CEPYME C-LM) le damos la bienvenida al proyecto **“Estudio de necesidades de Competencias Transversales en Empresas de Castilla-La Mancha” (PE/2018/02)**.

Con este Proyecto, queremos proporcionar respuestas efectivas a las necesidades de formación y recualificación del mercado laboral, anticiparnos a los cambios y responder a la demanda que se pueda producir de mano de obra cualificada, así como, **identificar las carencias y necesidades formativas en Competencias Transversales con especial atención a las TIC de los trabajadores**, a fin de contribuir al desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras y a la competitividad de las empresas.

Es por ello, que dada su experiencia y conocimiento, **nos gustaría contar con su participación como experto en la presente Entrevista en Profundidad**, ya que consideramos que su aportación va a ser de gran ayuda y utilidad.

En breve nos pondremos en contacto con usted, para determinar día y hora de entrevista, para lo cual le anticipo y adjunto documento con las preguntas sobre las que versará.

Agradeciéndole de antemano su colaboración y atención, se despide atentamente,



ANEXO. Guion de Entrevista en Profundidad



## ENTREVISTA

**CECAM  
CEOE –CEPYME  
CLM**

Estudio de necesidades de Competencias  
Transversales en Empresas de Castilla-La  
Mancha  
Nº Expediente PE/2018/02



Estimado Sr. / Sra.:

Desde la Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM CEOE-CEPYME C-LM) le damos la bienvenida al proyecto que está llevando a cabo junto con la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en el marco de la Orden 23/2018, de 29 de enero, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, denominado:

*“Estudio de necesidades de Competencias Transversales en Empresas de Castilla-La Mancha”, con Nº de Expediente PE/2018/02*

Con esta acción de prospección, queremos proporcionar respuestas efectivas a las necesidades de formación y recualificación del mercado laboral, anticiparnos a los cambios y responder a la demanda que se pueda producir de mano de obra cualificada, así como, identificar las carencias y necesidades formativas en Competencias Transversales con especial atención a las TIC de los trabajadores, a fin de contribuir al desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras y a la competitividad de las empresas.

Es por ello, que dada su experiencia en el ámbito empresarial y/o de la formación profesional para el empleo, nos gustaría contar con su participación a través de una entrevista que tiene los siguientes objetivos:

- Realizar un diagnóstico situacional sobre las Competencias Transversales (habilidades y aptitudes que hacen que un trabajador desarrolle de forma eficaz su trabajo, tales como; resolución de problemas, trabajo en equipo, liderazgo, etc.) en comparación con las Competencias Técnicas (competencias adquiridas después de haber realizado una formación específica y son específicas de un puesto de trabajo en concreto).
- Identificar, las competencias transversales, con mayor atención a las TIC, más valoradas y demandadas en Castilla-La Mancha.
- Información relacionada con las necesidades formativas en competencias transversales a fin de actualizar y adaptar las competencias de los trabajadores a través de la formación.
- Los sectores que serán motor de crecimiento y de creación de nuevos puestos de trabajo y los sectores en reconversión, junto con las necesidades de formación, recualificación y acreditación de competencias de sus trabajadores.
- Identificar los puntos fuertes y débiles del nuevo escenario de la Formación profesional para el empleo.

Agradeciéndole de antemano su colaboración y atención, se despide atentamente,

Dpto. Formación CECAM

## GUIÓN DE ENTREVISTA

### Competencias Transversales versus Competencias Técnicas

1. En líneas generales, podría valorar la importancia de las Competencias Técnicas y/o específicas en comparación de las Competencias Transversales y/o genéricas.

### Competencias Transversales y Formación Profesional para el Empleo

2. ¿Cómo valora la formación profesional para el empleo? Puntos a destacar y puntos a mejorar.
3. Considera que las Competencias Transversales pueden ser adquiridas a través de formación.
4. Hay suficiente oferta formativa cuyo contenido responda a las competencias transversales y competencias en TIC. ¿Qué acciones formativas son? ¿Cuáles cree que son necesarias ofertar?
5. ¿Qué iniciativas o actuaciones considera necesarias para promover el desarrollo de competencias transversales entre los castellanos manchegos, así como, qué organismos, entidades u otros, serían responsables?
6. ¿Cuál cree que va a ser la evolución de las Competencias Transversales y concretamente sobre las Competencias en TIC, en un plazo de cinco años?

### Empleabilidad

7. Cuál de las competencias, técnicas o transversales, considera que mejora la empleabilidad y la movilidad intersectorial.
8. En la actualidad, cree que las empresas a la hora de contratar a sus colaboradores, valoran que los candidatos dispongan de Competencias Transversales.
9. ¿Cuáles son esas competencias transversales (capacidades no específicas de la profesión) y Competencias en TIC más demandadas por las empresas castellano manchegas?
10. Cree que la formación profesional para el empleo contribuye en la mejora de la empleabilidad, ¿Por qué?

**Emprendimiento**

11. ¿Qué opinión le merece el emprendimiento como opción de desarrollo laboral? ¿Qué formación es la necesaria?

## ANEXOS. PANEL DELPHI

## ANEXO. Invitación Expertos Panel Delphi. Primera Circulación



Estimado/a ,

Nuevamente, desde la Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM CEOE- CEPYME C-LM), nos ponemos en contacto con Usted para solicitar su colaboración en el Proyecto **“Estudio de necesidades de Competencias Transversales en Empresas de Castilla-La Mancha” (PE/2018/02)**

Una vez analizada una muestra representativa del proceso de encuestación, sumado al análisis cualitativo de las entrevistas, en la cual participó, nos gustaría contar de nuevo con su participación dada su experiencia y conocimiento, a través de la aplicación del Panel Delphi que tiene como fin contrastar, en una primera y segunda circulación, los principales resultados del estudio. Para ello, hemos considerado pertinente invitarlo a participar en este proceso de investigación por ser una persona destacada en el ámbito de su profesión, lo cual se traduce en un valor fundamental para garantizar los objetivos que nos proponemos alcanzar.

Los datos obtenidos a través de este cuestionario Delphi son anónimos y la información que proporcione se manejará de manera confidencial.

Solicitamos su colaboración en la cumplimentación de la herramienta Delphi, para ello, le detallamos las pautas de cumplimentación:

- ✓ Lea detalladamente el cuestionario.
- ✓ Conteste todas las preguntas
- ✓ Devuelva el cuestionario por favor, antes del **07/02/2019**, para proceder a su análisis para una segunda circulación, tal y como requiere el proceso de investigación.

Agradeciéndole de antemano su colaboración y atención, se despide atentamente,



ANEXO. Panel Delphi. Primera Circulación



## FASE INVESTIGACIÓN DE CAMPO MÉTODO DELPHI

**CECAM  
CEOE –CEPYME  
CLM**

Estudio de necesidades de Competencias  
Transversales en Empresas de Castilla-La  
Mancha  
Nº Expediente PE/2018/02



*Estudio de necesidades de Competencias Transversales en Empresas de Castilla-La Mancha PE/2018/02*

**CUESTIONARIO DELPHI**

**1ª Circulación**

**INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTAR EL CUESTIONARIO**

1. Intente seguir el orden en que aparecen las preguntas.
2. Lea detenidamente cada enunciado las veces que crea necesario e intente contestarlas todas.
3. Si ha marcado una respuesta equivocadamente, asegúrese de que se entiende bien cuál es su repuesta final.
4. Si no puede o no desea contestar alguna cuestión, déjela en blanco.
5. Si desea hacer algún comentario, puede realizarlo al final de cada bloque.

*Antes de dar comienzo a la cumplimentación del documento, le indicamos que toda la información que nos faciliten será tratada en cumplimiento del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.*

BLOQUE I. VALORACIÓN SOBRE COMPETENCIAS TRANSVERSALES				
1. Valore de 1 a 4: señale su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones, siendo 1 el grado de menor acuerdo (en completo desacuerdo) y 4 el grado de mayor acuerdo (totalmente de acuerdo). Para ello, marque con una x la casilla destinada a tal efecto.	1	2	3	4
1.1. Actualmente en el mercado de trabajo, las Competencias Transversales tienen la misma importancia que las Competencias Técnicas y/o Básicas.				
1.2. Disponer de Competencias Técnicas y/o específicas es bastante más importante, para el desarrollo profesional, que disponer de Competencias Transversales y/o genéricas.				
1.3. Las Competencias Transversales son aquellas aptitudes valiosas y transferibles a cualquier industria, trabajo o ámbito de la vida.				
1.4. Las empresas actualmente tienen muy presente las Competencias Transversales a la hora de contratar a sus colaboradores.				
1.5. Es necesario que los profesionales optimicen su cualificación en Competencias Transversales, a fin de favorecer su empleabilidad y movilidad intersectorial.				
1.6. Las Competencias Transversales pueden ser adquiridas a través de formación.				
1.7. La Administración, Agentes Sociales y Empresas deben promover el desarrollo de Competencias Transversales entre los trabajadores, a fin de darles la posibilidad de aprender y mantener esas aptitudes y competencias, a lo largo de la vida.				
1.8. Observaciones:				

Fase de Investigación de Campo: Método Delphi | PE/2018/02

BLOQUE II. NECESIDADES FORMATIVAS EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES	
2. Señale, con una (X), las 5 Competencias Transversales que a su juicio considera que es necesario recibir formación específica en la competencia indicada.	Selección
- Internet como medio de comunicación y como fuente de información.	
- Competencias técnicas.	
- Organización y planificación.	
- Comunicación oral y escrita.	
- Gestión del tiempo.	
- Idiomas/Habilidades lingüísticas.	
- Innovación/Creatividad.	
- Motivación por la calidad.	
- Orientación a resultados.	
- Capacidad de aprender.	
- Resolución de problemas.	
- Proactividad-Iniciativa-Toma de decisiones.	
- Resolución de conflictos.	
- Liderazgo.	
- Gestión del cambio/Adaptabilidad al cambio.	
- Capacidad de negociación.	
- Trabajo en equipo.	
- Compromiso.	
- Automotivación.	
- Visión estratégica/Orientación estratégica.	
- Espíritu emprendedor.	
2.1. Observaciones:	

BLOQUE III. NECESIDADES FORMATIVAS EN COMPETENCIAS TIC	
3. Señale, con una (X), las 5 Competencias TIC que a su juicio considera que es necesario recibir formación específica en la competencia indicada.	Selección
- Seguridad informática.	
- Marketing Digital (Redes Sociales).	
- Administrador de bases de datos.	
- Desarrollo web.	
- Obtención de información relevante (Big Data).	
- Programación/desarrollo de aplicaciones Apps (móviles).	
- Plan estratégico de comercio electrónico (e-commerce)	
- Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing)	
- Soporte técnico/asistencia de usuario.	
- Robótica (automatización, inteligencia artificial).	
- Software propio (SAP; PrestaShop; AutoCad; Adobe Illustrator, etc.)	
- Recursos Humanos On-line.	
3.1. Observaciones:	

Fase de Investigación de Campo: Método Delphi | PE/2018/02

BLOQUE IV. METODOLOGÍA Y CONTENIDO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS				
4. Valore de 1 a 4: señale su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones, siendo 1 el grado de menor acuerdo (en completo desacuerdo) y 4 el grado de mayor acuerdo (totalmente de acuerdo). Para ello, marque con una x la casilla destinada a tal efecto.	1	2	3	4
4.1. Hay suficiente oferta formativa adaptada a las Competencias Transversales en Castilla-La Mancha.				
4.2. Hay suficiente oferta formativa adaptada en Competencias en TIC en Castilla-La Mancha.				
4.3. Se debe incorporar al catálogo formativo competencias en TIC de nivel 1, nivel muy básico, ya que, hay formación básica en TIC pero es de nivel 2.				
4.4. Los cursos que se programen sobre Competencias Transversales y en TIC, deben ser principalmente programas de capacitación práctica.				
4.5. En general la formación en Competencias Transversales y en TIC debe impartirse en modalidad presencial.				
4.6. La duración más adecuada de los cursos deberá ser entre 20 y 50 horas.				
4.7. El horario de tarde es el más adecuado para realizar acciones formativas.				
4.8. El contenido formativo en Competencias Transversales que se considera más necesario es:				
- La planificación estratégica y organización.				
- Trabajo en equipo y liderazgo distribuido.				
- Técnicas de comunicación.				
- Gestión de conflictos e inteligencia emocional.				
- Gestión inteligente del tiempo: competencias en productividad.				
- Gestión del rendimiento profesional y autoconfianza				
4.9. El contenido formativo en Competencias en TIC que se considera más necesario es:				
- Uso y manejo de Internet.				
- Tecnología digital y uso del ordenador y sistema operativo.				
- Tratamiento de bases de datos.				
- Navegación y comunicación en el mundo digital.				
- Posicionamiento Online y en Redes Sociales.				
- Herramientas de colaboración en la Nube.				
4.10. Observaciones:				

Fase de Investigación de Campo: Método Delphi | PE/2018/02

BLOQUE V. VALORACIÓN SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO				
5. Valore de 1 a 4: señale su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones, siendo 1 el grado de menor acuerdo (en completo desacuerdo) y 4 el grado de mayor acuerdo (totalmente de acuerdo). Para ello, marque con una x la casilla destinada a tal efecto.	1	2	3	4
5.1. Los trabajadores, ocupados y desempleados realizan formación principalmente a fin de desarrollar sus competencias profesionales y habilidades.				
5.2. Realizar formación profesional para el empleo contribuye a la mejora de la empleabilidad.				
5.3. Las mayores dificultades para reciclarse o cursar una acción formativa se encuentran en el horario de la formación.				
5.4. Debe haber más información sobre las acciones formativas programadas.				
5.5. Para mejorar la oferta formativa y facilitar el acceso a la formación, la oferta formativa debe ser gratuita.				
5.6. La oferta formativa debe adaptarse a la disponibilidad y necesidades reales del trabajador, ocupado y/ o desempleado.				
5.7. La formación profesional para el empleo debe ajustarse a las necesidades reales que tiene la empresa.				
5.8. La formación para el empleo debe ser impartida por profesionales capacitados.				
5.9. El catálogo nacional de cualificaciones debería ser actualizado con mucha mayor agilidad, a fin de ajustar las competencias transversales necesarias a cada cualificación.				
5.10. Observaciones:				

BLOQUE VI. TENDENCIAS EN FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO			
6. ¿Cómo percibe la evolución de los enunciados que se enuncian a continuación, en los próximos 2 años, respecto al desarrollo de la oferta formativa, siempre enmarcado en las Competencias Transversales y en TIC? (Marque con una X la casilla que corresponda).	Mejorará	Se mantendrá	Empeorará
6.1. Se adaptarán los contenidos de los Certificados de Profesionalidad a las necesidades reales del mercado laboral.			
6.2. La oferta formativa se ajustará a las demandas de las empresas.			
6.3. Se habrán eliminado las trabas burocráticas para gestionar una formación profesional de calidad.			
6.4. Se incorporarán las TIC de manera transversal en la Formación Profesional, en los Certificados de Profesionalidad, etc.			
6.5. Existirá una formación acorde con las necesidades del mercado de trabajo.			
6.6. Se revisarán las acciones formativas anualmente para ajustar las demandas al sector productivo.			
6.7. Observaciones:			

*Muchas gracias por su amable participación en esta iniciativa. Esperamos sus respuestas con mucho interés.*

## ANEXO. Invitación Expertos Panel Delphi. Segunda Circulación



Estimado/a,

Desde la Confederación Regional de Empresarios de Castilla La Mancha (CECAM CEOE-CEPYME C-LM) nos ponemos en contacto con Ud. nuevamente, para solicitar su colaboración en la etapa final del proyecto ***“Estudio de necesidades de Competencias Transversales en Empresas de Castilla-La Mancha” (PE/2018/02)***

Dada su participación en la primera circulación del Panel Delphi, nos gustaría contar con su participación en esta segunda circulación, a fin de hacer una última valoración sobre los principales resultados obtenidos en la primera circular y así, consensuar los resultados finales.

Las fechas para la realización de la segunda fase del Panel Delphi son:

Ø **Fecha Inicio: 20.02.2019**

Ø **Fecha Fin: 06.03.2019**

Una vez cumplimentado el Panel Delphi, **le solicitamos que nos los haga llegar por correo electrónico a [lpozo@cecam.es](mailto:lpozo@cecam.es)**

Agradeciéndole de antemano su colaboración y atención, se despide atentamente,



ANEXO. Panel Delphi. Segunda Circulación



## FASE INVESTIGACIÓN DE CAMPO MÉTODO DELPHI: 2ª Circulación

**CECAM  
CEOE –CEPYME  
CLM**

Estudio de necesidades de Competencias  
Transversales en Empresas de Castilla-La  
Mancha  
Nº Expediente PE/2018/02



Estudio de necesidades de Competencias Transversales en Empresas de Castilla-La Mancha PE/2018/02

CUESTIONARIO DELPHI

2ª Circulación

INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTAR EL CUESTIONARIO

1. Intente seguir el orden en que aparecen las preguntas.
2. Lea detenidamente cada enunciado las veces que crea necesario e intente contestarlas todas.
3. Si ha marcado una respuesta equivocadamente, asegúrese de que se entiende bien cuál es su repuesta final.
4. Si no puede o no desea contestar alguna cuestión, déjela en blanco.
5. Si desea hacer algún comentario, puede realizarlo al final de cada bloque.

Antes de dar comienzo a la cumplimentación del documento, le indicamos que toda la información que nos faciliten será tratada en cumplimiento del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

BLOQUE I. VALORACIÓN SOBRE COMPETENCIAS TRANSVERSALES				
1. Valore de 1 a 4: señale su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones, siendo 1 el grado de menor acuerdo (en completo desacuerdo) y 4 el grado de mayor acuerdo (totalmente de acuerdo). Para ello, marque con una x la casilla destinada a tal efecto.	1	2	3	4
1.1. Las Competencias Transversales son aquellas aptitudes valiosas y transferibles a cualquier industria, trabajo o ámbito de la vida.				
1.2. Es necesario que los profesionales optimicen su cualificación en Competencias Transversales, a fin de favorecer su empleabilidad y movilidad intersectorial.				
1.3. Las Competencias Transversales pueden ser adquiridas a través de formación.				
1.4. La Administración, Agentes Sociales y Empresas deben promover el desarrollo de Competencias Transversales entre los trabajadores, a fin de darles la posibilidad de aprender y mantener esas aptitudes y competencias, a lo largo de la vida.				
1.5. Observaciones:				

Fase de Investigación de Campo: Método Delphi | PE/2018/02

BLOQUE II. NECESIDADES FORMATIVAS EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES	
2. Señale, con una (X), las 2 Competencias Transversales que a su juicio considera que es necesario recibir formación específica en la competencia indicada.	Selección
- Internet como medio de comunicación y como fuente de información.	
- Organización y planificación.	
- Idiomas/Habilidades lingüísticas.	
- Resolución de problemas.	
- Trabajo en equipo.	
- Visión estratégica/Orientación estratégica.	
2.1. Observaciones:	

BLOQUE III. NECESIDADES FORMATIVAS EN COMPETENCIAS TIC	
3. Señale, con una (X), las 2 Competencias TIC que a su juicio considera que es necesario recibir formación específica en la competencia indicada.	Selección
- Seguridad informática.	
- Marketing Digital (Redes Sociales).	
- Obtención de información relevante (Big Data).	
- Aplicaciones y soluciones en nube (Cloud Computing)	
- Software propio (SAP; PrestaShop; AutoCad; Adobe Illustrator, etc.)	
3.1. Observaciones:	

BLOQUE IV. METODOLOGÍA Y CONTENIDO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS				
4. Valore de 1 a 4: señale su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones, siendo 1 el grado de menor acuerdo (en completo desacuerdo) y 4 el grado de mayor acuerdo (totalmente de acuerdo). Para ello, marque con una x la casilla destinada a tal efecto.	1	2	3	4
4.1. Los cursos que se programen sobre Competencias Transversales y en TIC, deben ser principalmente programas de capacitación práctica.				
4.2. En general la formación en Competencias Transversales y en TIC debe impartirse en modalidad presencial.				
4.3. La duración más adecuada de los cursos deberá ser entre 20 y 50 horas.				
4.4. El horario de tarde es el más adecuado para realizar acciones formativas.				
4.5. El contenido formativo en Competencias Transversales que se considera más necesario es:				
- Trabajo en equipo y liderazgo distribuido.				
- Técnicas de comunicación.				
- Gestión inteligente del tiempo: competencias en productividad.				
4.6. El contenido formativo en Competencias en TIC que se considera más necesario es:				
- Uso y manejo de Internet.				
- Navegación y comunicación en el mundo digital.				
- Posicionamiento Online y en Redes Sociales.				
- Herramientas de colaboración en la Nube.				
4.7. Observaciones:				

Fase de Investigación de Campo: Método Delphi | PE/2018/02

BLOQUE V. VALORACIÓN SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO				
5. Valore de 1 a 4: señale su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones, siendo 1 el grado de menor acuerdo (en completo desacuerdo) y 4 el grado de mayor acuerdo (totalmente de acuerdo). Para ello, marque con una x la casilla destinada a tal efecto.	1	2	3	4
5.1. Realizar formación profesional para el empleo contribuye a la mejora de la empleabilidad.				
5.2. Debe haber más información sobre las acciones formativas programadas.				
5.3. La oferta formativa debe adaptarse a la disponibilidad y necesidades reales del trabajador, ocupado y/ o desempleado.				
5.4. La formación profesional para el empleo debe ajustarse a las necesidades reales que tiene la empresa.				
5.5. La formación para el empleo debe ser impartida por profesionales capacitados.				
5.6. El catálogo nacional de cualificaciones debería ser actualizado con mucha mayor agilidad, a fin de ajustar las competencias transversales necesarias a cada cualificación.				
5.7. Observaciones:				

BLOQUE VI. TENDENCIAS EN FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO				
6. Valore de 1 a 4: señale su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones, siendo 1 el grado de menor acuerdo (en completo desacuerdo) y 4 el grado de mayor acuerdo (totalmente de acuerdo). Para ello, marque con una x la casilla destinada a tal efecto.	1	2	3	4
6.1. Se adaptarán los contenidos de los Certificados de Profesionalidad a las necesidades reales del mercado laboral.				
6.2. Se incorporarán las TIC de manera transversal en la Formación Profesional, en los Certificados de Profesionalidad, etc.				
6.3. Existirá una formación acorde con las necesidades del mercado de trabajo.				
6.4. Se revisarán las acciones formativas anualmente para ajustar las demandas al sector productivo.				
6.5. Observaciones:				

*Muchas gracias por su amable participación en esta iniciativa. Esperamos sus respuestas con mucho interés.*

