

DOCUMENTO DE SÍNTESIS

ANÁLISIS SOBRE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES EN LOS SECTORES PRODUCTIVOS DE CASTILLA- LA MANCHA

ENTIDAD: CCOO CLM-FOREM CLM

C.I.F.: G4508033

Nº DE EXPEDIENTE: PE/2019/10

DENOMINACIÓN ACCIÓN:

ANÁLISIS SOBRE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES EN LOS SECTORES PRODUCTIVOS DE CASTILLA-LA MANCHA

TIPO DE ACCIÓN:

PROSPECCIÓN Y DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS DEL SISTEMA PRODUCTIVO

31 de mayo de 2020

ÍNDICE

MEMORIA TÉCNICA: DESARROLLO DEL PROYECTO	4
FASE 1. Investigación documental	5
Introducción	5
I. Marco teórico.....	6
II. Formación Profesional para el Empleo	11
III. Estado actual de la formación en Competencias Transversales.....	14
IV. Las competencias transversales más demandadas	16
V. Conclusiones.....	42
VI. Objetivos	44
Actividades realizadas	45
FASE 2. Investigación de campo	46
Introducción	46
I. Delimitación de la población.....	46
II. La encuesta: justificación de la técnica	46
III. La muestra poblacional	49
IV. Cuestionario	50
V. Gestión y planificación del trabajo de campo.....	59
Actividades realizadas	61
FASE 3. Análisis	62
Introducción	62
I. Plan de tabulación.....	63
II. Caracterización de la muestra.....	65
III. Impacto de la formación en Competencias Transversales.....	69
IV. Competencias transversales más demandadas	72
V. Necesidades formativas según sector productivo	80
VI. Perfil interesado en Competencias Transversales.....	88
VII. Valoración de Competencias Transversales.....	90
VIII. Modalidad formativa de interés	92
IX. Conclusiones.....	95
Actividades realizadas	100
FASE 4. Edición, publicación y difusión	101
Introducción	101
I. Presentación de los productos finales	101
II. Planificación del cronograma de difusión.....	114
Actividades realizadas	115
Bibliografía de todas las fases	121



TRABAJO DE CAMPO: HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS E INDICADORES DE VALORACIÓN METODOLÓGICA.....	121
RELACIÓN DE PARTICIPANTES.....	124
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	140

MEMORIA TÉCNICA: DESARROLLO DEL PROYECTO

FASE 1. Investigación documental

Introducción

Las continuas transformaciones sociales y productivas que ha vivido y vive el país han hecho emerger nuevas exigencias en el desarrollo profesional de la ciudadanía. Numerosos estudios relacionados con las demandas actuales del sistema laboral inciden en la importancia de las competencias transversales como factor clave de éxito en el actual mercado de trabajo, indistintamente del sector productivo de pertenencia.

Pese a que muchas habilidades y destrezas transversales forman parte de los rasgos personales de cada individuo, éstas se pueden aprender y reforzar a través de formaciones específicas orientadas a trabajarlas.

Los estudios que analizan la importancia de las competencias transversales en el mercado de trabajo actual ponen el foco en el sistema universitario como espacio clave para incluir dicha formación y mejorar la inserción laboral de los futuros egresados y egresadas. No obstante, existen otros espacios formativos donde la integración de formación en este tipo de competencias sería beneficioso para el mercado laboral. Es el caso de la formación profesional para el empleo, que tiene como objetivo principal formar y capacitar a las personas para el mercado laboral y renovar continuamente sus competencias y conocimientos en su trayectoria profesional (FUNDAE, 2019) para contribuir a una mejor inserción laboral y, a su vez, mejorar la competitividad de las empresas.

Pese a que parece que la importancia en recibir formación en competencias transversales está calando en los agentes sociales, y que cada vez crece el número de formaciones en estas competencias, no existen datos oficiales que reflejen su impacto. Así mismo, en el último informe de FUNDAE (2019) donde se presentan datos sobre la situación de la formación en el empleo en el año 2018, no se realiza mención alguna a estas habilidades. Únicamente se mencionan aquellas competencias relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital.

En las próximas líneas se elabora un marco teórico acerca de la formación en competencias transversales, analizando conceptos como “el capital humano”, “la competencia”, y el “aprendizaje basado en competencias”, realiza una revisión de la biografía disponible de referencia que permita contextualizar el estado de la formación en competencias transversales a nivel nacional y regional; se realiza un análisis de las tipologías de competencias transversales más demandadas en la actualidad; así como la búsqueda de posibles necesidades formativas en competencias transversales según familias profesionales.

I. Marco teórico

1.1 El capital humano

En un mundo globalizado, en el que el desarrollo de las nuevas tecnologías genera cambios en las estructuras productivas y en las relaciones económicas, disponer de población activa cualificada constituye, para muchos especialistas, uno de los factores fundamentales para alcanzar mayores cotas de progreso y desarrollo socioeconómico.

Bajo esta perspectiva se encuentra la teoría del Capital Humano. Este concepto apareció ya en siglo XVIII de la mano de Adam Smith, y fue a finales de los años 50 y durante la década de los 60 cuando algunos economistas como Mincer, Blaug Schultz y Becker empezaron a usar el concepto de “capital” para explicar el papel de la educación y la experiencia en la prosperidad del crecimiento económico.

Estos autores teorizaban sobre la importancia de la educación en el desarrollo económico de los países, sosteniendo que la educación, en el sentido de la inversión en capital humano, es uno de los factores determinantes de una mayor productividad (Solow, 1956; Schultz, 1961; Becker, 1964). Por tanto, la educación se convierte en el principal elemento de formación de capital humano, factor fundamental para el aumento de la productividad y el desarrollo. A su vez, el “capital humano” correlaciona la formación recibida con la calidad del trabajo desempeñado, lo que le lleva a ser más productivo de cara al mundo laboral y a poder acceder con mayor facilidad al mercado de trabajo y a mejores empleos (Becker 1964, 2003; Schultz, 1971).

En palabras de la OECD (2007): *“el “conocimiento” con el que cuentan los trabajadores es la esencia del concepto de capital humano. Así, el capital humano se define, de una manera amplia, como la mezcla de aptitudes y habilidades innatas a las personas, así como la cualificación y el aprendizaje que se adquieren en la educación y la capacitación”*.

En síntesis, estos autores sostenían que las personas invierten en su educación y capacitación con el fin de construir una base de cualificaciones y habilidades para obtener un rendimiento o ganancia a largo plazo. Inversión que les beneficiaba en el acceso al empleo y beneficiaba a la economía, pues influía en el crecimiento económico.

Debido a su importancia, el “capital humano” ha estado en los últimos años bajo el punto de mira de instituciones como el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), cuya preocupación giraba en torno a la sinergia entre la educación y el mercado de trabajo.

A medida que la sociedad ha ido evolucionando también lo han hecho las especificidades y condiciones del mercado de trabajo (Pino, 2014). Aspectos como la globalización, las TIC, la importancia de la eficiencia, la aspiración a la calidad y la búsqueda de nuevas ventajas competitivas por parte de las empresas, generando innovaciones y estrategias productivas, ha provocado que, a nivel mundial, sea necesaria la búsqueda e implantación de nuevas

estrategias de enseñanza-aprendizaje como respuesta. En este punto entra en juego el aprendizaje basado en competencias.

1.2 El aprendizaje a través de competencias

Tradicionalmente, la enseñanza ha sido caracterizada por la transmisión de conocimientos específicos teóricos (Vargas, 2005). Pero, hoy en día, el mercado laboral actual está exigiendo a sus empleados/as el manejo de ciertas competencias que les permitan un mejor desempeño de sus funciones laborales (Vargas, 2005). Esta necesidad ha generado la aparición del aprendizaje por competencias. Antes de profundizar en el mismo, se hace necesario establecer qué se entiende por “competencia”.

McCall entiende por “competencia” a “la combinación de conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que coadyuvan a la eficiencia personal” (en Hellriegel, Jackson y Slocum, 2002).

Para la OCDE (2000) una “competencia” es “la capacidad para responder a las exigencias individuales o sociales para realizar una actividad. Cada competencia reposa sobre una combinación de habilidades prácticas y cognitivas interrelacionadas, conocimientos, motivación, valores actitudes, emociones y otros elementos sociales y comportamentales que pueden ser movilizados conjuntamente para actuar de manera eficaz”.

Desde el punto de vista pedagógico, las competencias se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer (Tobón, 2013).

Estas definiciones tienen por común entender la competencia como “un saber hacer”, de manera eficaz, a partir del aprendizaje de la combinación e integración de conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes (Álvarez, Pérez y Suárez, 2008).

Uno de los problemas principales que mostraba la enseñanza tradicional era su metodología de aprendizaje excesivamente teórica y memorística de conocimientos (Esteban, Gallego y Rosales, 2011). Bajo este aprendizaje muchas personas no sabían aplicar los conocimientos aprendidos en la vida real de manera eficaz (Esteban, Gallego y Rosales, 2011). Frente a esto, el aprendizaje por competencias, desde una perspectiva integradora, al combinar la adquisición de diversos elementos como motivaciones, actitudes y valores, conocimientos y habilidades, técnicas, normas y procedimientos (Deusto, 2016) favorece una mejor actuación y desempeño profesional en las personas, pues tienen las competencias necesarias para aplicar todo lo aprendido de manera eficaz.

El siguiente cuadro elaborado por Esteban, Gallego y Rosales (2011), recoge, además de estos aspectos, las principales diferencias entre la enseñanza tradicional y la enseñanza por competencias.

Imagen 1. Principales diferencias entre la enseñanza tradicional y la enseñanza por competencias

PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE LA ENSEÑANZA TRADICIONAL Y LA ENSEÑANZA POR COMPETENCIAS		
	ENSEÑANZA TRADICIONAL	ENSEÑANZA POR COMPETENCIAS
¿QUÉ PRODUCE EL APRENDIZAJE?	El contenido de las disciplinas académicas.	Los procesos cognitivos y afectivos que se desencadenan en la resolución de una tarea.
¿CÓMO SE ADQUIERE?	Aprendizaje abstracto. Fuera de contexto.	Aprendizaje situado. En un contexto determinado y ante unas tareas concretas.
¿DÓNDE SE ADQUIERE EL APRENDIZAJE?	En el aula fundamentalmente.	En espacios educativos más variados: espacios distintos al aula (biblioteca escolar); en el entorno del centro, en espacios virtuales.
¿QUÉ TIPO DE APRENDIZAJE PREDOMINA?	Memorístico de conocimientos. Individual.	Aprendizaje significativo y funcional. Cooperativo.
¿CUÁL ES LA FINALIDAD DEL APRENDIZAJE?	Preparar para cursar estudios superiores.	Preparar para la vida.
¿CUÁL ES EL PAPEL DEL DOCENTE?	Transmisor de conocimientos.	Guía y mediador de los procesos de aprendizaje.
¿CÓMO ES EL CENTRO ESCOLAR?	Fragmentado. Aislado.	Conectado en redes. Relacionado con su entorno.

Fuente: Alfabetización mediática y competencias básicas de Estaban, Gallego y Rosales (2011).

El aprendizaje a través de competencias comenzó a impulsarse a través del Proyecto Tuning (2002) (Bravo, 2007). Este proyecto europeo tenía por objeto ir afinando las estructuras educativas de las universidades de acuerdo con los desafíos implementados desde la Declaración de Bolonia (EEES, 1999) y del Comunicado de Praga (EEES, 2001) (Bravo, 2007). La Declaración de Bolonia, concretamente, fue una promesa de 29 países para reformar las estructuras de los sistemas de educación superior de manera convergente (Camacho, 2008) como consecuencia del acelerado ritmo de cambio de la sociedad (Bravo, 2007). Bajo esta reforma consideraron necesario integrar el aprendizaje de competencias en las universidades europeas, concretamente en el diseño y componentes de las titulaciones, para garantizar una mayor calidad educativa y económica europea y, a su vez, para compatibilizar la educación superior en Europa debido a la creciente movilidad a raíz de las ofertas y programas educativos (Bravo, 2007).

El Proyecto Tuning además de ser una respuesta al enorme desafío que planteó la Unión Europea, para sintonizar las estructuras educativas de Europa (Camacho, 2008), determinó y clasificó las distintas competencias en: genéricas

y específicas para cada disciplina o profesión. Las competencias específicas son aquellas que se relacionan de forma concreta con el puesto de trabajo, mientras que las genéricas se refieren a las competencias transversales, transferibles a multitud de funciones y tareas.

1.3 Las competencias transversales

Según el SEPE, por “competencias transversales”, se entiende al “conjunto de capacidades, habilidades y actitudes asociadas a desempeños comunes a diversas funciones, como la habilidad para interpretar, organizar, negociar, investigar, dirigir, capacitar, entrenar, integrar, entre otros”.

El uso generalizado de este término, como se indicaba anteriormente, se debe principalmente a la publicación del informe del proyecto Tuning y a la elaboración por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad Universitaria y Acreditación (ANECA) de los Libros Blancos de los títulos de Grado. Bajo esta perspectiva, las competencias transversales son aquellas comunes a la mayoría de profesiones y que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos, por lo que se requieren en diversas áreas ocupacionales o son transferibles entre distintas actividades de un sector u organización (Arroyo, 2012).

Así, este enfoque funcional contribuye a una perspectiva más amplia de las competencias que el enfoque de los puestos de trabajo y las tareas para identificar y relacionar las habilidades transversales (Gómez, Galiana, García, Cascarilla y Romero, 2006).

A diferencia de las competencias específicas relacionadas con campos de estudios particulares, las competencias transversales, en palabras de Clares (2018): *“tienen un amplio rango de funciones y aplicaciones que desbordan las barreras disciplinarias de gran valor para un modelo social y productivo en permanente cambio”*.

Por lo tanto, cuando se hace referencia a “competencias transversales”, son aquellas capacidades como aptitudes, conocimientos, valores, etcétera, que no son específicas de una profesión, sino que son competencias genéricas que permiten el desarrollo más eficiente de cualquier trabajo y actividad en diversos contextos (Sepúlveda, 2017).

El aprendizaje en competencias transversales, va más allá del simple “saber”, y permite aprender bajo el “saber hacer”, porque favorece el correcto uso y aplicación de los conocimientos específicos aprendidos, el “saber”, en situaciones y contextos reales, el “hacer” (González y Moro, 2009). Desde este enfoque, las competencias transversales permiten también reducir la brecha entre la teoría y la práctica, entre el conocimiento y la acción (González y Moro, 2009). Este aprendizaje posibilita la inserción natural y continua de las personas en el mercado de trabajo (Formichella y London, 2005), es decir, favorece la empleabilidad, entiendo esta como la *“habilidad para obtener o conservar un empleo”* (Formichella y London, 2005). Sin embargo, cuando se habla de empleabilidad no sólo se hace referencia al hecho de acceder o mantener un empleo, sino a las competencias personales del individuo que permiten que se

dé esta situación (Confederation of British Industry, 1999; Organización Internacional del Trabajo, 2000).

1.4 Tipos de competencias transversales

En el proyecto Tuning, se identificaron 30 competencias transversales agrupadas en tres categorías: instrumentales, interpersonales y sistémicas (tabla 1).

Las “competencias instrumentales” hacen referencia a habilidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas (Tena, 2010).

Las “competencias interpersonales” están relacionadas con habilidades sociales de interacción social y cooperación (Tena, 2010).

Por último, las “competencias sistémicas” comprenden habilidades que conciernen a sistemas complejos, lo que requiere una combinación de entendimiento, sentido y conocimiento (Tena, 2010).

Tabla 1. Competencias transversales definidas en el proyecto Tuning

Capacidad de análisis y síntesis	
Instrumentales	Capacidad de organizar y planificar
	Conocimientos generales básicos
	Conocimientos básicos de la profesión
	Comunicación oral y escrita en la propia lengua
	Conocimiento de una segunda lengua
	Habilidades básicas de manejo del ordenador
	Habilidades de gestión de la información (para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas)
	Resolución de problemas
	Toma de decisiones
	Capacidad crítica y autocrítica
Interpersonales	Trabajo en equipo
	Habilidades interpersonales
	Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar
	Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas
	Apreciación de la diversidad y multiculturalidad
	Habilidad de trabajar en un contexto internacional
	Compromiso ético

Sistémicas	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
	Habilidades de investigación
	Capacidad de aprender
	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones
	Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
	Liderazgo
	Conocimiento de culturas y costumbres de otros países
	Habilidad para trabajar de forma autónoma
	Diseño y gestión de proyectos
	Iniciativa y espíritu emprendedor
	Preocupación por la calidad
	Motivación de logro

Fuente: Elaboración propia a partir de Proyecto Tuning (2002)

II. Formación Profesional para el Empleo

2.1 ¿Qué es la FPE?

En España, la Formación Profesional se compone de dos sistemas diferenciados. Por un lado, la Formación Profesional del Sistema Educativo (o formación reglada), que depende del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y de las Comunidades Autónomas, y, por otro lado, la Formación Profesional para el Empleo (o formación no reglada), vinculado al Ministerio de empleo y Seguridad Social, a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y de las Comunidades Autónomas.

La Formación Profesional para el Empleo (o en adelante FPE), se enmarca en el Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (FUNDAE, 2018). Es un sistema formativo dirigido tanto a personas ocupadas como en situación de desempleo, y tiene como finalidad mejorar las competencias profesionales e itinerarios de empleo y formación de los trabajadores; mejorar la empleabilidad de trabajadores con mayores dificultades; acreditar las competencias adquiridas por formación o experiencia; y promover la disminución de la brecha digital existente garantizando el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación (FUNDAE, 2018).

El marco normativo regulador del Sistema de Formación Profesional para el Empleo está compuesto por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que regula la planificación y financiación de la Formación Profesional para el Empleo; la programación y ejecución de la formación; el control de la formación y el régimen

sancionador; el sistema e información, la evaluación y la calidad y la gobernanza del sistema. Por otro lado, el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, regula la Formación programada por las empresas y establece su aplicación a las acciones formativas que se inicien a partir del 1 de enero de 2018.

Por otro lado, el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) es el instrumento del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) para organizar las cualificaciones profesionales que han sido identificadas en función de las competencias asociadas con la actividad laboral y que pueden ser acreditadas. Este catálogo es elaborado por el Instituto Nacional de las Cualificaciones, quien debe mantenerlo actualizado. Estas cualificaciones se definen por el conjunto de competencias (capacidades) que debe poseer un trabajador para desempeñar las actividades definidas para un determinado trabajo.

Este Catálogo de Cualificaciones se organiza en Familias Profesionales, según el sector de actividad al que representa cada una de ellas y la relación entre las competencias profesionales y los puestos de trabajo. A su vez estas cualificaciones se organizan en función de 5 niveles según el grado de conocimiento que se precisa para cada actividad laboral, y, salvo el Nivel 1, cada uno de ellos tiene una correspondencia con los diferentes niveles académicos. El nivel 2 sería equivalente al nivel de Educación Secundaria Obligatoria, el Nivel 3 sería equivalente al de Bachiller y los niveles 4 y 5 serían equivalentes al nivel de Grado Universitario. Estos dos últimos no están recogidos actualmente en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

A continuación, se muestra una tabla con la relación de Familias Profesionales y los diferentes Niveles de Cualificación:

Tabla 2. Familias Profesionales y los niveles de cualificación

Familias Profesionales	Niveles de Cualificación	
<ul style="list-style-type: none"> • Agraria • Marítimo-Pesquera • Industrias Alimentarias • Química • Imagen Personal • Sanidad • Seguridad y Medio Ambiente • Fabricación Mecánica • Electricidad y Electrónica • Energía y Agua • Instalación y Mantenimiento • Industrias Extractivas • Transporte y Mantenimiento de Vehículos 	Nivel 1	Competencia en un conjunto reducido de actividades simples, dentro de procesos normalizados. Conocimientos y capacidades limitados.
	Nivel 2	Competencia en actividades determinadas que pueden ejecutarse con autonomía. Capacidad de utilizar instrumentos y técnicas propias. Conocimientos de fundamentos técnicos y científicos de la actividad del proceso.
	Nivel 3	Competencia en actividades que requieren dominio de técnicas y se ejecutan con autonomía. Responsabilidad de supervisión de trabajo técnico y especializado. Comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y del proceso.
	Nivel 4	Competencia en un amplio conjunto de actividades complejas. Diversidad de contextos con variables técnicas científicas, económicas u organizativas. Responsabilidad de supervisión de trabajo y asignación de recursos. Capacidad de innovación para planificar acciones, desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.
	Nivel 5	Competencia en un amplio conjunto de actividades muy complejas ejecutadas con gran autonomía. Diversidad de contextos que resultan, a menudo, impredecibles. Planificación de acciones y diseño de productos, procesos o servicios. Responsabilidad en dirección y gestión.
<ul style="list-style-type: none"> • Edificación y Obra Civil • Vidrio y Cerámica • Madera, Mueble y Corcho • Textil, Confección y Piel • Artes Gráficas • Imagen y Sonido • Informática y Comunicaciones • Administración y Gestión • Comercio y Marketing • Servicios Socioculturales y a la Comunidad • Hostelería y Turismo • Actividades Físicas y Deportivas • Artes y Artesanías 		

Fuente: Web del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL)

2.2 Las competencias transversales en la FPE

Una vez se ha puesto en contexto la Formación Profesional para el Empleo, se realiza en este apartado un análisis del grado de integración que tienen las competencias transversales en la Formación Profesional para el Empleo. Esta cuestión es sumamente importante, puesto que el enfoque de este sistema formativo se presta al crecimiento y desarrollo del mercado, es decir, se concibe como una formación de calidad interrelacionada con las necesidades, demandas y tendencias que surgen en los diferentes sistemas productivos.

Según el *artículo 21* del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, (BOE» núm. 159, de 5 de julio de 2017) 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:

Los programas de formación transversales estarán compuestos por acciones formativas dirigidas a obtener competencias transversales a varios sectores de la actividad económica que deben ser objeto de atención prioritaria para dar respuesta a las tendencias identificadas y favorecer la empleabilidad y movilidad intersectorial de los trabajadores, tomando como base el informe anual y el escenario plurianual previstos en los artículos 4 y 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, respectivamente.

Asimismo, estos programas podrán incluir acciones formativas dirigidas a la obtención de las competencias clave para el acceso a los certificados de profesionalidad. 2. La detección de necesidades formativas, así como el diseño, programación y difusión de las acciones formativas de estos programas transversales se realizarán con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente ámbito de actuación.

En ese sentido, como se menciona la inclusión de competencias transversales en la Formación Profesional para el empleo, se esperaría que dichas competencias aparecieran en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), ya que, como se ha detectado durante la presente, muchas competencias transversales son consideradas (capacidades) determinantes para que un trabajador pueda desempeñar su actividad correctamente.

No obstante, tras una búsqueda y análisis de las mismas, se observa que INCUAL, no incluye las competencias transversales para cada certificado o título.

III. Estado actual de la formación en Competencias Transversales

Analizar a nivel cuantitativo el modo en que se están integrando las competencias transversales en los centros de formación profesional del sistema educativo y del sistema laboral es tarea compleja. No obstante, a nivel cualitativo, se puede observar que hoy en día, son numerosos los planes formativos que incluyen la formación bajo este tipo de competencias.

Parece ser que la importancia de su aprendizaje está calando en las distintas esferas. Es el caso del I Plan Estratégico de Formación Profesional del Sistema Educativo de 2019-2022, del Ministerio de Educación y Formación Profesional del gobierno de España, donde se diseñaron 80 nuevos Títulos y Cursos de Especialización, en especial asociados a la digitalización, tales como: Fabricación inteligente /Digitalización del mantenimiento /Ciberseguridad en entornos de Tecnologías de la Información y la Comunicación /Instalación y mantenimiento de redes 5G / Robótica colaborativa y móvil / Robótica y drones / Big data y análisis de datos.

A su vez, el III Plan de Formación Profesional de Castilla-La Mancha que tiene por objetivo adaptar la oferta formativa a las necesidades del modelo productivo actual reclama “el fortalecimiento de nuevos modelos de enseñanza-aprendizaje

que faciliten la adquisición de competencias transversales y el desarrollo tanto personal como profesional del alumnado”.

A través del Plan de Formación para el Personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el año 2019, elaborado por la Dirección General de la Función Pública a través de la Escuela de Administración Regional de Castilla-La Mancha, se puede conocer la formación disponible en competencias transversales que se ofertaron recientemente. Los Programas Formativos que incluyen el Plan de Formación son los siguientes:

1. *Programa de Formación General.*
2. *Programa de Formación en Competencia Digital.*
3. *Programa de Formación en Idiomas.*
4. *Programa de Formación en Teletrabajo.*
5. *Programa de Formación en Responsabilidad Social Corporativa de la Administración Pública.*
6. *6. Programa de Formación en Habilidades Profesionales.*
7. *Programa de Autoformación.*
8. *Programa de Formación de Desarrollo Personal, Bienestar Mental y Hábitos de Vida Saludables.*
9. *Programa de Formación en Transparencia, Buen Gobierno y Protección de Datos.*
10. *Programa de Formación en Administración Electrónica.*
11. *Programa de Formación Específica.*
12. *Programa de Formación para el Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Castilla-La Mancha.*

A pesar de este incremento en materia formativa, tanto a nivel estatal como regional, en la actualidad, no existen datos oficiales que reflejen el estado actual de la formación en competencias transversales, es decir, su impacto en el mercado de trabajo, ni el grado de adquisición por parte de la población. El informe más actual de FUNDAE (2018) donde se presentan los contenidos formativos no se contemplan aquellas materias de carácter transversal, tan solo se ofrece la información distribuida por familias profesionales.

En ese sentido, el informe detalla: *“las empresas han realizado formación bonificadas relacionadas principalmente con las competencias de las Familias Profesionales de Seguridad y medio ambiente, Administración y gestión, Comercio y marketing, Servicios socioculturales y a la comunidad e Informática y comunicaciones”*, y a continuación se desglosa la información en total de participantes y horas de duración por las acciones concretas pertenecientes a cada familia o actividad profesional.

Por lo tanto, estas carencias informativas hacen imprescindible poner el foco en el análisis de la formación en competencias transversales, para así poder conocer los niveles reales de adquisición por parte de empleados/as, bajo qué competencias transversales se están realizando las formaciones, sus características y condiciones, para así conocer posibles necesidades formativas, impulsar programas que integren materias en competencias más demandadas por las empresas en la actualidad.

IV. Las competencias transversales más demandadas

La Comisión de la Unión Europea (1999) fue una de las primeras instituciones en estudiar y detectar los principales requerimientos en habilidades y destrezas que demandaban las empresas a los trabajadores. Ya en 1999, analizar las competencias transversales emergentes era tema de interés, y comenzaba a contemplarse como una cuestión imprescindible en el currículo de los/las trabajadores/as.

Entre las habilidades que solicitaba el tejido empresarial de la época destacaban:

- Gestión, producción, diseño de organización y sistemas, control de calidad, programación.
- Creatividad, organización y coordinación de tareas, toma de decisiones, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación.
- Elaboración de diagnósticos, análisis de información y de problemas, previsión de escenarios futuros, diseño de estrategias empresariales.

Hoy en día, debido a las continuas transformaciones que ha vivido el mercado laboral, parecen haber surgido un sinnúmero de nuevas competencias transversales, cuyo conocimiento y manejo parece imprescindible para asegurar un trabajo de calidad, como se puede apreciar en el último informe de Prospección y Detección de necesidades formativas realizado por el SEPE (2019).

En dicho informe, entre otras cuestiones, se presentan las competencias transversales más demandadas por expertos (empresas privadas, asociaciones, federaciones provinciales y regionales, organizaciones sindicales, etcétera.), bajo las que se está produciendo una necesidad formativa. La clasificación por competencias es realizada en función de la familia profesional.

A continuación, se indican todas estas necesidades formativas en competencias transversales demandadas en el sistema productivo según familia profesional:

Familia profesional: actividades físico deportivas

Idiomas:

- Inglés, expresión oral (B)

Ofimática y tic:

- Procesador de texto (básico)

- Hoja de cálculo (básico)
- Base de datos y presentaciones
- Correo electrónico (avanzado)
- Internet/redes sociales (básico)

Conocimientos jurídicos y normativa:

- Prevención de riesgos laborales
- Protección de datos
- Normativa higiénico-sanitaria
- Legislación laboral
- Normas y sistemas de calidad

Conocimientos financieros:

- Medios de pago

Funcionamiento de las administraciones públicas:

- Trámites con las AAPP/administración electrónica
- Subvenciones y trámites de solicitud

Otras necesidades formativas genéricas detectadas

- Resolución de problemas y toma de decisiones: localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones. Trabajo en equipo: técnicas para realizar un trabajo coordinado con otras personas con un objetivo común. Atención al público / trato con clientes: escucha activa.
- Gestión de la relación con clientes y público; comerciales/técnicas de venta.
- Personales/actitudes/valores: polivalencia, iniciativa, creatividad, compromiso, motivación para el trabajo; buena forma física; responsabilidad.

Familia profesional: administración y gestión

Idiomas:

- Inglés: comprensión auditiva (c), comprensión de lectura (c), interacción oral (c), expresión oral (c) y escritura (c)
- Francés: comprensión de lectura (b), interacción oral (b)
- Alemán: interacción oral (b), expresión oral (b)

Ofimática y tic:

- Procesador de texto
- Hoja de cálculo
- Base de datos
- Presentaciones
- Correo electrónico y agendas digitales
- Internet/redes sociales

Conocimientos financieros:

- Contabilidad
- Creación de microempresas
- Medios de financiación

Conocimientos jurídicos y normativa:

- Prevención de riesgos laborales
- Legislación protección de datos
- Legislación comercial/venta
- Normas y sistemas de calidad
- Normativa para establecerse como autónomo/creación de empresas

Funcionamiento de las administraciones públicas:

- Procedimiento administrativo
- Trámites con las AAPP/administración electrónica
- Subvenciones y trámites de solicitud

Otras necesidades formativas genéricas detectadas:

- En conocimientos de dirección se mencionan: liderazgo, técnicas de negociación.
- Implementación de métodos ágiles, gestión de equipos de alto rendimiento, gestión del cambio, gestión de la diversidad. En trabajo en equipo, gestión del tiempo. En atención al público, gestión on-line. En competencias personales, actitudes y valores, manejo del estrés, mindfulness, capacidad para gestionar las relaciones humanas.

Familia profesional: agraria

Idiomas:

- Inglés: comprensión auditiva (b)/ comprensión de lectura (b)/ interacción oral (b)/ expresión oral (b)/ escritura (b).

Ofimática y tic:

- Procesador de textos (básico y avanzado)
- Hoja de cálculo (básico y avanzado)
- Base de datos (básico y avanzado)
- Correo electrónico (avanzado)
- Internet/redes sociales (avanzado)

Conocimientos financieros:

- Contabilidad
- Medios de pago
- Creación de microempresas
- Medios de financiación

Conocimientos jurídicos y normativa:

- Organización del trabajo/gestión de RRHH
- Legislación laboral.
- Prevención de riesgos laborales.
- Legislación protección de datos.
- Legislación comercial/venta
- Normas y sistemas de calidad.
- Normativa para establecerse como autónomos/creación de empresas.

Funcionamiento de las administraciones públicas:

- Procedimiento administrativo.
- Trámites con las AAPP/administración electrónica.
- Derechos y deberes de los autónomos.
- Subvenciones y trámites de solicitud.

Otras necesidades formativas genéricas detectadas:

- Escucha activa; dirección, organización y planificación del trabajo en equipo; localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones; técnicas de trabajo en equipo. Gestión de la relación con clientes; técnicas de ventas; habilidades sociales.
- Polivalencia; iniciativa; creatividad; compromiso. Técnicas de comunicación y atención al cliente.

Familia profesional: comercio y marketing

Idiomas:

- Inglés: comprensión auditiva (a, b, c), comprensión lectora (a, b, c), interacción oral (a, b, c), expresión oral (a, b, c), escritura (a, b, c)
- Francés: comprensión auditiva (a, b), comprensión lectora (a, b), interacción oral (a, b), expresión oral (a, b), escritura (a, b)
- Alemán: comprensión auditiva (a), comprensión lectora (a), interacción oral (a), expresión oral (a), escritura (a)

Ofimática y tic:

- Procesador texto (avanzado)
- Hoja de cálculo (avanzado)
- Base de datos (avanzado)
- Presentaciones (avanzado)
- Correo electrónico (básico y avanzado)
- Internet/redes sociales (básico y avanzado)

Conocimientos financieros:

- Medios de pago
- Medios de financiación
- Contabilidad
- Creación de microempresas

Conocimientos jurídicos y normativa:

- Prevención de riesgos laborales
- Legislación protección de datos
- Legislación comercial/venta
- Normas y sistemas de calidad (norma une, iso y otras.).

Funcionamiento de las administraciones públicas:

- Subvenciones y trámites de solicitud
- Derechos y deberes de los autónomos

Otras necesidades formativas genéricas detectadas:

- Escucha activa localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones. Técnicas para realizar un trabajo coordinado con otras personas con un objetivo.
- Gestión de la relación con clientes y público. Polivalencia, iniciativa, creatividad, compromiso.

Familias profesionales: edificación y obra civil

Idiomas:

- Inglés: comprensión auditiva (a, b, c), comprensión lectora (a, b, c), interacción oral (a, b, c), expresión oral (a, b, c), escritura (a, b, c)
- Francés: comprensión auditiva (a, b), comprensión lectora (a, b), interacción oral (a, b), expresión oral (a, b), escritura (a, b)
- Alemán: comprensión auditiva (a), comprensión lectora (a), interacción oral (a), expresión oral (a), escritura (a).

Ofimática y tic:

- Procesador de texto (básico)
- Hoja de cálculo (básico)
- Base de datos
- Correo electrónico (básico)
- Internet/redes sociales (básico)
- Presentaciones (básico y avanzado)

Conocimientos financieros:

- Contabilidad
- Creación de microempresas
- Medios de financiación
- Medios de pago

Conocimientos jurídicos y normativa:

- Prevención de riesgos laborales
- Normas y sistemas de calidad

- Normativa para establecerse como autónomo/creación de empresas
- Organización del trabajo/gestión de RRHH
- Legislación laboral
- Legislación comercial/venta
- Legislación de protección de datos

Funcionamiento de las administraciones públicas:

- Derechos y deberes de los autónomos
- Tramites con las AAPP/administración electrónica

Otras necesidades formativas genéricas detectadas:

- Comunicación verbal y no verbal. Escucha activa. Realización de presentaciones; dirección de equipos; dirección, organización y planificación de las tareas del equipo de trabajo, localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones; gestión de la relación con clientes y público, habilidades sociales.

Familia profesional: electricidad y electrónica

Idiomas:

- Inglés: comprensión auditiva (b)/ comprensión de lectura (b)/ interacción oral (b)/ expresión oral (b)/ escritura (b)
- Alemán: comprensión auditiva (b)/ comprensión de lectura (b)/ interacción oral (b)/ expresión oral (b)/ escritura (b)
- Francés: comprensión auditiva (a)/ comprensión lectura (a)/ interacción oral (a)

Ofimática y tic:

- Procesador de texto (avanzado)
- Hoja de cálculo (avanzado)
- Base de datos (avanzado)
- Presentaciones (avanzado)
- Correo electrónico (avanzado)
- Internet/redes sociales (avanzado)

Conocimientos financieros:

- Contabilidad, medios de pago, medios de financiación, creación de microempresas
- Conocimientos financieros y análisis de costes

Conocimientos jurídicos y normativa:

- Prevención en riesgos laborales
- Normas y sistemas de calidad
- Normativa para establecerse como autónomos/creación de empresas

Funcionamiento de las administraciones públicas:

- Subvenciones y trámites de solicitud
- Trámites con las AAPP/administración electrónica

Otras necesidades formativas genéricas detectadas:

- Comunicación. Escucha activa. Realización de presentaciones; dirección de equipos.
- Dirección, organización y planificación de las tareas del equipo de trabajo, localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones; gestión de la relación con clientes y público, habilidades sociales.

Familia profesional: energía y agua

Idiomas:

- Inglés: comprensión auditiva (b)/ comprensión de lectura (b)/ interacción oral (b)/ (expresión oral (b)/ escritura (b)
- Alemán: comprensión auditiva (b)/ comprensión de lectura (b)/ interacción oral (b)/ (expresión oral (b)

Ofimática y tic:

- Procesador de texto (avanzado)
- Hoja de cálculo (avanzado)
- Presentaciones gráficas
- Base de datos (avanzado)
- Funcionamiento de aplicaciones para dispositivos móviles, tabletas y teléfonos inteligentes
- Internet, redes sociales

Conocimientos financieros:

- Contabilidad
- Medios de pago
- Creación de microempresas

- Medios de financiación

Conocimientos jurídicos y normativa:

- Legislación laboral
- Prevención riesgos laborales
- Legislación protección de datos
- Legislación comercial/venta
- Normas y sistemas de calidad

Funcionamiento de las administraciones públicas:

- Procedimiento administrativo
- Trámites con las AAPP/administración electrónica
- Subvenciones y trámites de solicitud para los clientes

Otras necesidades formativas genéricas detectadas:

- Escucha activa. Realización de presentaciones; dirección de equipos; dirección, organización y planificación del trabajo; localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones; atención al público. Técnicas de trabajo en grupo. Habilidades sociales.

Familia profesional: fabricación mecánica

Idiomas:

- Inglés: comprensión auditiva (b)/comprensión de lectura (b)/ interacción oral (b)/ expresión oral (b)/ escritura (b)

Ofimática y tic:

- Procesador de texto (avanzado)
- Hoja de cálculo (avanzado)
- Base de datos (básico)
- Presentaciones (básico)
- Correo electrónico (avanzado)
- Internet/redes sociales (avanzado)

Conocimientos financieros:

- Medios de pago y financiación
- Contabilidad
- Software para el área financiera, data analytics, presto

Conocimientos jurídicos y normativa:

- Prevención riesgos laborales
- Normas y sistemas de calidad (iso, etc.)
- Procedimiento sobre protección de datos.
- Creación de microempresas.
- Legislación laboral
- Organización del trabajo/gestión de RRHH
- Sostenibilidad
- Ciberseguridad
- Seguridad industrial

Funcionamiento de las administraciones públicas:

- Trámites con las AAPP/administración electrónica
- Subvenciones y trámites de solicitud

Otras necesidades formativas genéricas detectadas:

- Escucha activa. Dirección, organización y planificación del trabajo; localización de problemas, fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones. Técnicas de trabajo en grupo.
- Habilidades sociales. Polivalencia, iniciativa, compromiso y creatividad. Atención al cliente.
- Gestión comercial

Familia profesional: hostelería y turismo

Idiomas:

- Inglés: comprensión auditiva (b)/comprensión lectora (b)/interacción oral (b)/expresión oral (b).
- Francés: comprensión auditiva (b)/ comprensión lectora b)/ (interacción oral (b)/expresión Oral (b).
- Alemán: comprensión auditiva (b)/ comprensión lectora (b)/ interacción oral (b)/expresión Oral (b).

Ofimática y tic:

- Procesador de texto (básico)
- Base de datos (básico)
- Hoja de cálculo (básico y avanzado)

- Presentaciones power point, prezi (básico)
- Internet/redes sociales

Conocimientos financieros:

- Medios de pago
- Contabilidad

Conocimientos jurídicos y normativa:

- Organización del trabajo/gestión de RRHH
- Legislación laboral
- Legislación de protección de datos
- Normas y sistemas de calidad

Otras necesidades formativas genéricas detectadas:

- Escucha activa y comprensiva en la comunicación. Dirección, organización y planificación de las tareas del personal a su cargo. Realización de discursos o presentaciones; localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones. Técnicas para realizar un trabajo coordinado con otras personas con un objetivo común. Gestión de la relación con clientes y público. Técnicas de venta. Polivalencia, iniciativa, creatividad, compromiso, motivación, autonomía, humildad, liderazgo, gestión dinámica y flexible. Implicación en la consecución de los objetivos de la empresa. Motivación para el trabajo. Responsabilidad.

Familia profesional: informática y comunicaciones

Idiomas:

- Inglés: (b) usuario independiente / (c) usuario competente; inglés técnico
- Francés: (c) usuario competente
- Alemán: (c) usuario competente
- Chino: (b) usuario independiente
- Ruso: (a) usuario básico

Ofimática y tic:

- Procesador de texto (avanzado)
- Hoja de cálculo (avanzado)
- Base de datos (avanzado)
- Presentaciones (avanzado)

- Correo electrónico (avanzado)
- Internet/redes sociales (avanzado)

Conocimientos financieros:

- Medios de pago
- Contabilidad
- Creación de microempresa
- Medios de financiación

Conocimientos jurídicos y normativa:

- Legislación comercial/venta
- Normativa para establecerse como autónomos/creación de empresas
- Normas y sistemas de calidad
- Organización del trabajo
- Prevención riesgos laborales

Funcionamiento de las administraciones públicas:

- Procedimiento administrativo
- Trámites con las AAPP
- Administración electrónica
- Derechos y deberes de los autónomos
- Subvenciones y trámites de solicitud

Otras necesidades formativas genéricas detectadas:

- Dirección, organización y planificación del trabajo; localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones; técnicas del trabajo en grupo; relación con clientes y público; técnicas de venta; redacción de documentos; realización de presentaciones.
- Informes, manuales, artículos; comunicación verbal y no verbal. Escucha activa. Planificación del trabajo; gestión y resolución de conflictos; orientación al cliente; técnicas de negociación; competencias personales como polivalencia, iniciativa, creatividad y compromiso.

Familia profesional: instalación y mantenimiento

Idiomas:

- Inglés: comprensión auditiva (a); comprensión lectura (a); interacción oral (a); expresión oral (a); escritura (a)

Ofimática y tic:

- Procesador de texto (básico)
- Hoja de cálculo (básico)
- Base de datos
- Correo electrónico (básico)
- Internet/redes sociales (básico)
- Aplicaciones informáticas para presupuestos, mediciones y bases de datos (básico)

Conocimientos financieros:

- Creación de microempresas
- Medios de financiación
- Medios de pago
- Contabilidad
- Creación de microempresas

Conocimientos jurídicos y normativa:

- Prevención de riesgos laborales
- Normas y sistemas de calidad mercado CE obligatorio
- Normativa para establecerse como autónomo/creación de empresas
- Normativa específica en materia de seguridad industrial y responsabilidad civil
- Legislación laboral
- Legislación de protección de datos
- Normas y sistemas de calidad

Funcionamiento de las administraciones públicas:

- Derechos y deberes de los autónomos
- Subvenciones y trámites de solicitud

Otras necesidades formativas genéricas detectadas:

- Gestión de la relación con los clientes. Atención al público. Comunicación verbal y no verbal.
- Escucha activa. Localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones; técnicas de trabajo en equipo; habilidades sociales. Gestión de la relación con clientes y público;

iniciativa, creatividad, compromiso; localización de problemas, o fallos, análisis de la causa y búsqueda de soluciones; escucha activa y comprensiva en la comunicación, polivalencia, iniciativa, compromiso.

Familia profesional: imagen personal

Idiomas:

- Inglés: comprensión auditiva (a)/interacción oral (a)/expresión oral(a)

Ofimática y tic:

- Procesador de texto (básico)
- Hoja de cálculo (básico)
- Base de datos (básico)
- Correo electrónico (básico)
- Internet/redes sociales (básico)

Conocimientos financieros:

- Contabilidad

Conocimientos jurídicos y normativa:

- Prevención riesgos laborales
- Legislación protección de datos
- Normas y sistemas de calidad
- Normativa para establecerse como autónomos/creación de empresas

Otras necesidades formativas genéricas detectadas:

- Comunicación verbal; dirección, organización y planificación de equipos de trabajo.
- Localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones; técnica de trabajo en equipo; técnicas de venta; habilidades sociales. Gestión de la relación con clientes y público; técnicas de venta. Polivalencia, iniciativa, creatividad, compromiso, motivación, dinamismo y flexibilidad. Implicación en la consecución de los objetivos de la empresa. Motivación para el trabajo. Capacidad de aprendizaje.

Familia profesional: industrias alimentarias

Idiomas:

- Inglés: comprensión auditiva (b)/comprensión lectora (c)/interacción oral (b)/expresión oral (b)

Ofimática y TIC:

- Procesador de texto
- Correo electrónico
- Internet/redes sociales
- Hoja de cálculo
- Base de datos
- Presentaciones

Conocimientos financieros:

- Contabilidad
- Medios de financiación y pago
- Control de costes.
- Organización del trabajo/gestión de RRHH

Conocimientos jurídicos y normativa:

- Prevención de riesgos laborales
- Subvenciones y trámites de solicitud
- Normativa para establecerse como autónomos/creación de empresas
- Legislación protección de datos
- Legislación comercial/venta
- Normas y sistemas de calidad

Funcionamiento de las administraciones públicas (AAPP):

- Procedimiento administrativo
- Subvenciones y trámites de solicitud
- Trámites con las AAPP/administración electrónica

Otras necesidades formativas genéricas detectadas:

- Dirección de grupos. Trabajo en equipo. Atención al público y trato al cliente.
- Emprendimiento comunicación. Gestión del estrés. Gestión de proyectos. Control de costes.
- Liderazgo y motivación. Resolución de problemas y toma de decisiones. Planificación y elaboración de cronogramas. Dirección, organización y planificación de las tareas del personal a su cargo. Comerciales/técnicas de venta. Polivalencia. Iniciativa. Creatividad.
- Compromiso.

Familia profesional: madera, mueble y corcho

Idiomas:

- Inglés: comprensión de lectura (a)/ expresión oral (a)

Ofimática y tic:

- Procesador de textos (básico)
- Hoja de cálculo (básico)
- Bases de datos (básico)
- Correo electrónico (básico)
- Internet/redes sociales (básico)

Conocimientos financieros:

- Contabilidad
- Creación de empresas
- Medios de financiación
- Gestión de empresas

Conocimientos jurídicos y normativa:

- Prevención riesgos laborales
- Normas y sistemas de calidad
- Normativa medioambiental

Funcionamiento de las administraciones públicas:

- Trámites con las AAPP/administración electrónica
- Derechos y deberes de los autónomos
- Subvenciones y trámites de solicitud

Otras necesidades formativas genéricas detectadas:

- Realización de presentaciones, informes, manuales, artículos, etc., comunicación oral y escrita. Escucha activa. Dirección, organización y planificación del trabajo; localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones; técnicas de trabajo en equipo; atención al público; técnicas de venta. Gestión de la relación con clientes y público.
- Comerciales y técnicas de venta; polivalencia; iniciativa; creatividad; compromiso.

Familia profesional: marítimo - pesquera

Idiomas:

- Inglés: comprensión auditiva (a)/comprensión de lectura (a)/ interacción oral (a)/ expresión oral (a)/escritura (a)

Ofimática y tic:

- Procesador de texto (avanzado)
- Hoja de cálculo (avanzado)
- Correo electrónico (avanzado)
- Internet / redes sociales (avanzado)

Conocimientos financieros:

- Contabilidad

Conocimientos jurídicos y normativa:

- Normas ISO y sistemas de calidad
- Legislación medioambiental y sanitaria
- Prevención de riesgos laborales
- Convenio STCW (convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar)
- Trámites con las AAPP
- Administración electrónica
- Normativa para establecerse como autónomos/creación de empresas

Funcionamiento de las administraciones públicas (AAPP):

- Trámites con las AAPP/administración electrónica
- Subvenciones y trámites de solicitud

Otras necesidades formativas genéricas detectadas:

- Localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones. Técnicas para realizar un trabajo coordinado con otras personas con un objetivo. Polivalencia.
- Iniciativa. Creatividad. Compromiso.

Familia profesional: química

Idiomas:

- Inglés: comprensión auditiva (b)/ comprensión de lectura (c)/ interacción oral (b)/ expresión oral (b)/ escritura (b)

Ofimática y tic:

- Procesador de texto (avanzado)
- Hoja de cálculo (avanzado)
- Base de datos (avanzado)
- Presentaciones (avanzado)
- Correo electrónico (avanzado)
- Internet/redes sociales (básico)
- Funcionamiento de aplicaciones para dispositivos móviles, tabletas y teléfonos inteligentes

Conocimientos jurídicos y normativa:

- Prevención riesgos laborales. Equipos y técnicas de extinción de incendios
- Normas y sistemas de calidad
- Reglamento europeo 1272/2008 de clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas
- Reglamento CLP. Nuevas etiquetas y pictogramas de peligro
- Normas de seguridad y medioambiente. ISO 14001
- Normativa (GNP, ISO, etc.)
- Directiva sobre emisiones industriales
- Normativa *reach* para el registro, evaluación, autorización y restricción de sustancias y preparados químicos (reglamento ce nº 1907/2006)
- Normativa de protección de datos

Funcionamiento de las administraciones públicas:

- Subvenciones y trámites de solicitud
- Procedimiento administrativo

Otras necesidades formativas genéricas detectadas:

- Comunicación verbal y no verbal. Escucha activa; dirección, organización y planificación del trabajo; localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones.
- Técnicas de trabajo en grupo; atención al cliente y público; manejo del estrés; habilidades sociales; habilidades sociales: proactividad, motivación, aprendizaje continuo, empatía, gestión del tiempo, capacidad de atención y de escucha, responsabilidad.

Familia profesional: sanidad

Idiomas:

- Inglés: comprensión lectora (b) /interacción oral (b)/ expresión oral (b) / escritura (b) /comprensión auditiva (b)
- Lenguaje de signos: (a/b)
- Francés: comprensión auditiva (a)/interacción oral (a)

Ofimática y tic:

- Base de datos (básica)
- Correo electrónico (básica)
- Procesador de texto (básico)
- Hoja de cálculo (básico)
- Internet/redes sociales (básico)

Conocimientos jurídicos y de normativa:

- Prevención de riesgos laborales
- Legislación de protección de datos personales
- Normas y sistemas de calidad
- Normativa de tráfico
- Competencias del técnico en emergencias sanitarias: TES1 /TES2
- Legislación laboral

Funcionamiento de las administraciones públicas:

- Procedimiento administrativo
- Trámites con las AAPP/administración electrónica

Otras necesidades formativas genéricas detectadas:

- Comunicación verbal y no verbal. Escucha activa. Habilidades sociales. Dirección de equipos.
- Resolución de problemas y toma de decisiones; atención al público. Organización y trabajo en equipo. Localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones. Técnicas para realizar un trabajo coordinado con otras personas con un objetivo común. Gestión de la relación con clientes y público. Iniciativa. Compromiso. Polivalencia.
- Creatividad. Empatía.

Familia profesional: seguridad y medio ambiente

Idiomas:

- Inglés: comprensión auditiva (b)/comprensión de lectura (b)/ interacción oral (b)/expresión oral (b)/escritura (b).

Ofimática y tic:

- Procesador de texto (avanzado)
- Hoja de cálculo (avanzado)
- Base de datos (avanzado)
- Presentaciones (básico)
- Correo electrónico (avanzado)
- Internet/redes sociales (avanzado)

Conocimientos jurídicos y normativa:

- Organización del trabajo/gestión de RRHH
- Ordenanzas municipales de residuos
- Prevención riesgos laborales
- Normas y sistemas de calidad
- Legislación protección de datos
- Otros: ordenanzas municipales de residuos

Funcionamiento de las administraciones públicas:

- Procedimiento administrativo
- Trámites con las AAPP/administración electrónica
- Subvenciones y trámites de solicitud
- Inspección de trabajo
- Centros de prevención de las comunidades autónomas

Otras necesidades formativas genéricas detectadas:

- Comunicación verbal. Escucha activa y comprensiva. Habilidades sociales. Dirección de equipos; resolución de problemas y toma de decisiones; atención al público. Organización y trabajo en equipo; dirección, organización y planificación de las tareas del personal a su cargo; localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones.

- Técnicas de trabajo en grupo; atención al público y comunicación. Gestión de la relación con clientes y público asertividad, iniciativa, compromiso, polivalencia, creatividad empatía, liderazgo.

Familia profesional: servicios socioculturales y a la comunidad

Idiomas:

- Inglés (b), comprensión de lectura (c)/ escritura (c)

Ofimática y tic:

- Procesador de texto (avanzado)
- Hoja de cálculo (básico)
- Base de datos (básico)
- Presentaciones (avanzado)
- Correo electrónico (avanzado)
- Internet/ redes sociales (avanzado)

Conocimientos financieros:

- Contabilidad
- Creación microempresa
- Medios de financiación y pago

Conocimientos jurídicos y normativa:

- Organización del trabajo/gestión de RRHH
- Legislación laboral
- Prevención riesgos laborales
- Legislación de protección de datos
- Normas y sistemas de calidad
- Normativa para establecerse como autónomo/creación de empresas

Funcionamiento de las administraciones públicas:

- Trámites con la AAPP/administración electrónica
- Derechos y deberes de autónomos
- Subvenciones y tramites de solicitud

Otras necesidades formativas genéricas detectadas:

- Escucha activa; dirección, organización y planificación de las tareas del personal a su cargo.

- Realización de discursos o presentaciones; localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones; técnicas para realizar un trabajo coordinado con otras personas; gestión de la relación con clientes y público; polivalencia; iniciativa; creatividad y compromiso; trabajo en equipo; gestión de la relación con clientes y público; habilidades sociales y personales; gestión del estrés; técnicas de venta.

Familia profesional: textil, piel y cuero

Idiomas:

- Inglés: comprensión auditiva (b)/ comprensión de lectura(b)/ interacción oral (b)/ expresión oral (b)/ escritura (b)

Ofimática y tic:

- Procesador de texto (básico)
- Hoja de cálculo (básico)
- Presentaciones (básico)
- Correo electrónico (básico)
- Internet/redes sociales (básico)

Conocimientos financieros:

- Contabilidad
- Medios de financiación
- Medios de pago

Conocimientos jurídicos y normativa:

- Legislación laboral
- Prevención riesgos laborales
- Legislación protección de datos
- Normas y sistemas de calidad
- Normas de consumo y seguridad de los productos diseñados
- Normativa para establecerse como autónomos/creación de empresas

Funcionamiento de las administraciones públicas (AAPP):

- Procedimiento administrativo
- Trámites con las AAPP / administración electrónica
- Subvenciones y trámites de solicitud

Otras necesidades formativas genéricas detectadas:

- Escucha activa; localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones; trabajo en equipo; gestión de la relación con clientes y público; técnicas de venta.
- Habilidades sociales y personales; gestión del estrés, polivalencia; iniciativa; creatividad; Compromiso.

Familia profesional: transporte y mantenimiento de vehículos

Idiomas:

- Inglés: comprensión auditiva (b)/comprensión de lectura (b)/ interacción oral (b)/ Expresión oral (b)/ escritura (b)
- Francés: comprensión auditiva (b)/comprensión de lectura (b)/ interacción oral (b)/ expresión oral (b)/ escritura (b)
- Alemán: comprensión auditiva (a)/comprensión de lectura (a)/ interacción oral (a)/ expresión oral (a)/ escritura (a)

Ofimática y tic:

- Hoja de cálculo (básico)
- Base de datos (básico)
- Procesador de textos
- Presentaciones a nivel básico
- Correo electrónico
- Internet/redes sociales a nivel avanzado

Conocimientos jurídicos y normativa:

- Organización del trabajo/gestión de RRHH
- Legislación comercial/venta
- Normas y sistemas de calidad
- Prevención de riesgos laborales y medioambientales
- Procedimiento sobre protección de datos
- Normativa viaria internacional. Transporte internacional
- Transportes bajo régimen de autorización especial

Conocimientos financieros:

- Contabilidad
- Medios de financiación

- Medios de pago

Funcionamiento de las administraciones públicas:

- Trámites con las AAPP
- Administración electrónica

Otras necesidades formativas genéricas detectadas:

- Liderazgo y negociación. Dirección, organización y planificación del trabajo en equipo. Resolución de problemas y toma de decisiones: localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones. Técnicas de trabajo en grupo. Atención al público. Técnicas de venta.
- Habilidades sociales y personales. Liderazgo y la negociación. Compromiso. Flexibilidad y adaptación a los cambios. Polivalencia; iniciativa y creatividad.

Familia profesional: vidrio y cerámica

Idiomas:

- Inglés: comprensión auditiva (b)/comprensión de lectura (b)/ interacción oral (b)/ expresión oral (b)/ escritura (b)

Ofimática/tecnologías de la información y comunicación:

- Procesador de texto (básico)
- Hoja de cálculo (básico)
- Base de datos (básico)
- Internet/redes sociales (básico)
- Correo electrónico (básico)

Conocimientos normativos/jurídicos:

- Normas y sistemas de calidad
- Prevención de riesgos laborales y medio ambiente

Funcionamiento de las administraciones públicas (AAPP):

- Trámites con las AAPP/administración electrónica
- Subvenciones y trámites de solicitud

Otras necesidades formativas genéricas detectadas:

- Cálculo y comunicación verbal y no verbal. Liderazgo y negociación. Resolución de problemas y toma de decisiones: localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones.

- Técnicas de trabajo en grupo y coordinado. Atención al público. Técnicas de venta. Habilidades sociales y personales. Inteligencia emocional; polivalencia; iniciativa; creatividad; compromiso.

Esta es una de las detecciones de necesidades más completas, puesto que tiene en cuenta competencias transversales tanto instrumentales, como interpersonales y sistémicas (clasificación de Tuning).

Tras el análisis, se han detectado algunas competencias genéricas que son transversales a todos los sectores de producción. Estas son las competencias en idiomas, sobre todo en inglés, los conocimientos en ofimática y en tecnologías de la información, conocimientos en contabilidad y conocimientos en prevención de riesgos laborales. Se podría decir que son las competencias transversales más demandadas por todas las actividades productivas. Por otro lado, en función de la familia profesional de pertenencia los expertos solicitan unas competencias u otras en función de las características del sector y de su sincronía con las mismas.

Cabe destacar también, a efectos de esta investigación, los resultados de otras investigaciones que se centran en analizar las competencias transversales, pero desde el enfoque de competencias interpersonales y sistémicas.

El proyecto European Framework for Work Experience (EFWE) coordinado por el Career Research Advisory Centre Cambridge (CRAC) cuyo objetivo era el de definir las competencias más valoradas por los directivos de una muestra significativa de empresas europeas, elaboraron como resultado un listado de las 10 competencias transversales más demandadas:

1. Desarrollo Personal.
2. Pensamiento creativo y solución de problemas.
3. Conocimiento del cliente y sus necesidades.
4. Capacidad de adaptación al cambio.
5. Capacidad de liderazgo.
6. Trabajo en equipo.
7. Capacidad de negociación e influencia.
8. Habilidad para establecer contactos y relaciones.
9. Comunicación verbal y escrita.
10. Gestión eficaz del tiempo.

Según un estudio de la Cátedra de Inserción Profesional Caja Rural Salamanca y de la Universidad de Salamanca las competencias más valoradas por el mercado laboral son las siguientes:

1. Conciencia de uno mismo.
2. Análisis, síntesis y crítica.

3. Organización y planificación.
4. Habilidades de comunicación.
5. Responsabilidad y Perseverancia.
6. Toma de decisiones.
7. Orientación a clientes.
8. Trabajo en equipo y cooperación.
9. Capacidad de aprendizaje y adaptación.
10. Flexibilidad y orientación al cambio.
11. Motivación por el logro.
12. Compromiso con la organización.
13. Capacidad para trabajar bajo presión.
14. Resolución de conflictos y técnicas de negociación.
15. Búsqueda de la excelencia.
16. Innovación.
17. Emprendimiento.
18. Liderazgo.

Según un estudio del portal Educaweb las competencias transversales más valoradas por el tejido productivo son:

1. Capacidad de resolución de problemas.
2. Capacidad de organización del trabajo.
3. Responsabilidad en el trabajo: disposición para implicarse en el trabajo.
4. Capacidad de trabajar en equipo.
5. Autonomía: capacidad de realizar una tarea de forma independiente.
6. Relación interpersonal: disposición y habilidad para comunicarse con los otros con el trato adecuado, atención y simpatía.
7. Capacidad de iniciativa o habilidad y disposición para tomar decisiones sobre propuestas o acciones.

Las competencias transversales (interpersonales y sistémicas) más demandadas en el mercado de trabajo parecen ser la autonomía, el liderazgo, la capacidad de trabajo en equipo, la responsabilidad y las habilidades en comunicación.

V. Conclusiones

Las continuas transformaciones sociales y productivas que ha vivido y vive el país han hecho emerger nuevas exigencias en el desarrollo profesional de la ciudadanía. Numerosos estudios relacionados con las demandas actuales del sistema laboral inciden en la importancia de las competencias transversales como factor clave de éxito en el actual mercado de trabajo, indistintamente del sector productivo de pertenencia.

Tradicionalmente, la enseñanza ha sido caracterizada por la transmisión de conocimientos específicos teóricos. Pero, hoy en día, el mercado laboral actual está exigiendo a sus empleados/as el manejo de ciertas competencias que les permitan un mejor desempeño de sus funciones laborales. Esta necesidad ha generado la aparición del aprendizaje por competencias.

El aprendizaje por competencias, desde una perspectiva integradora, al combinar la adquisición de diversos elementos como motivaciones, actitudes y valores, conocimientos y habilidades, técnicas, normas y procedimientos (Deusto, 2016) favorece una mejor actuación y desempeño profesional en las personas, pues tienen las competencias necesarias para aplicar todo lo aprendido de manera eficaz.

Este aprendizaje través de competencias comenzó a impulsarse a través del Proyecto Tuning (2002), el cual tenía por objeto ir afinando las estructuras educativas de las universidades de acuerdo con los desafíos implementados desde la Declaración de Bolonia (EEES, 1999) y del Comunicado de Praga (EEES, 2001). Bajo esta reforma consideraron necesario integrar el aprendizaje de competencias en las universidades europeas, concretamente en el diseño y componentes de las titulaciones, para garantizar una mayor calidad educativa y económica europea y, a su vez, para compatibilizar la educación superior en Europa debido a la creciente movilidad a raíz de las ofertas y programas educativos.

El Proyecto Tuning determinó y clasificó las distintas competencias en: genéricas y específicas para cada disciplina o profesión. Las competencias específicas son aquellas que se relacionan de forma concreta con el puesto de trabajo, mientras que las genéricas se refieren a las competencias transversales, transferibles a multitud de funciones y tareas.

En el proyecto Tuning, se identificaron 30 competencias transversales agrupadas en tres categorías: instrumentales, interpersonales y sistémicas:

- Las “competencias instrumentales” hacen referencia a habilidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas.
- Las “competencias interpersonales” están relacionadas con habilidades sociales de interacción social y cooperación.

Las “competencias sistémicas” comprenden habilidades que conciernen a sistemas complejos, lo que requiere una combinación de entendimiento, sentido y conocimiento.

La importancia que ha adquirido el aprendizaje en competencias transversales, radica en que va más allá del simple “saber”, y permite aprender bajo el “saber hacer”, porque favorece el correcto uso y aplicación de los conocimientos específicos aprendidos, el “saber”, en situaciones y contextos reales, el “hacer”. Desde este enfoque, las competencias transversales permiten también reducir la brecha entre la teoría y la práctica, entre el conocimiento y la acción, lo que posibilita la inserción natural y continua de las personas en el mercado de trabajo, es decir, favorece la empleabilidad, entiendo esta como la “habilidad para obtener o conservar un empleo” (Formichella y London, 2005).

Hoy en día, debido a las continuas transformaciones que ha vivido el mercado laboral, parecen haber surgido un sinnúmero de nuevas competencias transversales, cuyo conocimiento y manejo parece imprescindible para asegurar un trabajo de calidad, como se puede apreciar en el último informe de Prospección y Detección de necesidades formativas realizado por el SEPE (2019). Tras el análisis, se detectaron necesidades formativas en competencias genéricas que son transversales a todos los sectores de producción. Estas son las competencias en idiomas, sobre todo en inglés, los conocimientos en ofimática y en tecnologías de la información, conocimientos en contabilidad y conocimientos en prevención de riesgos laborales. Se podría decir que son las competencias transversales más demandadas por todas las actividades productivas. Por otro lado, en función de la familia profesional de pertenencia los expertos solicitan unas competencias u otras en función de las características del sector y de su sincronía con las mismas.

Las competencias transversales (interpersonales y sistémicas) más demandadas en el mercado de trabajo, tras el análisis de diversos estudios, son la autonomía, el liderazgo, la capacidad de trabajo en equipo, la responsabilidad y las habilidades en comunicación.

En síntesis, la importancia del aprendizaje de competencias transversales está calando en las distintas esferas, pues a nivel cualitativo se puede observar que hoy en día, son numerosos los planes formativos que incluyen la formación bajo este tipo de competencias.

Es el caso del I Plan Estratégico de Formación Profesional del Sistema Educativo de 2019-2022, del Ministerio de Educación y Formación Profesional del gobierno de España, del III Plan de Formación Profesional de Castilla-La Mancha y del Plan de Formación para el Personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el año 2019, quienes integran en sus planes formativos este tipo de competencias.

A pesar de este incremento en materia formativa, tanto a nivel estatal como regional, en la actualidad, no existen datos oficiales que reflejen el estado actual de la formación en competencias transversales, es decir, su impacto en el mercado de trabajo, ni el grado de adquisición por parte de la población. El informe más actual de FUNDAE (2018) donde se presentan los contenidos formativos no se contemplan aquellas materias de carácter transversal, tan solo se ofrece la información distribuida por familias profesionales y menciona algunas competencias de carácter tecnológico y digital.

Estas carencias informativas hacen imprescindible poner el foco en el análisis de la formación en competencias transversales, para así poder conocer los niveles reales de adquisición por parte de empleados/as, bajo qué competencias transversales se están realizando las formaciones, sus características y condiciones, para detectar necesidades formativas e impulsar programas que integren materias en las competencias más demandadas por las empresas.

Toda la información documental recogida, servirá para establecer las bases de esta investigación, así como para el diseño de los instrumentos de recogida de datos bajo fuentes primarias.

VI. Objetivos

- Contextualizar la relevancia que adquieren las acciones formativas en competencias transversales para el mercado de trabajo.
- Estudiar la situación de la formación en competencias transversales en el colectivo de trabajadores/as de Castilla-La Mancha
- Conocer la percepción que tienen los/las trabajadores/as de la región sobre las necesidades de acciones formativas transversales a todos los sectores productivos.
 - o Establecer un marco teórico acerca de la formación en competencias transversales
 - o Analizar las tipologías de competencias transversales demandadas en la actualidad
 - o Identificar el tipo de perfil de trabajador/a que recibe, o tiene interés en recibir, este tipo de formación en la región
 - o Definir las necesidades de formación en competencias transversales según sectores productivos de los/las trabajadores/as de Castilla-La Mancha
 - o Concretar las materias transversales que despiertan más interés entre los/las trabajadores/as de Castilla-La Mancha
 - o Elaborar contenidos para la difusión de las conclusiones del estudio

Actividades realizadas

OBJETIVOS PREVISTOS EN EL DESARROLLO DE LA FASE	GRADO DE CUMPLIMIENTO
Revisar la bibliografía disponible de referencia que permita contextualizar el estado de la formación en competencias transversales a nivel nacional y regional	Completo
Establecer un marco teórico acerca de la formación en competencias transversales	Completo
Analizar las tipologías de competencias transversales demandadas en la actualidad	Completo

ACTIVIDADES REALIZADAS	FECHA INICIO	FECHA FIN
Revisión de la bibliografía disponible de referencia que permita contextualizar el estado de la formación en competencias transversales a nivel nacional y regional	24/07/2019	29/11/2019
Redacción de un marco teórico acerca de la formación en competencias transversales	24/07/2019	29/11/2019
Redacción de un marco teórico acerca de: el “capital humano”, “competencia” y del aprendizaje en “competencias transversales”	24/07/2019	29/11/2019
Redacción de un marco teórico acerca de las tipologías de “competencias transversales” establecidas por el proyecto Tuning	24/07/2019	29/11/2019
Análisis de las tipologías de competencias transversales demandadas en la actualidad	24/07/2019	29/11/2019
Análisis de las necesidades formativas en competencias transversales según familias profesionales	24/07/2019	29/11/2019
Contextualización sobre qué es la Formación Profesional para el Empleo, el marco normativo bajo el que está siendo regulado, los principios que persigue y los distintos tipos que en la actualidad agrupa.	24/07/2019	29/11/2019

FASE 2. Investigación de campo

Introducción

Este estudio se ha abordado desde una perspectiva cuantitativa, a través del empleo de encuestas sobre la población objeto de estudio: población ocupada de Castilla-La Mancha.

En las siguientes líneas se justifica y describe la metodología empleada y la técnica de investigación aplicada en la recopilación de la información, siguiendo los objetivos generales y más específicos del proyecto.

También se detallan características del trabajo de campo como la población objeto de estudio, la distribución muestral establecida y sus cuotas, la operacionalización efectuada de los objetivos del estudio hasta la obtención del cuestionario final (diseño del cuestionario), y finalmente se aborda la gestión y planificación del trabajo de campo llevado a cabo.

I. Delimitación de la población

Una parte sustancial de todo diseño de investigación es la selección de la población a través de la cual se extrae la información en relación con el objeto de estudio.

Como el objetivo general es conocer la percepción que tienen empleados/as de Castilla-La Mancha en torno a aspectos relacionados con posibles necesidades formativas en materia de competencias transversales, el conjunto de las unidades de las que se ha obtenido la información se delimita a la región de Castilla-La Mancha, concretamente, la unidad de observación ha sido la población ocupada, es decir personas que estén trabajando en la actualidad en la región.

II. La encuesta: justificación de la técnica

La técnica de la encuesta, como herramienta para recoger datos sobre la situación en la que se encuentra la formación en competencias transversales, es la más idónea, ya que permite obtener un gran volumen de información a través de su aplicación sobre un conjunto de personas localizadas en un área geográfica amplia como es Castilla-La Mancha.

En el siguiente cuadro se recogen las ventajas principales de la encuesta como estrategia de investigación social según Cea (2004).

Cuadro 1. Ventajas principales de la encuesta como estrategia de investigación social

- Permite abarcar un amplio abanico de cuestiones (objetivos y/o subjetivas) en un mismo estudio
- Facilita la comparación de resultados, al basarse en la estandarización y cuantificación de las respuestas
- Posibilita la obtención de una información “significativa”
- Ventaja económica: puede conseguirse un volumen importante de información a un relativo mínimo coste económico y temporal

Fuente: Elaboración propia a partir de Cea (2004)

Para garantizar que la información recogida durante el desarrollo de la investigación sea de calidad y se ajuste a las especificidades que requiere el proyecto es imprescindible hacer una buena selección del método de encuesta a aplicar, así como delimitar minuciosamente la muestra y diseñar con precisión el cuestionario.

Se decidió realizar entrevistas telefónicas asistidas por ordenador, un sistema denominado oficialmente CATI (Computer-Assisted Telephone Interviewing). Este sistema permite acceder a un amplio número de personas de la región de forma rápida.

En el siguiente cuadro se recogen las ventajas principales de la encuesta telefónica según Cea (2004) y se aplican a las especificidades de la población a encuestar:

Cuadro 2. Resumen de ventajas principales de la encuesta telefónica y aplicación en el presente estudio

- La entrevista telefónica permite acortar el tiempo de realización del trabajo de campo: desde un mismo local, un reducido número de entrevistadores/as puede, en un mismo día, efectuar un número elevado de entrevistas, imposible de alcanzar mediante la entrevista cara a cara
- A través de la encuesta telefónica, se puede acceder a cualquier zona geográfica (de Castilla-La Mancha, en este caso), lo que favorece la heterogeneidad de la muestra, algo imprescindible para garantizar su representatividad

- La encuesta telefónica favorece la realización de diseños muestrales probabilísticos considerados ideales (muestreo aleatorio simple y sistemático), no siempre factibles en encuestas cara a cara cuando se habla, como este caso, de poblaciones espacialmente dispersas, pues implicaría un coste muy elevado
- Permite acceder a grupos de población menos “accesibles” por su profesión. En este caso, con encuestas cara a cara es más difícil acceder a personal dedicado al sector agrícola, y la vía más fácil para acceder a ellos es la telefónica
- Facilita la repetición de los intentos de selección de las unidades muestrales
- Se pueden detectar durante las entrevistas posibles fallos en el diseño y contenido del cuestionario, y permite la introducción de “mejoras”, en el mismo durante la fase
- Al no haber contacto visual, se reduce “el efecto del entrevistador”, es decir, el/la entrevistador/a no influye sobre la respuesta del/la entrevistado/a y se reduce la deseabilidad social. Esta característica es muy útil en aquellas preguntas más sensibles como, por ejemplo, su nivel de estudios y su categoría profesional

Fuente: Elaboración propia a partir de reflexiones de Cea (2004)

Las ventajas principales de las entrevistas telefónicas asistidas por ordenador (CATI) aparecen recogidas en el siguiente cuadro:

Cuadro 3. Potencialidades de los medios informatizados en las encuestas

- Selección aleatoria de la muestra (los números de teléfono y la elección de la persona a entrevistar) de acuerdo con las cuotas establecidas. De modo que se reduzca la “no respuesta” por “no contacto”
- Control automático de llamadas y programación en días y horas óptimos
- Facilita la secuencia de las preguntas, indicando las rutas y los saltos de preguntas debido a las preguntas filtro (evita errores)
- Detecta respuestas erróneas e inconsistentes

Fuente: Elaboración propia a partir de Cea (2004)

III. La muestra poblacional

3.1 Distribución muestral y cuotas

En este capítulo se presentan los marcos muestrales empleados y las cuotas de interés que fueron establecidas *a priori* en la memoria aprobada del presente proyecto.

Como la población de estudio es aquella trabajadora en Castilla-La Mancha, se tomó como referencia el dato de la Población ocupada de Castilla-La Mancha elaborado por la Encuesta de Población activa y disponible en los servicios de datos estadísticos que ofrece el Instituto Nacional de Estadística (INE) y la junta de Castilla-La Mancha.

La población ocupada en la región para el primer trimestre del 2019 fue de 829.500 personas. Siendo esta la población total de referencia, se asumió un error máximo del 7%, lo que determina que la muestra, a un 95% de confianza, fuera de 196 unidades.

Para poder contar con una muestra representativa, se tuvo en cuenta como variable de estratificación o cuota, el sector productivo. En la siguiente tabla aparece la distribución de la población ocupada (universo) de Castilla-La Mancha por sector productivo.

Tabla 1. Población ocupada de Castilla-La Mancha clasificada por sector productivo en el primer trimestre de 2019

AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	POBLACIÓN OCUPADA TOTAL
55.300	132.900	68.000	573.300	829.500

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE)

Una vez conocido el universo para cada uno de los sectores productivos, se procede a la distribución de las 196 encuestas según el peso de cada uno de ellos, lo que se conoce como “estratificación proporcional”. Se distribuye la muestra de forma proporcional al peso relativo del estrato en el conjunto de la población (Cea, 2004), para garantizar la representación de cada estrato sobre la población de estudio, evitando así ciertos sesgos como la sobredimensión de la opinión de ciertos sectores sobre otros, cuando se analiza la opinión general.

En la siguiente tabla aparece recogida la muestra regional de 196 entrevistas distribuida proporcionalmente según el peso de cada uno de los sectores de producción:

Tabla 2. Estratificación proporcional de la muestra según cuota establecida

POBLACIÓN OCUPADA EN CASTILLA-LA MANCHA QUE SE DEDICA AL SECTOR:					
	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
Peso del sector en CLM	7%	16%	8%	69%	100%
Nº encuestas a realizar según peso del sector	13	31	16	136	196

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, a pesar de no corresponder a una cuota *per se*, durante el trabajo de campo se cuidó que las encuestas se aplicasen en todas las provincias de Castilla-La Mancha, para garantizar una representación mínima de cada una, y poder realizar posibles comparaciones significativas *a posteriori*.

3.2 Muestra obtenida

En la siguiente tabla (3) se puede apreciar que las cuotas establecidas para garantizar la representación de todos los sectores productivos en la muestra final fueron cubiertas, superando el dato final en una encuesta en los sectores “agricultura” y “servicios”.

Tabla 3. Muestra esperada y cubierta según cuota establecida

POBLACIÓN OCUPADA EN CASTILLA-LA MANCHA QUE SE DEDICA AL SECTOR:					
	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
Nº encuestas esperadas	13	31	16	136	196
Nº encuestas realizadas	14	31	16	137	198

Fuente: Elaboración propia

IV. Cuestionario

4.1 Diseño de las preguntas filtro y cuota

A continuación, se especifican las preguntas filtro necesarias para entrevistar al perfil correspondiente y alcanzar las cuotas establecidas.

a) Preguntas filtro

Para poder detectar el perfil muestral a entrevistar (trabajador/a de Castilla-La Mancha) se incorporaron las siguientes preguntas filtro al cuestionario:

P2. ¿Se encuentra actualmente trabajando?

1. SÍ → PASAR A P3
2. NO → FIN DE ENTREVISTA

P.3 Actualmente, ¿trabaja en Castilla-La Mancha?

1. SÍ → PASAR A P4
2. NO → FIN DE ENTREVISTA

b) Pregunta de cuota

Para identificar el cumplimiento de las cuotas se incorporó la siguiente pregunta:

P4. ¿En qué sector trabaja actualmente?

- | | |
|-----------------|--------------|
| 1. Agricultura | 3. Servicios |
| 2. Construcción | 4. Industria |

4.2 Operacionalización

En las próximas líneas de este apartado se presenta la operacionalización realizada para obtener factores medibles. Es decir, se presenta la conversión de los objetivos a cubrir, a través de la técnica de la encuesta, en preguntas e indicadores medibles y contrastables empíricamente (Cea, 2004), obteniendo como resultado las preguntas que componen el cuestionario.

- **Objetivo 1. Analizar las tipologías de competencias transversales demandadas en la actualidad** → se incluyeron en la P12 las competencias transversales agrupadas según la clasificación establecida en el proyecto *Tuning: instrumentales, interpersonales y sistémicas*.

P12. A continuación le vamos a mencionar algunas competencias transversales. Por favor, indique si tiene interés y le gustaría formarse en:

		1. SI	2. NO	99. N.S./N.C.
Instrumentales	A- Capacidad de análisis y síntesis			
	B- Capacidad de organizar y planificar			
	C- Conocimientos generales básicos			
	D- Conocimientos básicos de la profesión			
	E- Comunicación oral y escrita en la propia lengua			
	F- Conocimiento de una segunda lengua (además de la materna)			
	G- Habilidades básicas de manejo del ordenador			
	H- Habilidades de gestión de la información (buscar y analizar información de fuentes diversas)			
	I- Resolución de problemas			
	J- Toma de decisiones			

	K- Conocimientos en Ofimática (hoja de cálculo, presentaciones, word...)			
	L- Conocimientos en Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) (Big Data, Internet, Redes Sociales...)			
	M- Conocimientos jurídicos y normativa (prevención en riesgos laborales, normas y sistemas de calidad, derechos de autónomos...)			
	N- Conocimientos financieros (contabilidad, medios de pago...)			
	O- Funcionamiento de las administraciones públicas (subvenciones, usos de registros electrónicos...)			
Interpersonales	P- Capacidad crítica y autocrítica			
	Q- Trabajo en equipo			
	R- Habilidades interpersonales			
	S- Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar			
	T- Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas			
	U- Apreciación de la diversidad y multiculturalidad			
	V- Habilidad de trabajar en un contexto internacional			
	W- Compromiso ético			
	X- Habilidades comerciales			
Sistémicas	Y- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica			
	Z- Habilidades de investigación			
	AA- Capacidad de aprender			
	AB- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones			
	AC- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)			
	AD- Liderazgo			
	AE- Conocimiento de culturas y costumbres de otros países			
	AF- Habilidad para trabajar de forma autónoma			
	AG- Diseño y gestión de proyectos			
	AH- Iniciativa y espíritu emprendedor			
	AI- Preocupación por la calidad			
	AJ- Motivación de logro			

- **Objetivo 2. Identificar el tipo de perfil de trabajador/a que recibe (o tiene interés en recibir) este tipo de formación en la región → el tipo de perfil se identifica con las preguntas P1 (sexo); P4 (sector al que se dedica); P5 (antigüedad en el sector); P6 (provincia donde trabaja); P7 (edad); P8 (categoría profesional); P9 (nivel de estudios). Para saber si reciben formación en competencias transversales se incorpora la P10 y P10.1. Para saber si tienen interés en recibir formación en competencias transversales se incorpora la P11.**

P1. Por favor indique su sexo:

1. Hombre
2. Mujer

P4. ¿En qué sector trabaja actualmente?

1. Agricultura
2. Construcción
3. Servicios
4. Industria

P5. ¿Cuántos años lleva dedicándose a este sector?

3. Menos de 1 año
4. De 11 a 20 años
4. De 1 a 5 años
5. Más de 20 años
5. De 6 a 10 años
99. N.S./N.C

P6. ¿En qué provincia trabaja actualmente?

1. Toledo
2. Ciudad Real
3. Guadalajara
4. Cuenca
5. Albacete

P7. ¿En qué intervalo se encuentra su edad?

1. De 16 a 24 años
2. De 25 a 54 años
3. Más de 54 años

P8. ¿Podría indicar su categoría profesional?

1. Directivo (director, subdirector, gerente...)
2. Mando intermedio (jefe, coordinador, etc.)
3. Técnico/a
4. Trabajador/a cualificado/a
5. Trabajador/a de baja cualificación
6. Otra categoría ¿Cuál? _____
99. N.S./N.C.

P9. ¿Cuáles son los estudios de más alto nivel oficial que Ud. ha finalizado?

1. No he cursado estudios oficiales
2. Estudios primarios (educación primaria, EGB)
3. Estudios secundarios (educación secundaria, bachillerato, BUP, COU...)
4. Formación profesional
5. Universitarios (Licenciatura, Grado, Máster, Doctorado...)
6. Otros, ¿Cuál? _____
99. N.S./N.C.

P10 En base a esta información, ¿ha realizado formación en competencias transversales?

1. SÍ
2. NO

P10.1 ¿Ha recibido formación en competencias transversales por parte de alguna empresa en la que haya trabajado en los últimos dos años (formación bonificada)?

1. SÍ
2. NO

P11. ¿Le gustaría empezar a formarse o seguir formándose en competencias transversales?

1. SÍ
2. NO

- **Objetivo 3. Definir las necesidades de formación en competencias transversales según sectores productivos de los/las trabajadores/as de Castilla-La Mancha** → Para conocer el sector productivo se incorpora la P4; para saber si tiene interés en seguir formándose se incorpora la P11; para conocer exactamente en qué materias transversales tienen dicho interés se incorpora la P12 (cuestión cerrada) y la P12.1 (cuestión abierta).

P4. ¿En qué sector trabaja actualmente?

- | | |
|-----------------|--------------|
| 1. Agricultura | 3. Servicios |
| 2. Construcción | 4. Industria |

P11. ¿Le gustaría empezar a formarse o seguir formándose en competencias transversales?

1. SÍ
2. NO

P12. A continuación le vamos a mencionar algunas competencias transversales. Por favor, indique si tiene interés y le gustaría formarse en:

		1. SI	2. NO	99. N.S./N.C.
Instrumentales	A- Capacidad de análisis y síntesis			
	B- Capacidad de organizar y planificar			
	C- Conocimientos generales básicos			
	D- Conocimientos básicos de la profesión			
	E- Comunicación oral y escrita en la propia lengua			
	F- Conocimiento de una segunda lengua (además de la materna)			
	G- Habilidades básicas de manejo del ordenador			
	H- Habilidades de gestión de la información (buscar y analizar información de fuentes diversas)			
	I- Resolución de problemas			
	J- Toma de decisiones			
	K- Conocimientos en Ofimática (hoja de cálculo, presentaciones, word...)			
	L- Conocimientos en Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) (Big Data, Internet, Redes Sociales...)			
	M- Conocimientos jurídicos y normativa (prevención en riesgos laborales, normas y sistemas de calidad, derechos de autónomos...)			
	N- Conocimientos financieros (contabilidad, medios de pago...)			
O- Funcionamiento de las administraciones públicas (subvenciones, usos de registros electrónicos...)				
Interpersonales	P- Capacidad crítica y autocrítica			
	Q- Trabajo en equipo			
	R- Habilidades interpersonales			

Sistémicas	S- Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar			
	T- Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas			
	U- Apreciación de la diversidad y multiculturalidad			
	V- Habilidad de trabajar en un contexto internacional			
	W- Compromiso ético			
	X- Habilidades comerciales			
	Y- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica			
	Z- Habilidades de investigación			
	AA- Capacidad de aprender			
	AB- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones			
	AC- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)			
	AD- Liderazgo			
	AE- Conocimiento de culturas y costumbres de otros países			
	AF- Habilidad para trabajar de forma autónoma			
	AG- Diseño y gestión de proyectos			
	AH- Iniciativa y espíritu emprendedor			
	AI- Preocupación por la calidad			
	AJ- Motivación de logro			

P12.1. En caso de que tuviera interés en formarse en otra competencia transversal que no haya sido mencionada en la pregunta anterior, ¿cuál sería?

- **Objetivo 4. Concretar las materias transversales que despiertan más interés entre los/las trabajadores/as de Castilla-La Mancha → la P12 y la P12.1.**

P12. A continuación le vamos a mencionar algunas competencias transversales. Por favor, indique si tiene interés y le gustaría formarse en: → **PASAR A P12.1**

		1. SI	2. NO	99. N.S./N.C.
Instrumentales	A- Capacidad de análisis y síntesis			
	B- Capacidad de organizar y planificar			
	C- Conocimientos generales básicos			
	D- Conocimientos básicos de la profesión			
	E- Comunicación oral y escrita en la propia lengua			
	F- Conocimiento de una segunda lengua (además de la materna)			
	G- Habilidades básicas de manejo del ordenador			
	H- Habilidades de gestión de la información (buscar y analizar información de fuentes diversas)			
	I- Resolución de problemas			
	J- Toma de decisiones			
	K- Conocimientos en Ofimática (hoja de cálculo, presentaciones, word...)			
	L- Conocimientos en Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) (Big Data, Internet, Redes Sociales...)			

	M- Conocimientos jurídicos y normativa (prevención en riesgos laborales, normas y sistemas de calidad, derechos de autónomos...)			
	N- Conocimientos financieros (contabilidad, medios de pago...)			
	O- Funcionamiento de las administraciones públicas (subvenciones, usos de registros electrónicos...)			
Interpersonales	P- Capacidad crítica y autocrítica			
	Q- Trabajo en equipo			
	R- Habilidades interpersonales			
	S- Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar			
	T- Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas			
	U- Apreciación de la diversidad y multiculturalidad			
	V- Habilidad de trabajar en un contexto internacional			
	W- Compromiso ético			
	X- Habilidades comerciales			
Sistémicas	Y- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica			
	Z- Habilidades de investigación			
	AA- Capacidad de aprender			
	AB- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones			
	AC- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)			
	AD- Liderazgo			
	AE- Conocimiento de culturas y costumbres de otros países			
	AF- Habilidad para trabajar de forma autónoma			
	AG- Diseño y gestión de proyectos			
	AH- Iniciativa y espíritu emprendedor			
	AI- Preocupación por la calidad			
	AJ- Motivación de logro			

P12.1. En caso de que tuviera interés en formarse en otra competencia transversal que no haya sido mencionada en la pregunta anterior, ¿cuál sería? → **PASAR A P13**

Otras cuestiones de interés detectadas durante el desarrollo del proyecto e incorporadas en el cuestionario fueron:

- *Objetivo 5. Conocer cuántos trabajadores/as han realizado formación en competencias transversales (P10) y han recibido dicha formación en las empresas (P10.1)*

P10 En base a esta información, ¿ha realizado formación en competencias transversales?

3. *SÍ*
4. *NO*

P10.1 ¿Ha recibido formación en competencias transversales por parte de alguna empresa en la que haya trabajado en los últimos dos años (formación bonificada)?

3. SÍ
4. NO

- **Objetivo 6. Conocer posibles obstáculos en la formación de competencias transversales (P10.2)**

P10.2 ¿Podría indicar el motivo principal por el que no ha realizado ninguna formación en competencias transversales?

- | | |
|---|-------------------------|
| 1. No necesitaba formación | 5. Falta de información |
| 2. Falta de tiempo | 6. Otro, ¿cuál? |
| 3. No encontró cursos interesantes | 99. N.S./N.C. |
| 4. No encontró cursos en competencias transversales | |

- **Objetivo 7. Conocer la valoración de los/las trabajadores/as sobre la formación de competencias transversales (P13)**

P13. A continuación, le presentamos un listado de afirmaciones sobre la formación en competencias transversales. Por favor, indique para cada una de las categorías según su grado de acuerdo, del 1 al 5, siendo 1 "Totalmente en desacuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo".

	1	2	3	4	5	99 N.S./N.C.
A- La formación en competencias transversales influye positivamente a la hora de encontrar un empleo						
B- La formación en estas competencias favorece la promoción dentro de la empresa						
C- La formación en estas competencias es útil para el desarrollo profesional						
D- La formación en estas competencias mejora las posibilidades para cambiar de puesto de trabajo en la empresa o fuera de ella						

- **Objetivo 8. Conocer la modalidad bajo la que los/las trabajadores/as querrían recibir formación en competencias transversales (P14 y P15)**

P14. Si tuviera la oportunidad de participar en cursos de competencias transversales, ¿qué duración le gustaría que tuvieran los cursos? (UNICA RESPUESTA)

- | | |
|----------------------|--------------------|
| 1. Menos de 20 horas | 4. 40 horas |
| 2. 20 horas | 5. Más de 40 horas |
| 3. 30 horas | 99. N.S./N.C. |

P15. ¿Qué modalidad formativa le gustaría que tuvieran las formaciones en competencias transversales? (UNICA RESPUESTA)

- | | |
|-------------------|---------------|
| I. Presenciales | 3. Mixtos |
| II. Teleformación | 99. N.S./N.C. |

4.3 Pre-test

El *pre-test* es de gran ayuda para observar si se ha realizado correctamente la operacionalización requerida, es decir, si se están midiendo correctamente las cuestiones sobre las que se quiere indagar; si se abordan correctamente las preguntas; si hay un correcto diseño del cuestionario; si es muy extenso; si es de fácil comprensión por parte de los/las entrevistados/as, etcétera.

Por ello, para comprobar la calidad de todas estas cuestiones, se realizó un *pre-test* que permitió detectar errores y aspectos de mejora hasta lograr el cuestionario final a emplear.

El *pre-test* se aplicó a una profesional experta en formación, por un lado, por su conocimiento experto en Formación Profesional para el Empleo, por otro lado, porque su perfil forma parte de la muestra: persona ocupada en Castilla-La Mancha.

Durante el *pre-test* se analizó la estructura del cuestionario, los ítems empleados, la adecuación de las preguntas sobre los objetivos de la investigación, y la comprensión y duración del mismo.

A continuación, se mencionan los errores detectados tras el testeo y cómo estos fueron modificados en el cuestionario¹:

- Modificación en la redacción de las categorías “1” y “2” de la P.8. *¿Podría indicar su categoría profesional?* incorporando el género femenino a las mismas, para evitar un lenguaje sexista: *directivo/a; director/a, subdirector/a, jefe/a, coordinador/a.*
- Con la finalidad de evitar confusiones durante la cumplimentación de aquellas cuestiones relacionadas con la formación en competencias transversales, se incorpora una entradilla explicativa y aclaratoria sobre las mismas:

“Las competencias transversales son aquellas que no son específicas de una profesión si no que son capacidades, habilidades y actitudes asociadas a desempeños comunes en cualquier profesión y sector de trabajo. Ejemplos de competencias son: la habilidad de trabajar en equipo, el liderazgo, la autonomía, el manejo de tecnologías, de ofimática, el conocimiento de normativa, etcétera.”

- ✓ Modificación de la redacción de la categoría “L” de la P. 12. *A continuación, le vamos a mencionar algunas competencias transversales. Por favor, indique si tiene interés y le gustaría formarse en...*”. Se apuesta por una redacción más clara, explicativa y concisa que evite confusiones entre los entrevistados/as, quedando de la siguiente manera: *L. Conocimientos en Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) (Big Data, Internet, Redes Sociales...).*

¹ La primera versión y la última de los cuestionarios aparecen adjuntas al final de esta fase en ANEXOS

V. Gestión y planificación del trabajo de campo

En este apartado se detallan los aspectos relacionados con la puesta en marcha del trabajo de campo, concretamente con la gestión y la planificación de las encuestas.

5.1 Gestión del trabajo de campo

El primer paso consistió en decidir el tipo de encuesta a emplear en base a la población estudiada y se diseñó la muestra para garantizar la representatividad de la población. Tras revisar sus beneficios y ventajas, se seleccionó la técnica de encuesta idónea para abarcar la muestra con las cuotas establecidas: la técnica CATI.

El siguiente paso fue la elaboración y diseño del cuestionario, y su evaluación a partir de un “Pre-test” a una persona experta en formación.

Tras las correcciones del cuestionario, se procedió a la realización de las encuestas a través del sistema CATI. Una vez alcanzada la muestra, se procedió a la depuración y creación de la base de datos. Una vez codificada la información, el trabajo de campo finalizó con la grabación de ésta en el soporte informático de manera que los datos queden ya sistematizados y organizados de forma óptima para la posterior tarea de análisis.

En la siguiente tabla aparece el equipo de trabajo que participó en cada una de las fases del trabajo de campo:

Cuadro 5. Dedicación del equipo de trabajo según fase del campo

1	Diseño del cuestionario	Investigadores de Forem
2	Testeo del cuestionario	Investigadores de Forem con ayuda de experta en formación
3	Programación del cuestionario	Programadores de Nexo con instrucciones de investigadores de Forem
4	Recogida de datos	Encuestadores de Nexo
5	Depuración y creación de base de datos	Personal de Nexo
6	Supervisión del trabajo de campo	Investigadores de Forem

Fuente: Elaboración propia

5.2 Planificación del trabajo de campo

En este apartado se presenta el cronograma seguido durante todas las etapas de la fase del trabajo de campo.

- Diseño de la primera versión del cuestionario: 3 días ■
- Testeo del cuestionario: 1 día ■
- Diseño final del cuestionario (tras *pre-test*): 2 días ■
- Subida del cuestionario final y la muestra al Registro Electrónico: 1 día ■
- Programación, saltos y filtros del cuestionario: 4 días ■
- Recogida de datos: 9 días ■
- Depuración y creación de base de datos: 3 días ■

DICIEMBRE 2019						
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

ENERO 2020						
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Actividades realizadas

OBJETIVOS PREVISTOS EN EL DESARROLLO DE LA FASE	GRADO DE CUMPLIMIENTO
Diseñar la metodología para la recogida de la información cuantitativa a través de la encuesta a trabajadores/as de Castilla-La Mancha que responda a los objetivos generales y específicos del proyecto	Completo
Ejecutar el trabajo de campo con la aplicación de los cuestionarios a la muestra seleccionada	Completo

ACTIVIDADES REALIZADAS	FECHA INICIO	FECHA FIN
Diseño metodológico del trabajo de campo cuantitativo	24/07/2019	31/01/2020
Diseño de la muestra y las cuotas para garantizar la representatividad de la población estudiada	24/07/2019	31/01/2020
Diseño del cuestionario con las preguntas a incluir y adecuación del formato a la técnica empleada	24/07/2019	31/01/2020
Testeo del cuestionario con experta en formación	24/07/2019	31/01/2020
Selección de la técnica de encuesta idónea para abarcar la muestra con las cuotas establecidas	24/07/2019	31/01/2020
Realización de las encuestas a la muestra establecida	24/07/2019	31/01/2020
Creación y depuración de una base de datos con la información recopilada en las encuestas	24/07/2019	31/01/2020
Gestión y planificación del trabajo de campo cuantitativo: diseño del cronograma de campo	24/07/2019	31/01/2020
Gestión de la documentación para la justificación de la ejecución de las técnicas	24/07/2019	31/01/2020

FASE 3. Análisis

Introducción

La presente fase recoge la explotación estadística y el tratamiento analítico de los datos primarios recopilados a través de la técnica de investigación aplicada durante la fase de trabajo de campo (fase 2): el cuestionario.

La explotación y el consiguiente tratamiento de la información ha sido realizada a través de la herramienta SPSS, un software estadístico versátil que permite analizar complejos conjuntos de datos y de gran volumen a través del empleo de procedimientos estadísticos avanzados, favoreciendo con gran precisión la obtención de resultados de calidad. Un sistema que facilita, por tanto, la consecución de los objetivos previstos de manera fiable y eficaz.

El primer apartado de esta fase presenta el plan de tabulación establecido *a priori* y aplicado *a posteriori*, un procedimiento imprescindible que garantiza el correcto tratamiento estadístico de los datos.

Los próximos capítulos se centran en abordar y analizar los datos obtenidos tras la explotación estadística de las variables, con la finalidad de responder a los objetivos específicos del estudio:

- Analizar las tipologías de competencias transversales demandadas en la actualidad
- Identificar el tipo de perfil de trabajador/a que recibe, o tiene interés en recibir este tipo de formación en la región
- Definir las necesidades de formación en competencias transversales según sectores productivos de los/las trabajadores/as de Castilla-La Mancha
- Concretar las materias transversales que despiertan más interés entre los/as trabajadores de Castilla-La Mancha

Así como otros objetivos que durante el desarrollo de la fase documental del proyecto fueron considerados también de interés para enriquecer el estudio:

- Conocer el impacto de la formación en competencias transversales en la región, es decir, cuántos trabajadores/as han realizado formación en competencias transversales y si han recibido dicha formación en las empresas
- Descubrir posibles obstáculos en la formación de competencias transversales
- Averiguar la modalidad y duración bajo la que los/las trabajadores/as querrían recibir la formación en competencias transversales

Una vez realizado y presentado el análisis, se establecen las conclusiones de la fase con la información significativa y relevante, lo que facilitará la creación de productos finales como infografías con el tipo de perfil interesado y su percepción sobre la formación en competencias transversales en la región; contenidos y/o materiales visualmente atractivos y sintéticos con las necesidades formativas en competencias transversales según sectores productivos de los/las trabajadores/as de Castilla-La Mancha; y el informe ejecutivo en formato digital con las estadísticas y conclusiones del estudio.

I. Plan de tabulación

El plan de tabulación es un proceso imprescindible en la fase analítica que se realiza, de forma preliminar, tras la recolección de datos. Este proceso consiste en establecer qué resultados de variables se presentarán y qué relaciones entre esas variables se necesitan, a fin de dar respuesta a los objetivos planteados en el estudio.

A continuación, se presenta el plan de tabulación elaborado para el presente estudio:

TABLA 1. PLAN DE TABULACIÓN CON LOS OBJETIVOS A CUBRIR, LAS VARIABLES EMPLEADAS Y LAS TÉCNICAS APLICADAS EN SPSS

OBJETIVOS	VARIABLES	TÉCNICAS APLICADAS (SPSS)
Conocer el perfil de los informantes clave que componen la muestra: edad; sexo; provincia donde trabaja; perfil y sector profesional; antigüedad en el sector y nivel educativo.	<i>P1. Por favor, indique su sexo</i>	Análisis univariable: distribución de frecuencias
	<i>P4. ¿En qué sector trabaja actualmente?</i>	Análisis univariable: distribución de frecuencias
	<i>P5. ¿Cuántos años lleva dedicándose a este sector?</i>	Análisis univariable: distribución de frecuencias
	<i>P6. ¿En qué provincia trabaja actualmente?</i>	Análisis bivariable: Tabla de contingencia con P4
	<i>P7. ¿En qué intervalo se encuentra su edad?</i>	Análisis univariable: distribución de frecuencias
	<i>P8. ¿Podría indicar su categoría profesional?</i>	Análisis univariable: distribución de frecuencias
		Recodificación de la categoría "Otros": agrupación en categorías

	<i>P9. ¿Cuáles son los estudios de más alto nivel oficial que Ud. ha finalizado?</i>	<p>Análisis univariable: distribución de frecuencias</p> <p>Recodificación de la categoría "Otros": agrupación en categorías</p>
Conocer el impacto actual de la formación en Competencias transversales en Castilla-La Mancha	<i>P10. En base a esta información, ¿ha realizado formación en competencias transversales?</i>	<p>Análisis univariable: distribución de frecuencias</p> <p>Análisis bivariable: Tabla de contingencia con P1 (y prueba de chi-cuadrado)</p> <p>Análisis bivariable: Tabla de contingencia con P11</p>
	<i>P10.1 ¿Ha recibido formación en competencias transversales por parte de alguna empresa en la que haya trabajado en los últimos dos años?</i>	Análisis univariable: distribución de frecuencias
Analizar las tipologías de competencias transversales demandadas en la actualidad	<i>P12. A continuación le vamos a mencionar algunas competencias transversales. Por favor indique si tiene interés y le gustaría formarse en:</i>	Análisis univariable: Conjunto de respuestas múltiples
Identificar el tipo de perfil de trabajador/a que recibe formación en competencias transversales en la región	<i>P10. En base a esta información, ¿ha realizado formación en competencias transversales?</i>	Análisis bivariable: Tabla de contingencia con P1 / P4/ P5/ P6/ P7/ P8/ P9
Identificar el tipo de perfil de trabajador/a que tiene interés en recibir formación en competencias transversales en la región	<i>P11. ¿Le gustaría empezar a formarse o seguir formándose en competencias transversales?</i>	Análisis bivariable: Tabla de contingencia con P1 / P4/ P5/ P6/ P7/ P8/ P9
Definir las necesidades de formación en competencias transversales según sectores productivos de los trabajadores/as de Castilla-La Mancha	<i>P11. ¿Le gustaría empezar a formarse o seguir formándose en competencias transversales?</i>	Análisis bivariable: Tabla de contingencia con P4
	<i>P12. A continuación le vamos a mencionar algunas competencias transversales. Por favor indique si tiene interés y le gustaría formarse en:</i>	Análisis bivariable: Tabla de contingencia con P4
	<i>P12.1 En caso de que tuviera interés en formarse en otra</i>	Recodificación de la variable abierta en categorías cerradas.

	<i>competencia transversal que no hay sido mencionada en la pregunta anterior, ¿cuál sería?</i>	Análisis bivariable: Tabla de contingencia con P4
Concretar las materias transversales que despiertan más interés entre los/las trabajadores/as de Castilla-La Mancha	<i>P12. A continuación le vamos a mencionar algunas competencias transvesales. Por favor indique si tiene interés y le gustaría formarse en:</i>	Análisis univariable: distribución de frecuencias
	<i>P12.1 En caso de que tuviera interés en formarse en otra competencia transversal que no hay sido mencionada en la pregunta anterior, ¿cuál sería?</i>	Análisis bivariable: Tabla de contingencia con P4
	<i>P12.1 En caso de que tuviera interés en formarse en otra competencia transversal que no hay sido mencionada en la pregunta anterior, ¿cuál sería?</i>	Análisis univariable: distribución de frecuencias
Conocer posibles obstáculos en la formación de competencias transversales	<i>P10.2. ¿Podría indicar el motivo principal por el que no ha realizado ninguna formación en competencias transversales?</i>	Recodificación de la categoría "Otros": agrupación en categorías Análisis univariable: Conjunto de respuestas múltiples
Conocer la valoración de los/las trabajadores/as sobre la formación en competencias transversales	<i>P13. A continuación, le presentamos un listado de afirmaciones sobre la formación en competencias transversales. Por favor, indique para cada una de las categorías según su grado de acuerdo, del 1 al 5, siendo 1 "Totalmente en desacuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo".</i>	Análisis univariable: cálculo de medias
Conocer la modalidad bajo la que los/las trabajadores/as querrían recibir formación en competencias transversales	<i>P14. Si tuviera la oportunidad de participar en cursos de competencias transversales, ¿qué duración le gustaría que tuvieran los cursos?</i>	Análisis univariable: distribución de frecuencias
	<i>P15. ¿Qué modalidad formativa le gustaría que tuvieran las formaciones en competencias transversales?</i>	Análisis univariable: distribución de frecuencias
	<i>P12. A continuación le vamos a mencionar algunas competencias transversales. Por favor indique si tiene interés y le gustaría formarse en:</i>	Análisis bivariable: Tablas personalizadas con P14 y P15 y selección del valor más alto

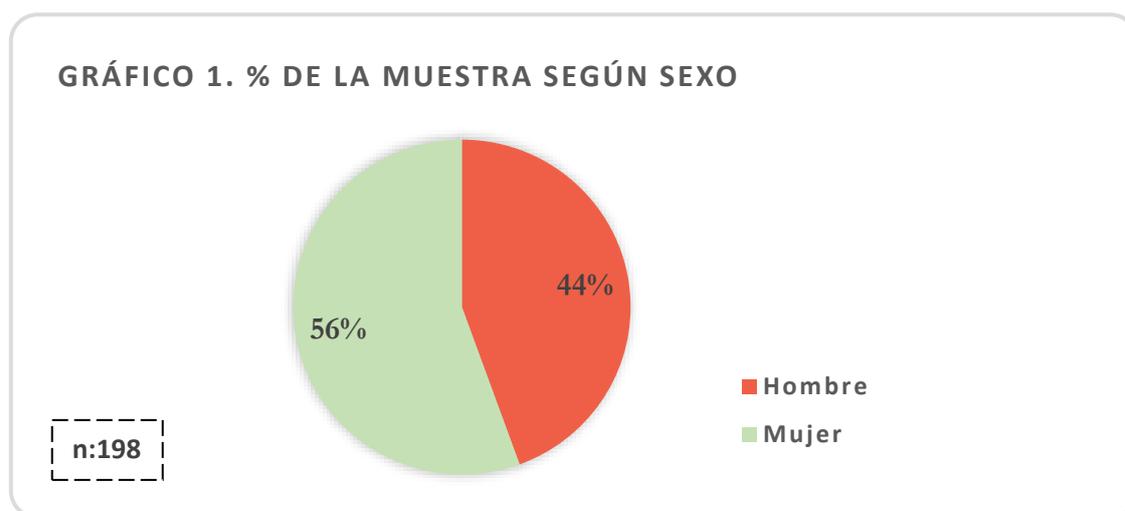
Fuente: elaboración propia

II. Caracterización de la muestra

Antes de realizar el análisis de los datos recopilados y de comprobar las relaciones entre variables, resulta relevante presentar el perfil de los/las participantes de la investigación que componen la muestra.

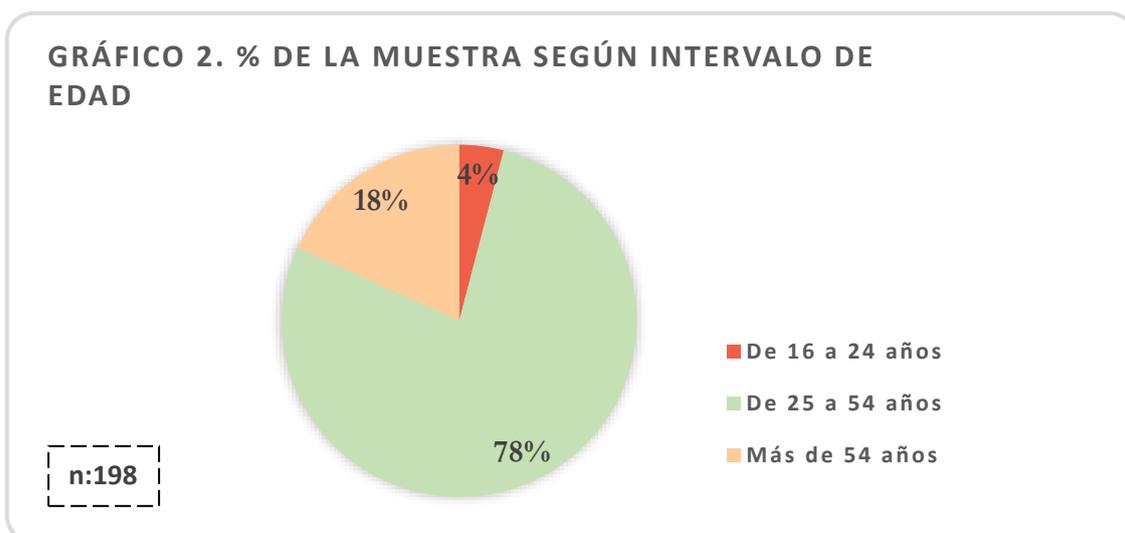
La muestra está compuesta en un 56% por mujeres y en un 44% por hombres (gráfico 1). El intervalo de edad que más presencia tiene en la muestra (78%) es de 25 a 54 años (gráfico 2).

GRÁFICO 1. % DE LA MUESTRA SEGÚN SEXO



Fuente: Elaboración propia

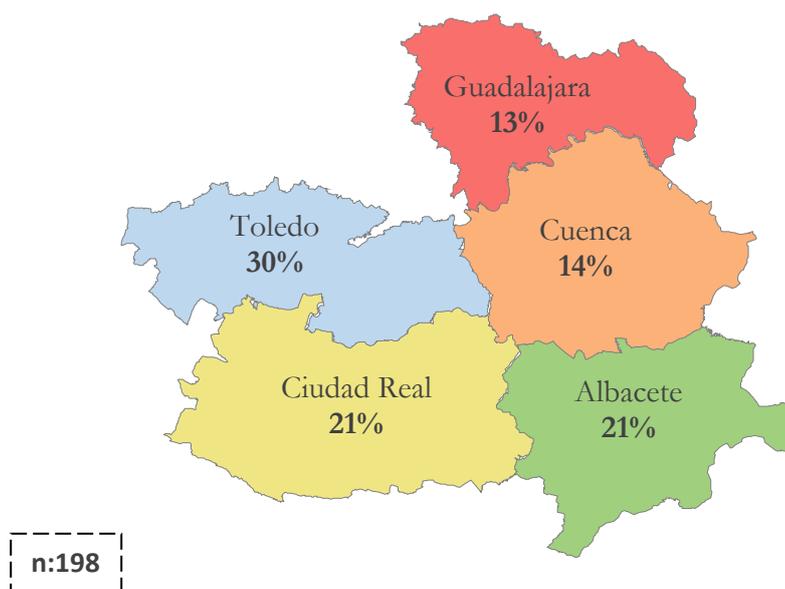
GRÁFICO 2. % DE LA MUESTRA SEGÚN INTERVALO DE EDAD



Fuente: Elaboración propia

En el siguiente gráfico, se presentan los valores de los estadísticos para la variable provincia donde trabajan. El 30% de los/las participantes trabaja en Toledo, un 21% en Ciudad Real, y un 21% en Albacete. Las provincias de la región menos representadas se corresponden con Cuenca (14%) y Guadalajara (13%).

GRÁFICO 3. % DE LA MUESTRA SEGÚN PROVINCIA DONDE TRABAJA



Fuente: Elaboración propia

La distribución de las frecuencias de la variable “sector donde trabaja actualmente”, ha sido recopilada intencionadamente para garantizar la representación de cada estrato según su peso real en la población de estudio, evitando así la sobredimensión de la opinión de unos colectivos sobre otros en la opinión general.

Cabe recordar que la muestra obtenida se diseñó en base al universo de la Población ocupada de Castilla-La Mancha, según sector de producción, elaborado por la Encuesta de Población activa y disponible en los servicios de datos estadísticos que ofrece el Instituto Nacional de Estadística (INE) y la junta de Castilla-La Mancha.

En la siguiente tabla (2) se aprecia la distribución porcentual obtenida según sector de producción en el que trabaja el sujeto, siguiendo la cuota establecida:

TABLA 2. % DE LA MUESTRA SEGÚN SECTOR AL QUE SE DEDICA (CUOTA)

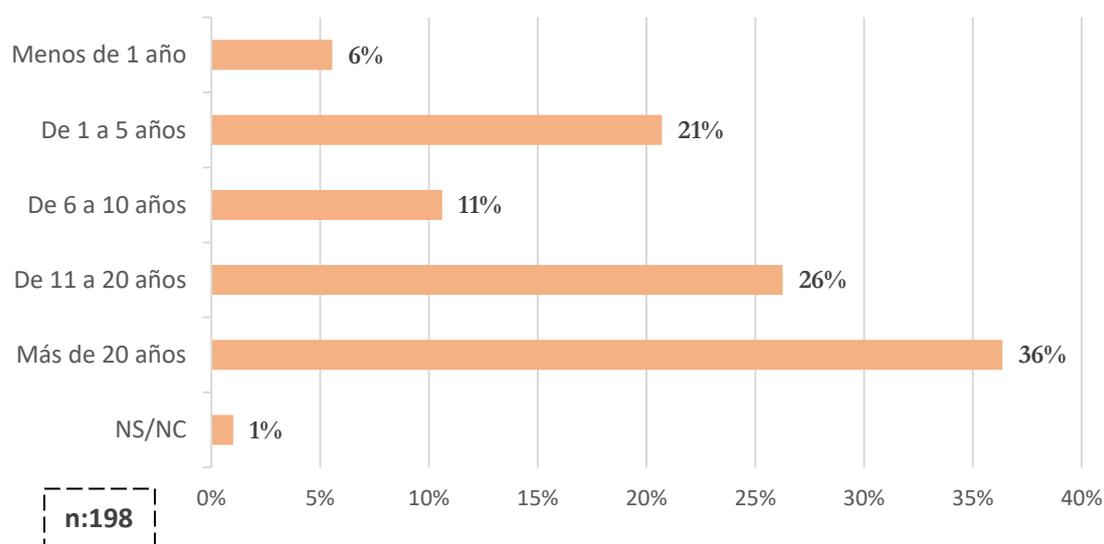
	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
Frecuencia	14	31	16	137
(%)	7%	16%	8%	69%

n:198

Fuente: Elaboración propia

Un 62% de la muestra lleva más de 10 años dedicándose al sector en el que trabaja (gráfico 4). Esta información es muy valiosa, en tanto en cuanto, son sujetos que tienen mayor conocimiento de lo que sucede en su sector y de las posibles necesidades formativas en materia de competencias transversales que pueda estar viviendo. Este % se incrementa hasta un 67% en el caso del sector “servicios”.

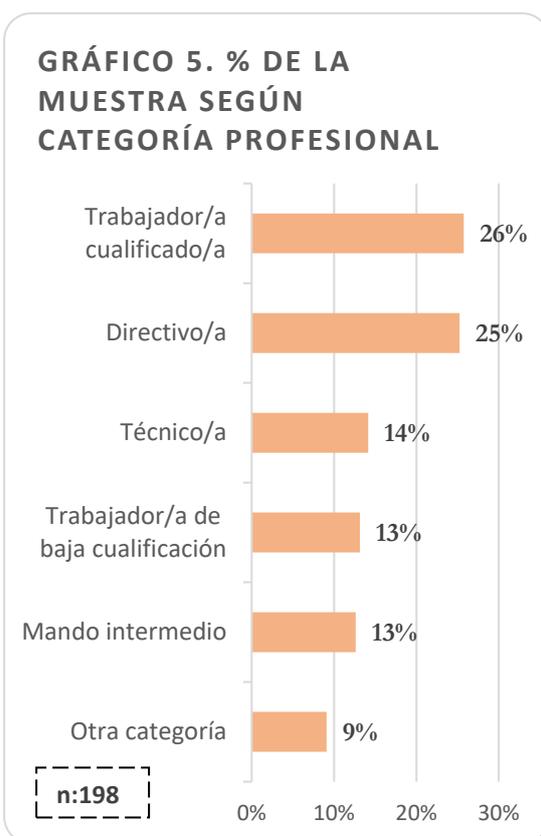
GRÁFICO 4. % DE LA MUESTRA SEGÚN ANTIGÜEDAD EN SECTOR PROFESIONAL



Fuente: Elaboración propia

En relación a la categoría profesional (gráfico 5), la muestra se caracteriza por contar con un 26% de trabajadores/as cualificados/as, un 25% de personal directivo, un 14% de técnicos/as, un 13% de trabajadores/as de baja cualificación, un 13% de mandos intermedios, y, finalmente un 9% de personas que no pertenecen a ninguna de las categorías previas.

En cuanto al nivel formativo (gráfico 6), un 38% de los/las entrevistados/as señaló haber concluido estudios universitarios. En segundo lugar, aparece la Formación Profesional, un 28% de la muestra indicó ser este su nivel formativo.



Fuente: Elaboración propia

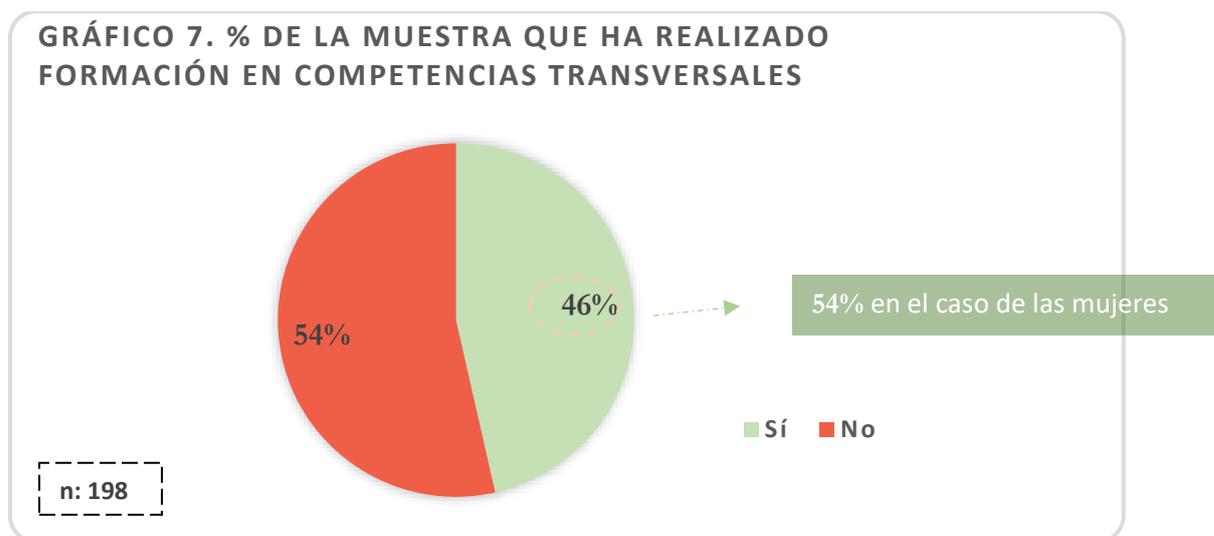


Fuente: Elaboración propia

III. Impacto de la formación en Competencias Transversales

Un 46% de la muestra entrevistada se ha formado en competencias transversales (gráfico 7). Este dato se incrementa hasta un 54% en el caso de las mujeres.

GRÁFICO 7. % DE LA MUESTRA QUE HA REALIZADO FORMACIÓN EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES



Fuente: Elaboración propia

Para saber si el sexo de la población influye a la hora de haber realizado o no formación en competencias transversales, es decir, si la relación es significativa, se aplica la prueba de significación de Chi cuadrado entre la “variable sexo” y la variable “ha realizado formación en competencias transversales” (tabla 3). Aplicamos esta técnica en este caso y no en otros porque las condiciones necesarias para aplicarlo exigen que al menos el 80% de los valores esperados de las celdas sean mayores que 5. En este caso se cumple este supuesto.

TABLA 3. PRUEBA DE CHI-CUADRADO ENTRE EL SEXO Y LA VARIABLE “HA REALIZADO FORMACIÓN EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES”

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,118 ^a	1	,024
Razón de verosimilitudes	5,150	1	,023
Asociación lineal por lineal	5,092	1	,024
N de casos válidos	198		

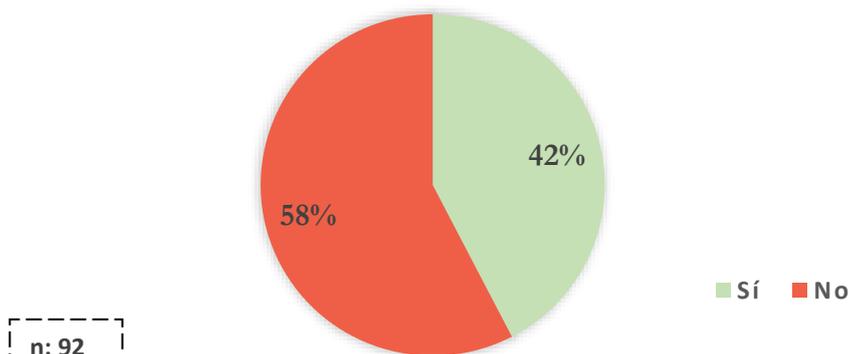
Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar (tabla 3), la relación entre ambas variables es significativa ($p < 0,05$). Es decir, del sexo dependerá haber realizado formación en competencias transversales².

² En el capítulo 6: “Perfil interesado en Competencias Transversales” de esta fase, se profundizará en otras variables de la muestra que puedan también influir a la hora de haber realizado o no formación en competencias transversales.

Del segmento de población que realizó formación en competencias transversales (46%), un 42% ha recibido formación de estas características en los últimos 2 años a través de la empresa en la que trabajaba (gráfico 8).

GRÁFICO 8. % DE LA MUESTRA QUE HA REALIZADO FORMACIÓN EN CT EN EMPRESAS

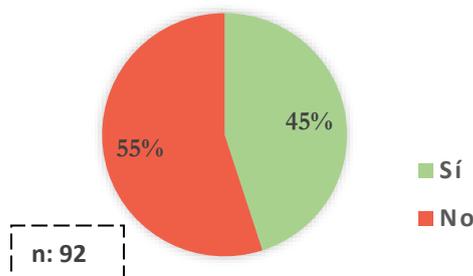


Fuente: Elaboración propia

En relación al interés de la población en recibir formación en competencias transversales, las personas que ya habían realizado alguna formación previamente (gráfico 9) indicaron en un 45% tener interés en seguir realizando formaciones de estas características. Por el contrario, de los sujetos entrevistados que nunca habían realizado formación en competencias transversales (gráfico 10), solo un 26%, estaba dispuesto a comenzar a formarse en competencias transversales.

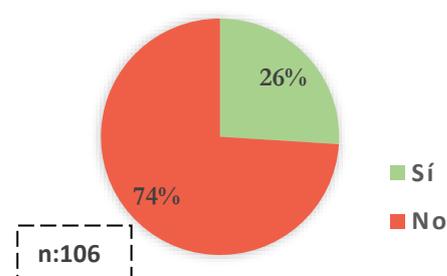
Se puede decir que la población que ya ha realizado formación es más propensa a querer seguir realizando formaciones de estas características, por encima de aquella que no ha realizado ninguna.

GRÁFICO 9. % DE LA MUESTRA QUE QUIERE SEGUIR FORMÁNDOSE



Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO 10. % DE LA MUESTRA QUE QUIERE EMPEZAR A FORMARSE



Fuente: Elaboración propia

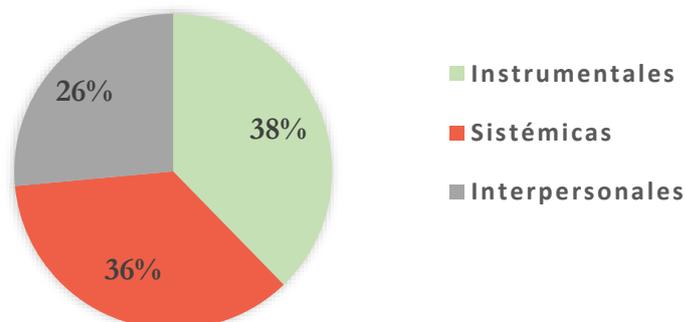
IV. Competencias transversales más demandadas

4.1 Tipologías más demandadas

La tipología más demandada se corresponde a las “**competencias instrumentales**” (38%) (gráfico 11). Según el Proyecto *Tuning*, esta tipología comprende:

- Habilidades cognitivas o capacidades para entender y utilizar las ideas y pensamientos relacionados con las cuestiones que se abordan.
- Capacidades metodológicas: 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 conocimiento de un idioma, mostrando las competencias comunicativas: buena sinonimia y adjetivación, capacidad de verbalización y argumentación.

GRÁFICO 11. TIPOLOGÍAS TRANSVERSALES MÁS DEMANDADAS



n: 68

Fuente: Elaboración propia

4.2 Materias transversales que despiertan más interés

En el siguiente gráfico (12) se muestran las 36 competencias transversales del proyecto *Tuning* clasificadas en orden descendente: de mayor a menor interés formativo para con la muestra. De las 36 competencias, se atisban en concreto 6 competencias que han sido valoradas de mayor interés formativo por los encuestados/as:

1. Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones
2. Preocupación por la calidad
3. Creatividad: Capacidad para generar nuevas ideas
4. Idiomas: conocimiento de una segunda lengua
5. Trabajo en equipo
6. Motivación de logro

En apoyo de la bibliografía consultada, se realiza una breve explicación de los objetivos y beneficios que persigue cada una de las competencias más demandadas para recibir formación por la población ocupada de Castilla-La Mancha:

1. CAPACIDAD PARA ADAPTARSE A NUEVAS SITUACIONES

Aprender a ser más flexible en entornos laborales cambiantes y disponer de un pensamiento práctico.

2. PREOCUPACIÓN POR LA CALIDAD

Aprender a obtener resultados óptimos y saber cumplir con los parámetros de calidad de cualquier acción (protocolos).

3. CREATIVIDAD: CAPACIDAD PARA GENERAR NUEVAS IDEAS

Aprender técnicas para desarrollar ideas que resuelva de manera efectiva restos o problemas y ser más eficaces.

4. IDIOMAS: CONOCIMIENTO DE UNA SEGUNDA LENGUA

Aprender idiomas permite la comunicación con otras regiones y aumenta las oportunidades de negocio.

5. TRABAJO EN EQUIPO

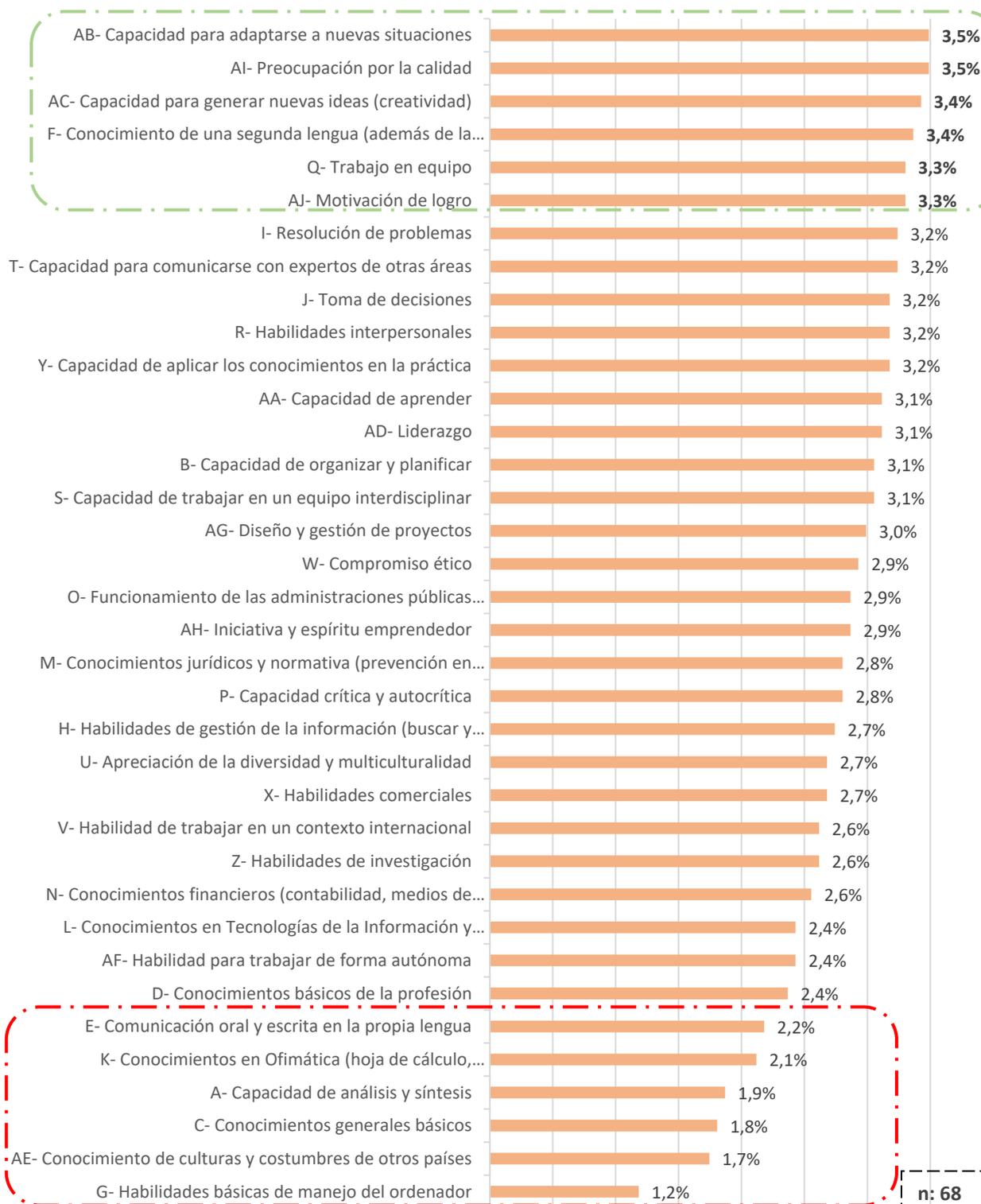
Aprender habilidades como aceptar críticas, compañerismo y confianza, dinamismo, escucha activa... para mejorar el desempeño y la productividad.

6. MOTIVACIÓN DE LOGRO

Aprender habilidades y técnicas de inteligencia emocional para fomentar la auto motivación y/o promover y mantener la motivación de un equipo de trabajo.

Cabe destacar que las diferencias de elección de estas con el resto de competencias no son muy amplias (el % se distribuye de manera homogénea), un indicador que confirmaría la importancia en líneas generales de todas las competencias que componen el listado del proyecto *Tuning* para la muestra.

GRÁFICO 12. COMPETENCIAS TRANSVERSALES MÁS DEMANDADAS



Fuente: Elaboración propia

Continuando con los cruces de variables estadísticas determinados por el plan de tabulación definido, se atisba que no toda la muestra tiene el mismo interés en recibir formación en dichas competencias transversales, variables como la edad y la categoría profesional son determinantes en esta selección.

Siguiendo esta premisa, se presentan en forma de tabla las competencias transversales más demandadas para cada rango de edad y para cada categoría profesional, de esta forma se podrán conocer sus intereses formativos concretos en materia de competencias transversales³ en la región.

TABLA 4. COMPETENCIAS TRANSVERSALES MÁS DEMANDADAS POR EL COLECTIVO JOVEN (DE 16 A 24 AÑOS)

COMPETENCIAS TRANSVERSALES	%
B- Capacidad de organizar y planificar	4%
C- Conocimientos generales básicos	4%
D- Conocimientos básicos de la profesión	4%
F- Conocimiento de una segunda lengua (además de la materna)	4%
H- Habilidades de gestión de la información (buscar y analizar información de fuentes diversas)	4%
J- Toma de decisiones	4%
O- Funcionamiento de las administraciones públicas (subvenciones, usos de registros electrónicos...)	4%
P- Capacidad crítica y autocrítica	4%
R- Habilidades interpersonales	4%
S- Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar	4%
T- Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas	4%
U- Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	4%
V- Habilidad de trabajar en un contexto internacional	4%
W- Compromiso ético	4%
Y- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	4%
Z- Habilidades de investigación	4%
AA- Capacidad de aprender	4%
AB- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	4%
AI- Preocupación por la calidad	4%
AJ- Motivación de logro	4%

Fuente: Elaboración propia

³ La tendencia de la muestra, como se mencionaba anteriormente, es la de tener interés en formarse en un amplio rango de competencias, por tanto, en algunos casos se convierte en una tarea ardua establecer un ranking de las “competencias más demandas”, puesto que muchas de las puntuaciones altas “empatan” en estos recuentos. Esto explicaría que esta, y el resto de las tablas, no incluyan el mismo número de casos, es decir, de competencias transversales. Sin embargo, pese a estas diferencias “inter-tablas”, para cada una se han seleccionado las competencias transversales más demandadas por la muestra.

TABLA 5. COMPETENCIAS TRANSVERSALES MÁS DEMANDADAS POR EL COLECTIVO DE MEDIANA EDAD (DE 25 A 54 AÑOS)

COMPETENCIAS TRANSVERSALES	%
AB- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	4%
B- Capacidad de organizar y planificar	3%
F- Conocimiento de una segunda lengua (además de la materna)	3%
H- Habilidades de gestión de la información (buscar y analizar información de fuentes diversas)	3%
J- Toma de decisiones	3%
O- Funcionamiento de las administraciones públicas (subvenciones, usos de registros electrónicos...)	3%
P- Capacidad crítica y autocrítica	3%
R- Habilidades interpersonales	3%
S- Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar	3%
T- Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas	3%
U- Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	3%
V- Habilidad de trabajar en un contexto internacional	3%
W- Compromiso ético	3%
Y- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	3%
Z- Habilidades de investigación	3%
AA- Capacidad de aprender	3%
AI- Preocupación por la calidad	3%
AJ- Motivación de logro	3%

Fuente: Elaboración propia

TABLA 6. COMPETENCIAS TRANSVERSALES MÁS DEMANDADAS POR EL COLECTIVO DE LOS MÁS MAYORES (MÁS DE 54 AÑOS)

COMPETENCIAS TRANSVERSALES	%
B- Capacidad de organizar y planificar	4%
E- Comunicación oral y escrita en la propia lengua	4%
H- Habilidades de gestión de la información (buscar y analizar información de fuentes diversas)	4%
I- Resolución de problemas	4%
J- Toma de decisiones	4%
L- Conocimientos en Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) (Big Data, Internet, Redes Sociales...)	4%
O- Funcionamiento de las administraciones públicas (subvenciones, usos de registros electrónicos...)	4%
AG- Diseño y gestión de proyectos	4%
AI- Preocupación por la calidad	4%

Fuente: Elaboración propia

TABLA 7. COMPETENCIAS TRANSVERSALES MÁS DEMANDADAS POR LOS DIRECTIVOS/AS

COMPETENCIAS TRANSVERSALES	%
Q- Trabajo en equipo	4%
AB- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	4%
AI- Preocupación por la calidad	4%

Fuente: Elaboración propia

TABLA 8. COMPETENCIAS TRANSVERSALES MÁS DEMANDADAS POR LOS MANDOS INTERMEDIOS

COMPETENCIAS TRANSVERSALES	%
AI- Preocupación por la calidad	4%
AB- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	4%
F- Conocimiento de una segunda lengua (además de la materna)	4%
T- Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas	4%
AC- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	4%
AD- Liderazgo	4%
AJ- Motivación de logro	4%

Fuente: Elaboración propia

TABLA 9. COMPETENCIAS TRANSVERSALES MÁS DEMANDADAS POR LOS TÉCNICOS/AS

COMPETENCIAS TRANSVERSALES	%
E- Comunicación oral y escrita en la propia lengua	4%
F- Conocimiento de una segunda lengua (además de la materna)	4%
AI- Preocupación por la calidad	4%

Fuente: Elaboración propia

TABLA 10. COMPETENCIAS TRANSVERSALES MÁS DEMANDADAS POR TRABAJADORES/AS CUALIFICADOS/AS

COMPETENCIAS TRANSVERSALES	%
F- Conocimiento de una segunda lengua (además de la materna)	4%
Q- Trabajo en equipo	4%
R- Habilidades interpersonales	4%
S- Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar	4%
T- Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas	4%
Y- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	4%
AB- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	4%

Fuente: Elaboración propia

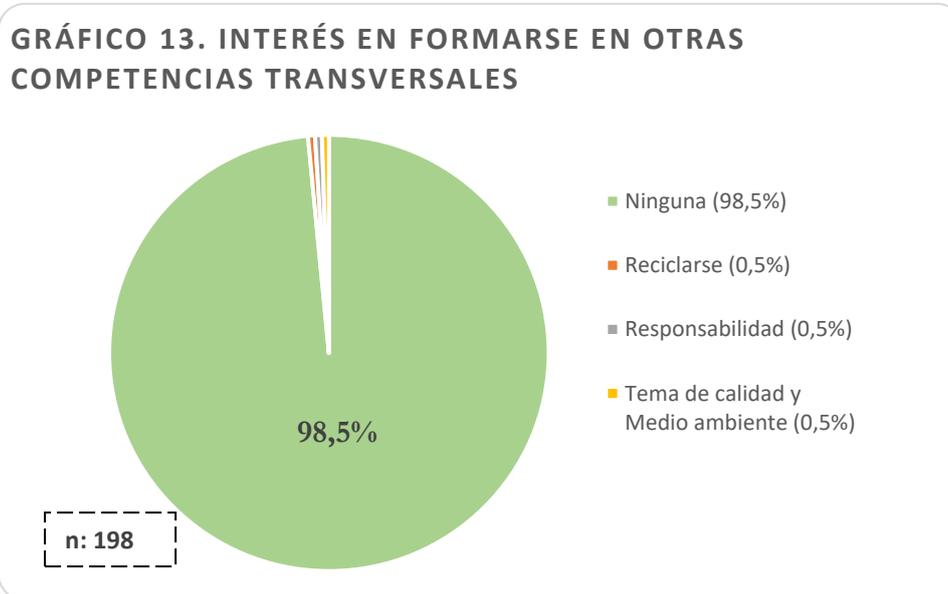
TABLA 11. COMPETENCIAS TRANSVERSALES MÁS DEMANDADAS POR TRABAJADORES/AS DE BAJA CUALIFICACIÓN

COMPETENCIAS TRANSVERSALES	%
AB- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	5%
B- Capacidad de organizar y planificar	4%
F- Conocimiento de una segunda lengua (además de la materna)	4%
I- Resolución de problemas	4%
Q- Trabajo en equipo	4%
T- Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas	4%
W- Compromiso ético	4%
Y- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	4%
Z- Habilidades de investigación	4%
AA- Capacidad de aprender	4%
AC- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	4%
AI- Preocupación por la calidad	4%
AJ- Motivación de logro	4%

Fuente: Elaboración propia

Con la finalidad de conocer la existencia de otras competencias transversales que pudieran no haber sido abarcadas por el proyecto *Tuning* y fueran de interés formativo para la población ocupada, se le preguntó a la muestra si tenía interés en formarse en otras competencias transversales que no hubiesen sido mencionadas a lo largo del cuestionario. El 98% de la muestra indicó no tener interés en formarse en otras competencias (gráfico 13), por lo tanto, se puede

afirmar que el proyecto *Tuning* recoge un completo listado de competencias transversales.



Fuente: Elaboración propia

V. Necesidades formativas según sector productivo

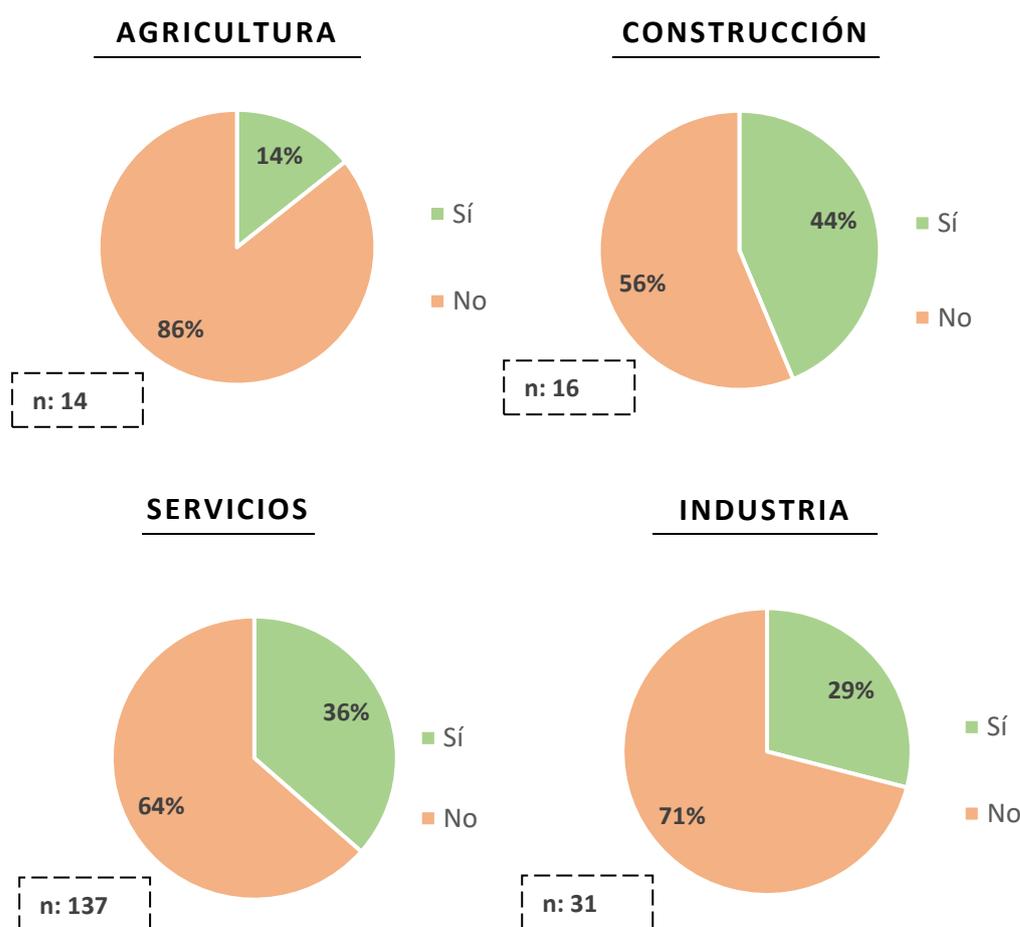
Este capítulo se centra en conocer posibles diferencias significativas entre los distintos sectores de producción y la formación en competencias transversales. Pese a que este tipo de competencias se consideran “transversales”, tal y como se abordó en la fase documental del proyecto, porque son habilidades y aptitudes que sirven para desarrollar cualquier profesión, se pueden estar produciendo diferencias entre sectores, en cuanto a que algunos puedan tener mayor o menor interés en recibir este tipo de formación y/o dispongan de preferencia formativa de unas sobre otras por las características de sus actividades laborales.

Para comenzar, se presenta en forma de gráficos (14) el cruce entre las variables “interés en recibir formación en competencias transversales” y el “sector de producción”. De esta forma se observan las diferencias esperadas, en tanto en cuanto, no todos los sectores muestran el mismo interés en la formación en competencias transversales.

En concreto, los trabajadores y trabajadoras del sector de la “construcción” son quienes están más interesados en recibir este tipo de formación con respecto al resto de sectores, concretamente un 44% tiene interés en recibir formación y/ seguir formándose, seguido por los trabadores/as del sector “servicios” con un

36%. El sector de la “agricultura” es el que menor interés muestra, únicamente un 14% de la muestra indicó tener interés en recibir formación en competencias transversales.

GRÁFICO 14. INTERÉS EN RECIBIR FORMACIÓN EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES SEGÚN SECTOR DE PRODUCCIÓN



Fuente: Elaboración propia

Una vez observadas estas diferencias, el análisis se centra en conocer las necesidades de formación en competencias transversales según sectores de producción de los trabajadores y trabajadoras de Castilla-La Mancha.

Para ello, se indicarán, de las 36 competencias transversales que aparezcan en las gráficas, las 6 competencias transversales más demandadas. Como se señalaba anteriormente, la tendencia de la muestra es la de tener interés en formarse en un amplio rango de competencias, por tanto, en algunos casos se convierte en una tarea ardua establecer un ranking de “competencias más

demandas”, puesto que muchas de las puntuaciones “empatan” en estos recuentos.

A este efecto, se intentará contar con las 6 competencias transversales más demandadas, incluyendo en la mayoría de los casos aquellas competencias transversales cuyos porcentajes “empatan” en dicho ranking, esto explicará que cada sector cuente con un número diferente de competencias “más demandadas”. Este es uno de los mejores criterios a seguir para establecer una selección igualitaria cuando el peso del porcentaje se divide de forma tan homogénea entre los diversos casos (competencias transversales).

Para comenzar se aborda el gráfico del sector “agricultura” (gráfico 15). Es importante indicar que este es el sector que menor interés indicó tener en la formación de este tipo de competencias (únicamente un 14%), a su vez, era el sector que menos casos incluía de partida por el muestreo aplicado a efectos de este estudio (proporción de casos ajustada según peso del sector en la región), lo que implica que pocos casos llegaron a ser cuestionados por sus intereses y necesidades concretos en materia de formación.

Tras analizar minuciosamente la gráfica, se puede observar que la pequeña muestra señaló tener interés en recibir formación en todas las competencias del proyecto *Tuning*, exceptuando únicamente 2 de ellas (gráfico 15).

Estas competencias son:

- **Capacidad de análisis y síntesis**
- **Habilidades para trabajar de forma autónoma**

En cuanto al sector de la “industria” (gráfico 16) se puede observar que **el conocimiento de una segunda lengua** es la competencia transversal más demandada. A esta le siguen las siguientes competencias:

- **Creatividad: capacidad para generar nuevas ideas**
- **Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones**
- **Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar**
- **Motivación de logro**
- **Diseño y gestión de proyectos**
- **Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas**
- **Habilidades interpersonales**
- **Trabajo en equipo**

En cuanto al sector “servicios” (gráfico 17) se puede observar que **la capacidad para adaptarse a nuevas situaciones** es la competencia transversal más demandada. A esta le siguen las siguientes competencias:

- **Resolución de problemas**

- Trabajo en equipo
- Motivación de logro
- Toma de decisiones
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- Preocupación por la calidad
- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)

En cuanto al sector “construcción” (gráfico 18), se puede observar que **la preocupación por la calidad** es la competencia transversal más demandada. A esta le siguen las siguientes competencias:

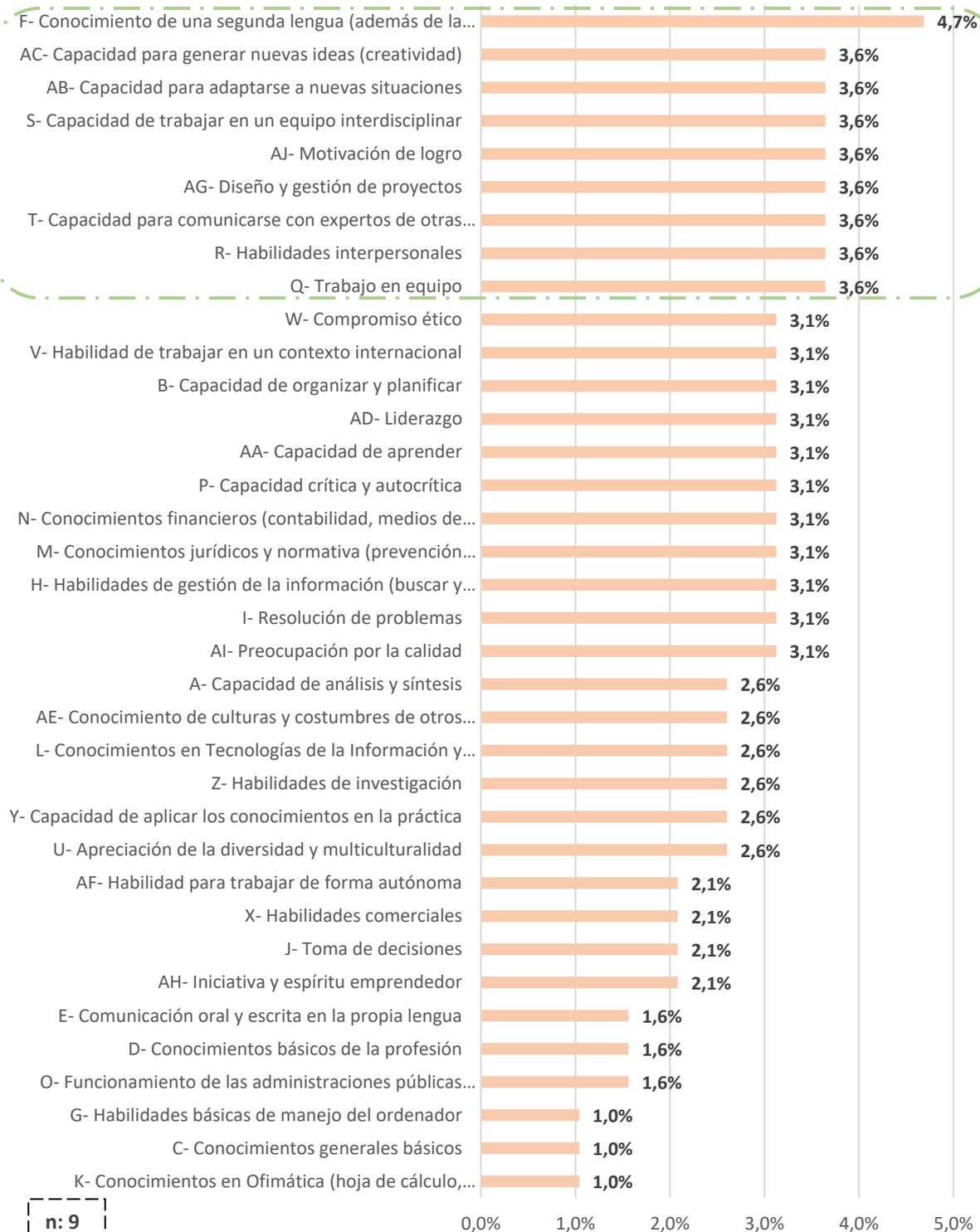
- Conocimientos generales básicos
- Conocimientos básicos de la profesión
- Comunicación oral y escrita en la propia lengua
- Conocimiento de una segunda lengua (además de la materna)
- Resolución de problemas
- Toma de decisiones
- Trabajo en equipo
- Habilidades interpersonales
- Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas
- Diseño y gestión de proyectos
- Motivación de logro
- Conocimientos en Ofimática (hoja de cálculo, presentaciones, word...)
- Funcionamiento de las administraciones públicas (subvenciones, usos de registros electrónicos...)
- Iniciativa y espíritu emprendedor

GRÁFICO 15. COMPETENCIAS TRANSVERSALES MÁS DEMANDADAS POR EL SECTOR DE LA AGRICULTURA



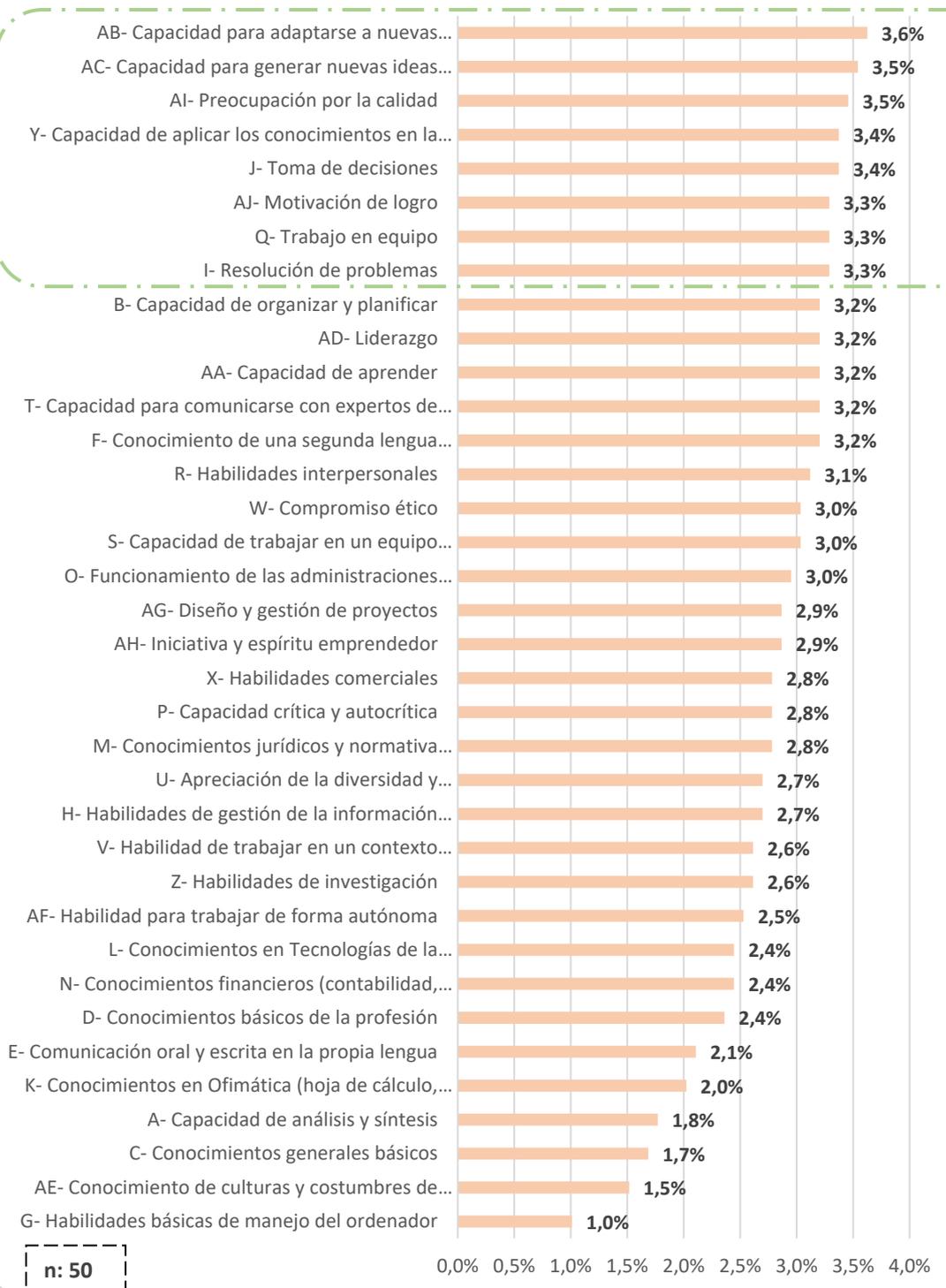
Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO 16. COMPETENCIAS TRANSVERSALES MÁS DEMANDADAS POR EL SECTOR DE LA INDUSTRIA



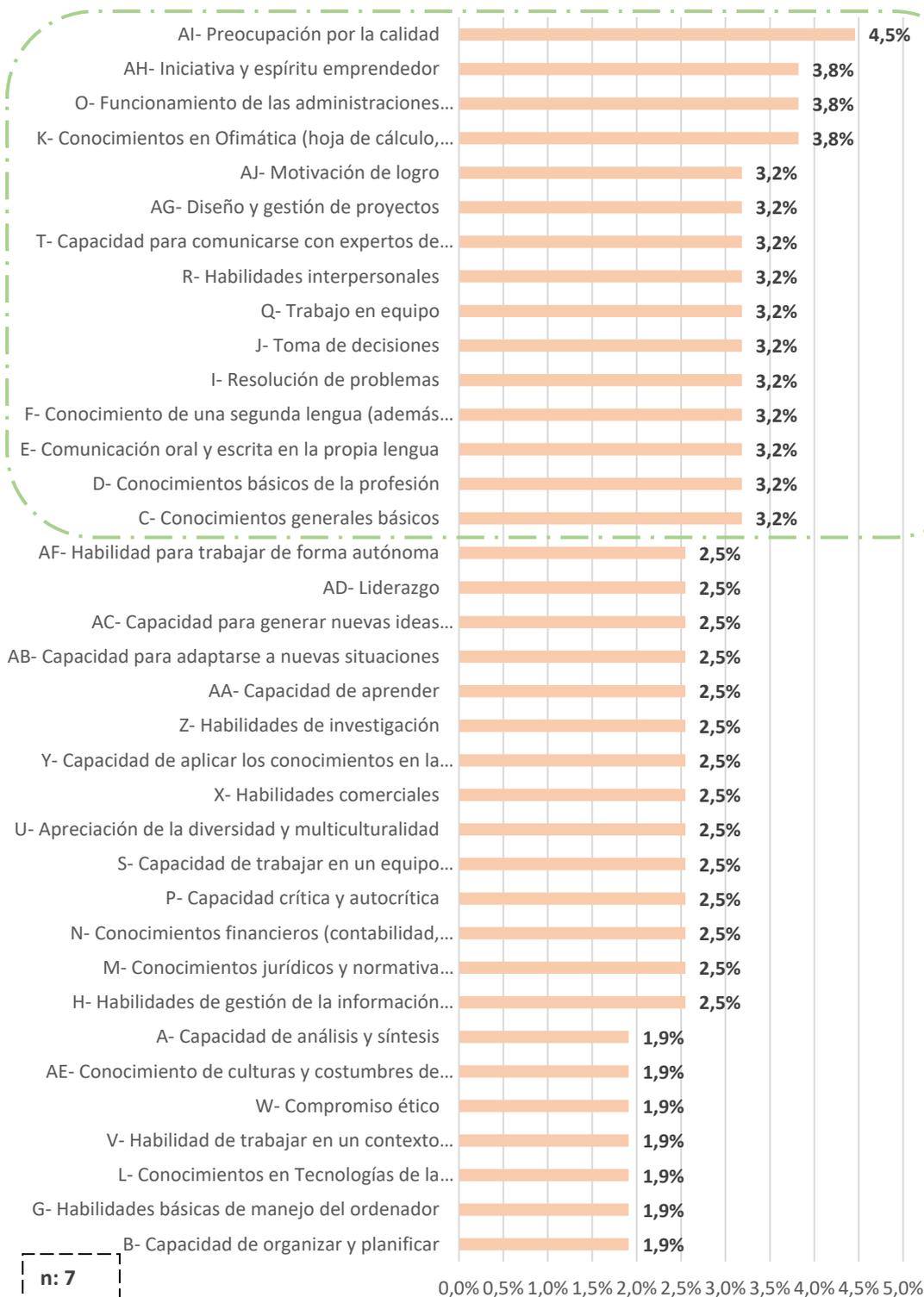
Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO 17. COMPETENCIAS TRANSVERSALES MÁS DEMANDADAS POR EL SECTOR SERVICIOS



Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO 18. COMPETENCIAS TRANSVERSALES MÁS DEMANDADAS POR EL SECTOR CONSTRUCCIÓN



Fuente: Elaboración propia

VI. Perfil interesado en Competencias Transversales

6.1 Perfil que ha realizado formación en Competencias Transversales

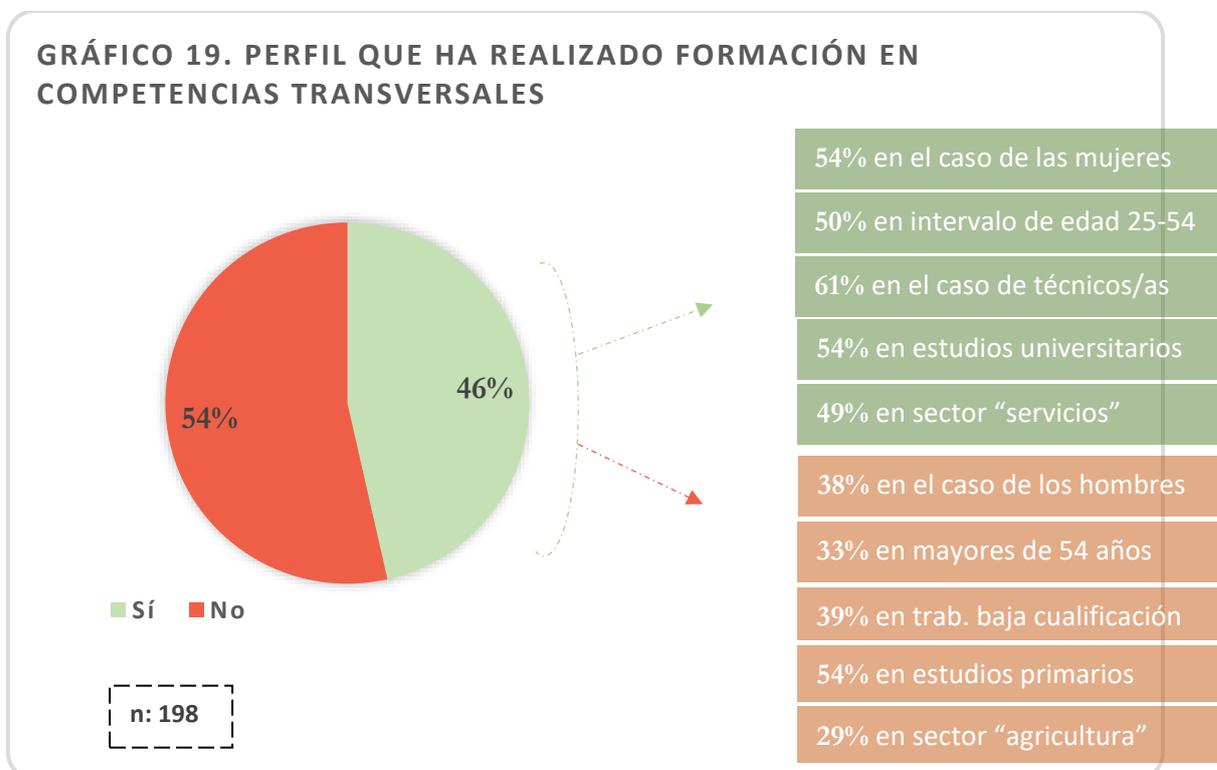
Un 46% de la muestra entrevistada se ha formado en competencias transversales (gráfico 19). Los colectivos que se encuentran por encima de la media y, por tanto, más formación en competencias han realizado son:

- Mujeres (54% indicó haber realizado formación).
- Población cuya edad comprende 25-54 años (50%).
- Empleados/as cuya categoría profesional es la de técnico (61%)
- Titulados Universitarios (Licenciatura. Grado, Máster, Doctor...) (54%)
- Empleados/as que se dedican al sector "servicios" (49%)

Por el contrario, los colectivos que se encuentran por debajo de la media y, por tanto, menos formación en competencias transversales han realizado son:

- Hombres (38% indicó haber realizado formación)
- Mayores de 54 años (33%)
- Empleados/as de baja cualificación (39%)
- Población cuyo nivel más alto de estudios son los primarios (24%)
- Empleados/as que se dedican al sector "agricultura" (29%)

GRÁFICO 19. PERFIL QUE HA REALIZADO FORMACIÓN EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES



Fuente: Elaboración propia

6.2 Perfil interesado en la formación de Competencias Transversales

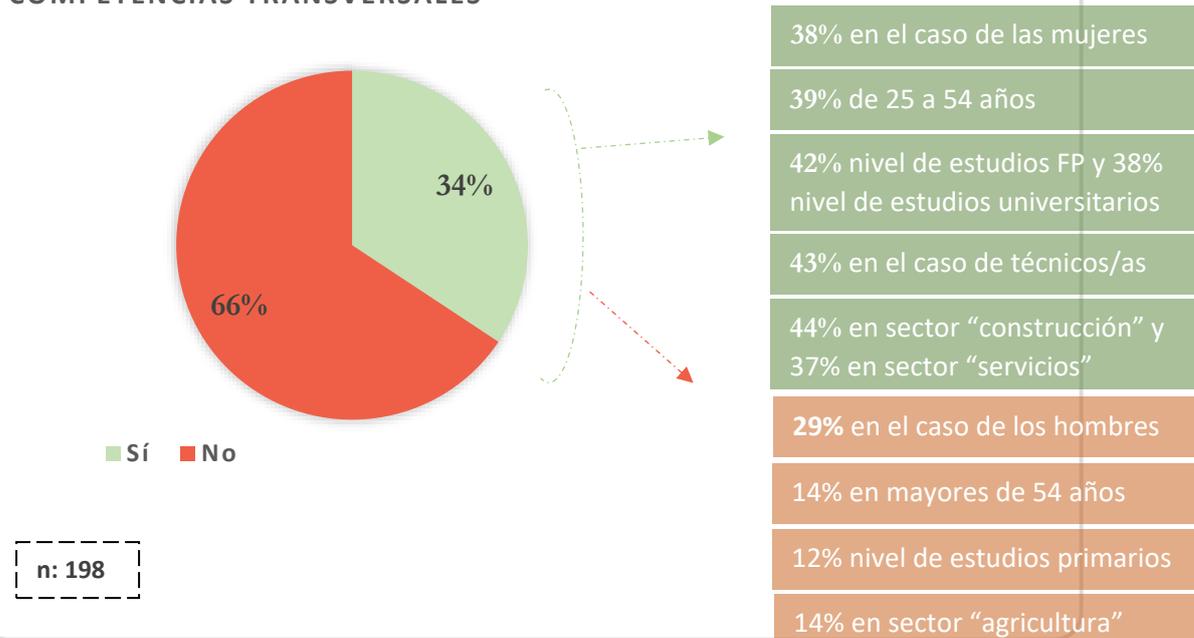
Un 34% de la muestra entrevistada tiene interés en recibir formación en competencias transversales (gráfico 20). Los colectivos que se encuentran por encima de la media y, por tanto, están más interesados en este tipo de formación son:

- Mujeres (38% indicó estar interesada en recibir formación).
- Población cuya edad comprende 25-54 años (39%).
- Empleados/as cuya categoría profesional es la de técnico (43%)
- Población con nivel más alto de estudios en Formación Profesional (42%) y estudios universitarios (38%)
- Empleados/as del sector “construcción” (44%) y “servicios” (37%)

Por el contrario, los colectivos que se encuentran por debajo de la media y, por tanto, muestran menos interés en la formación en competencias transversales son:

- Hombres (29% indicó estar interesado en recibir formación)
- Mayores de 54 años (14%)
- Población cuyo nivel más alto de estudios son los primarios (12%)
- Empleados/as del sector “agricultura” (14%)

GRÁFICO 20. PERFIL QUE TIENE INTERÉS EN FORMARSE EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES



Fuente: Elaboración propia

Documento de síntesis PE/2019/10

89

Análisis sobre la adquisición de competencias transversales en los sectores productivos de Castilla-La Mancha

VII. Valoración de Competencias Transversales

7.1 Valoración de la formación

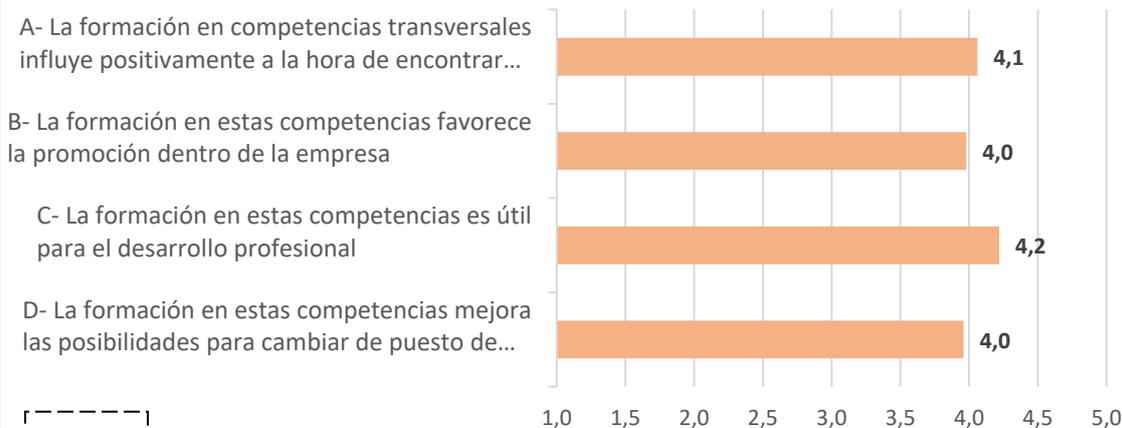
Para conocer la valoración de la muestra en determinadas cuestiones sobre la formación en competencias transversales, se aplicó en el cuestionario la escala Likert. Esta escala permite medir actitudes y conocer el grado de conformidad del sujeto encuestado con cualquier afirmación propuesta. La escala Likert establecida fue la siguiente: *Indique su grado de acuerdo, del 1 al 5, siendo 1 “Totalmente en desacuerdo” y 5 “Totalmente de acuerdo”*.

A continuación, se presenta la media de conformidad para cada una de las afirmaciones establecidas (gráfico 21). La media para todas las afirmaciones es 4, por lo que la muestra está “bastante de acuerdo” y confirman que:

- La formación en estas competencias favorece la promoción dentro de la empresa (4,0).
- La formación en estas competencias mejora las posibilidades para cambiar de puesto de trabajo en la empresa o fuera de ella (4,0).
- La formación en competencias transversales influye positivamente a la hora de encontrar un empleo (4,1).
- La formación en estas competencias es útil para el desarrollo profesional (4,2).

Esta última afirmación posee una puntuación ligeramente superior al resto (4,2), pudiendo afirmarse que es la variable con la que más está de acuerdo la muestra.

GRÁFICO 21. VALORACIÓN MEDIA SOBRE LA FORMACIÓN EN CT



Fuente: Elaboración propia

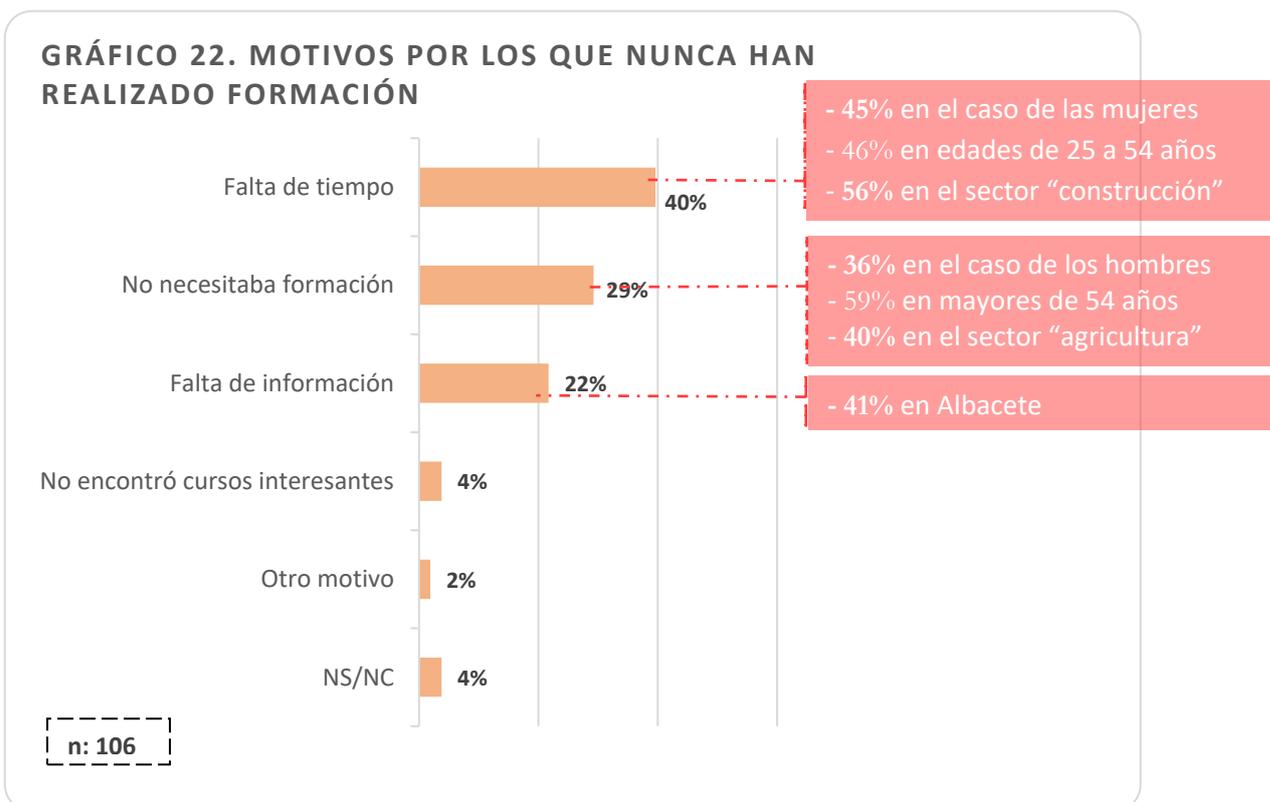
7.2 Obstáculos y frenos en su acceso

Los tres motivos principales por los que la muestra no ha realizado ningún curso formativo en competencias transversales, por orden de mayor a menor peso, son la falta de tiempo (40%), no necesitar formación (29%), y la falta de información (22%) (gráfico 22).

La falta de tiempo (40%) influye negativamente en mayor medida sobre los siguientes colectivos: en el caso de las mujeres aumenta en 5 p.p. (45%), en edades comprendidas entre 25 y 54 años (aumenta hasta un 46%) y para la población ocupada en el sector de la construcción (aumenta hasta un 56%).

Los colectivos que indican, en mayor medida, que no necesitan formación son los hombres (36%), los mayores de 54 años (59%), y los/las empleados/as que se dedican al sector de la “agricultura” (40%).

En Albacete, la falta de información se alza como el motivo principal (41%), por el que no han realizado formación los sujetos.

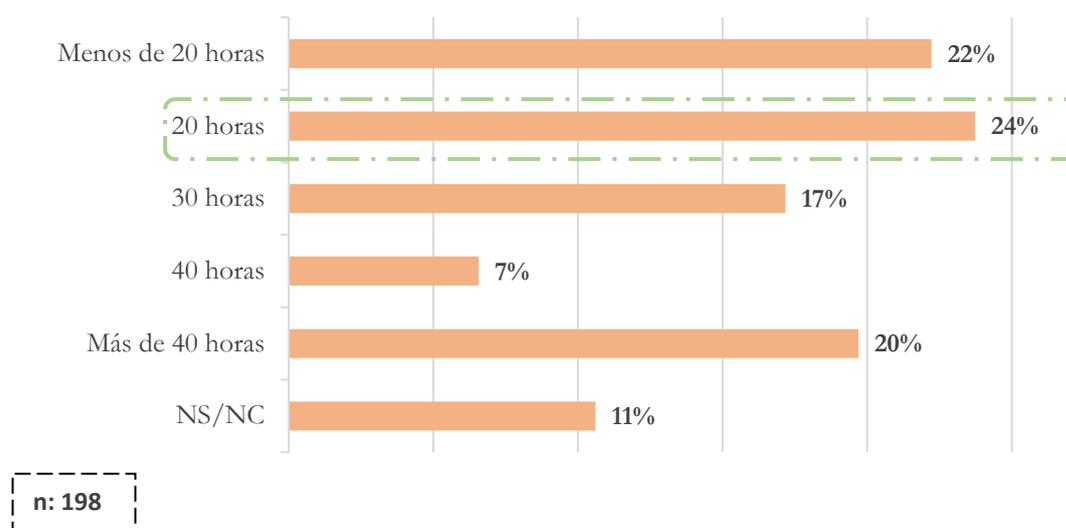


Fuente: Elaboración propia

VIII. Modalidad formativa de interés

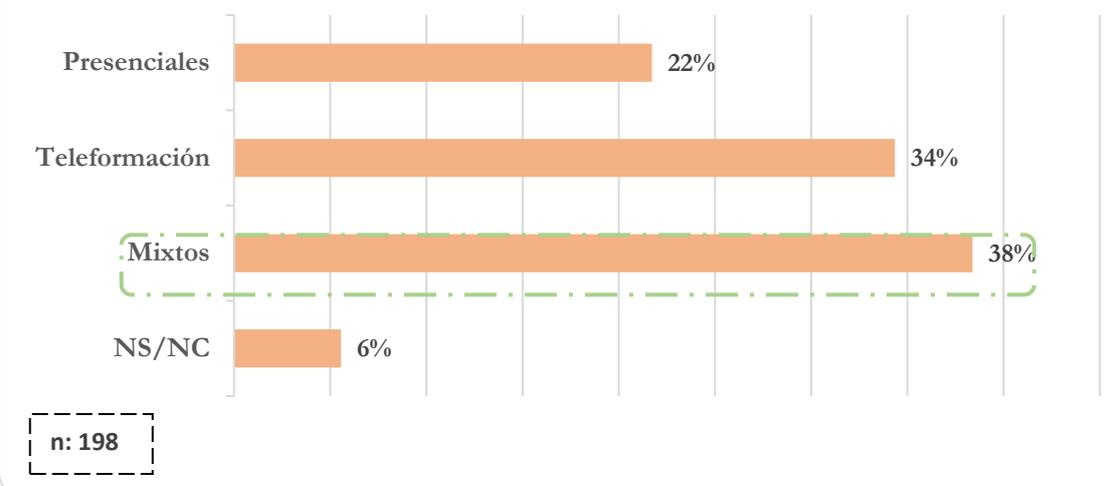
La duración media preferida para realizar cursos en competencias transversales es de 20 horas (24%) (gráfico 23), y la modalidad más seleccionada por la muestra es la mixta (38%) (gráfico 24).

GRÁFICO 23. PREFERENCIA EN LA DURACIÓN DE LAS FORMACIONES



Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO 24. PREFERENCIA EN LA MODALIDAD DE LAS FORMACIONES



Fuente: Elaboración propia

En la siguiente tabla (12) se presenta la duración y modalidad preferida para cada una de las 36 competencias transversales del proyecto *Tuning*.

TABLA 12. DURACIÓN Y MODALIDAD PREFERIDA POR COMPETENCIA TRANSVERSAL

COMPETENCIA TRANSVERSAL	DURACIÓN	MODALIDAD
A- Capacidad de análisis y síntesis	Más de 40 horas	Mixta
B- Capacidad de organizar y planificar	20 horas	Teleformación
C- Conocimientos generales básicos	20 horas	Mixta
D- Conocimientos básicos de la profesión	20 horas	Mixta
E- Comunicación oral y escrita en la propia lengua	30 horas	Mixta
F- Conocimiento de una segunda lengua (además de la materna)	20 horas	Teleformación
G- Habilidades básicas de manejo del ordenador	20 horas	Mixta
H- Habilidades de gestión de la información (buscar y analizar información de fuentes diversas)	20 horas	Mixta
I- Resolución de problemas	20 horas	Mixta
J- Toma de decisiones	20 horas	Mixta
K- Conocimientos en Ofimática (hoja de cálculo, presentaciones, word...)	20 horas	Mixta
L- Conocimientos en Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) (Big Data, Internet, Redes Sociales....)	20 horas	Teleformación
M- Conocimientos jurídicos y normativa (prevención en riesgos laborales, normas y sistemas de calidad, derechos de autónomos...)	20 horas o 30 horas	Teleformación
N- Conocimientos financieros (contabilidad, medios de pago...)	20 horas	Teleformación
O- Funcionamiento de las administraciones públicas (subvenciones, usos de registros electrónicos...)	20 horas	Mixta
P- Capacidad crítica y autocrítica	20 horas	Mixta
Q- Trabajo en equipo	20 horas	Mixta
R- Habilidades interpersonales	20 horas	Mixta
S- Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar	20 horas	Mixta
T- Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas	Más de 40 horas	Mixta
U- Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	20 horas	Mixta
V- Habilidad de trabajar en un contexto internacional	Más de 40 horas	Mixta
W- Compromiso ético	20 horas	Mixta
X- Habilidades comerciales	20 horas	Mixta
Y- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	20 horas	Mixta

Z- Habilidades de investigación	Más de 40 horas	Mixta
AA- Capacidad de aprender	20 horas	Mixta
AB- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	20 horas	Mixta
AC- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	20 horas o más de 40 horas	Mixta
AD- Liderazgo	20 horas	Mixta
AE- Conocimiento de culturas y costumbres de otros países	20 horas o 30 horas	Mixta
AF- Habilidad para trabajar de forma autónoma	20 horas	Mixta
AG- Diseño y gestión de proyectos	20 horas	Mixta
AH- Iniciativa y espíritu emprendedor	20 horas o más de 40 horas	Mixta
AI- Preocupación por la calidad	20 horas	Mixta
AJ- Motivación de logro	20 horas	Teleformación

Fuente: Elaboración propia

En la siguiente tabla (13) se presenta la duración y modalidad preferida para las **6 competencias transversales más demandadas** por la muestra.

TABLA 13. DURACIÓN Y MODALIDAD PREFERIDA POR COMPETENCIA TRANSVERSAL MÁS DEMANDADA

COMPETENCIA TRANSVERSAL	DURACIÓN	MODALIDAD
Q- Trabajo en equipo	20 horas	Mixta
AI- Preocupación por la calidad	20 horas	Mixta
AJ- Motivación de logro	20 horas	Teleformación
AB- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	20 horas	Mixta
AC- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	20 horas o más de 40 horas	Mixta
F- Conocimiento de una segunda lengua (además de la materna)	20 horas	Teleformación

Fuente: Elaboración propia

IX. Conclusiones

La población ocupada de Castilla-La Mancha tiene claros los beneficios y oportunidades que generan las Competencias Transversales para con el mercado de trabajo. Ser poseedor o poseedora de estas competencias facilita la vida profesional de los/as castellanomanchegos/as, en tanto en **cuanto favorece la promoción dentro de la empresa; mejora las posibilidades para cambiar de puesto de trabajo dentro o fuera de la empresa; influye positivamente a la hora de encontrar un empleo y, en líneas generales, es útil para el desarrollo profesional.**

Pese a las ventajas, cuestiones como **la falta de tiempo, no necesitar formación, y la falta de información** frenan el interés de una gran parte de la muestra para realizar formación en competencias transversales en estos momentos.

Aproximadamente **3 de cada 9 encuestados/as indicaron tener interés en recibir formación en competencias transversales, y 4 de cada 9 personas indicaron haber realizado en alguna ocasión formación en estas competencias.** Tras el análisis se observa que la población que ha realizado previamente formación en estas competencias suele estar más interesada en seguir formándose que la que nunca ha realizado formación.

Otras consideraciones que conforman el perfil del trabajador/a que ha recibido formación en este tipo de formación en la región son las siguientes:

- **El sexo:** las mujeres se forman más que los hombres en competencias transversales.
- **La edad:** es más probable que la población con una edad comprendida entre 25-54 años haya realizado formación en competencias transversales.
- **La categoría profesional:** suelen haber recibido formación en competencias los/las empleados/as cuya categoría profesional es la de técnico.
- **El sector:** concretamente el de “servicios” es aquel donde los trabajadores/as se han formado más.
- **El nivel de estudios:** a mayor nivel de estudios, mayor probabilidad de haber realizado formación en competencias transversales. Concretamente aquellos y aquellas que han finalizado estudios universitarios son los que tienen mayor probabilidad de haber realizado formación en competencias transversales.

El perfil del trabajador/a que quiere continuar formándose en competencias transversales o comenzar a realizar formación de estas características es muy similar al anterior perfil descrito, salvo ciertas diferencias:

- **El sexo:** las mujeres quieren seguir formándose más que los hombres en competencias transversales

- **La edad:** es más probable que la población con una edad comprendida entre 25-54 años quiera continuar formándose en otras competencias transversales.
- **La categoría profesional:** empleados/as cuya categoría profesional es la de técnico.
- **El sector:** en este caso, el sector de la “construcción” se alza como el sector al que más le gustaría comenzar a formarse en dichas competencias, seguido por el sector “servicios”.
- **El nivel de estudios:** en este caso, la población con nivel máximo de estudio en Formación Profesional para el Empleo son los más interesados en comenzar a formarse en competencias transversales, seguido, en segundo lugar, por los/las titulados/as en estudios universitarios.

Entrando en materia, **la tipología de competencias transversales más demandada** en la actualidad por la población ocupada de Castilla-La Mancha según la muestra se corresponde a las “**competencias instrumentales**”. Esta tipología comprende:

- Habilidades cognitivas o capacidades para entender y utilizar las ideas y pensamientos relacionados con las cuestiones que se abordan.
- Capacidades metodológicas: 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 conocimiento de un idioma, mostrando las competencias comunicativas: buena sinonimia y adjetivación, capacidad de verbalización y argumentación.

En relación con las materias transversales concretas que despiertan más interés, de las 36 competencias transversales del proyecto *Tuning* por las que fueron preguntados los/las componentes de la muestra, destacan en concreto 6 competencias que han sido valoradas de mayor interés formativo por los encuestados/as:

1. **Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones**
2. **Preocupación por la calidad**
3. **Creatividad: Capacidad para generar nuevas ideas**
4. **Idiomas: conocimiento de una segunda lengua**
5. **Trabajo en equipo**
6. **Motivación de logro**

La muestra también indicó en su mayoría no necesitar formación en ninguna competencia adicional a las que incluye el listado **del proyecto *Tuning***, lo que constata que conforma un **listado de competencias transversales completo y actualizado**.

Como se mencionaba anteriormente, pese a la condición “transversal” de estas competencias, se atisbaron durante el análisis diferencias en el interés formativo de las competencias transversales y los 4 sectores de producción de la región: “agricultura”, “servicios”, “construcción” e “industria”. En concreto, **los trabajadores y trabajadoras del sector de la “construcción” son quienes están más interesados en recibir este tipo de formación, seguido del sector “servicios”**. Por el contrario, el sector de la “agricultura” es el que menor interés mostró en recibir formación en competencias transversales, principalmente porque bajo su percepción “no necesitan formación”.

También se apreciaron diferencias en las necesidades de formación en competencias transversales según sectores de producción de los trabajadores y trabajadoras de Castilla-La Mancha.

Desde el sector “agrícola”, pese a no mostrar interés en recibir formación en estas competencias, aquellos/as que sí lo hicieron indicaron querer formarse en la gran mayoría de las competencias establecidas en el proyecto *Tuning*, exceptuando únicamente 2 de ellas: **capacidad de análisis y síntesis y habilidades para trabajar de forma autónoma**.

Para el resto de los sectores de producción de la región sí que se aprecian claras diferencias en la selección de unas competencias sobre otras. Para el sector de la “industria” **“el conocimiento de una segunda lengua”** es la competencia transversal más demandada. A esta le siguen las siguientes competencias:

- **Creatividad: capacidad para generar nuevas ideas**
- **Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones**
- **Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar**
- **Motivación de logro**
- **Diseño y gestión de proyectos**
- **Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas**
- **Habilidades interpersonales**
- **Trabajo en equipo**

Para el sector “servicios”, la **“capacidad para adaptarse a nuevas situaciones”** es la competencia transversal más demandada. A esta le siguen las siguientes competencias:

- **Resolución de problemas**
- **Trabajo en equipo**

- **Motivación de logro**
- **Toma de decisiones**
- **Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica**
- **Preocupación por la calidad**
- **Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)**

Para el sector de la “construcción”, la “**preocupación por la calidad**” es la competencia transversal más demandada. A esta le siguen las siguientes competencias:

- **Conocimientos generales básicos**
- **Conocimientos básicos de la profesión**
- **Comunicación oral y escrita en la propia lengua**
- **Conocimiento de una segunda lengua (además de la materna)**
- **Resolución de problemas**
- **Toma de decisiones**
- **Trabajo en equipo**
- **Habilidades interpersonales**
- **Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas**
- **Diseño y gestión de proyectos**
- **Motivación de logro**
- **Conocimientos en Ofimática (hoja de cálculo, presentaciones, word...)**
- **Funcionamiento de las administraciones públicas (subvenciones, usos de registros electrónicos...)**
- **Iniciativa y espíritu emprendedor**

Finalmente, en relación con las condiciones preferentes bajo las que recibir formación, la muestra consideró **la duración media de 20 horas y la modalidad mixta como las condiciones ideales para formarse en estas competencias.**

Esta decisión puede ser consecuencia de “la falta de tiempo”, cuestión mencionada por la muestra como uno de los motivos principales por los que no realizaban formación en competencias. Por tanto, para facilitar la formación entre la población ocupada de la región, se debería apostar por formaciones online, o mixtas y no muy extensas en duración.

Tras los respectivos cruces estadísticos, se apreciaron diferencias en la duración y modalidad en algunas competencias. A continuación, se muestran **las 6**

Actividades realizadas

OBJETIVOS PREVISTOS EN EL DESARROLLO DE LA FASE	GRADO DE CUMPLIMIENTO
Exportar y analizar la información de carácter cuantitativo	Completo
Detallar las conclusiones extraídas tras el análisis de los cuestionarios	Completo

ACTIVIDADES REALIZADAS	FECHA INICIO	FECHA FIN
Exportación de los datos cuantitativos a herramientas que permitan el tratamiento y de análisis estadístico.	03/02/2020	31/05/2020
Elaboración y ejecución del plan de tabulación con los resultados obtenidos en las encuestas con la finalidad de responder a los objetivos específicos del estudio.	03/02/2020	31/05/2020
Análisis descriptivo, univariable, bivariable y multivariable de los datos cuantitativos.	03/02/2020	31/05/2020
Análisis de las tipologías de competencias transversales más demandadas en la actualidad	03/02/2020	31/05/2020
Identificación del tipo de perfil de trabajador/a que recibe y tiene interés en recibir este tipo de formación en la región	03/02/2020	31/05/2020
Definición de las necesidades de formación en competencias transversales según sectores productivos de los/las trabajadores/as de Castilla-La Mancha	03/02/2020	31/05/2020
Concreción de las materias transversales que despiertan mayor interés entre la población ocupada de Castilla-La Mancha	03/02/2020	31/05/2020
Indagación del impacto de la formación en competencias transversales en la región	03/02/2020	31/05/2020
Descubrimiento de posibles obstáculos en la formación de competencias transversales	03/02/2020	31/05/2020
Análisis de la modalidad y duración bajo la que los/las trabajadores/as quieren recibir la formación en competencias transversales	03/02/2020	31/05/2020
Presentación de las conclusiones extraídas tras el análisis de los cuestionarios	03/02/2020	31/05/2020
Redacción del informe de la fase 3 con el análisis en profundidad del trabajo de campo	03/02/2020	31/05/2020

FASE 4. Edición, publicación y difusión

Introducción

El presente informe equivale a la *Fase 4* del proyecto “Análisis sobre la adquisición de competencias transversales en los sectores productivos de Castilla-La Mancha”. Las actividades realizadas durante esta fase, para cubrir los objetivos correspondientes, han sido:

- ✓ La elaboración de infografías con el tipo de perfil interesado y su percepción sobre la formación en competencias transversales.
- ✓ El diseño de contenidos y/o materiales visualmente atractivos y sintéticos con las necesidades formativas en competencias transversales según sectores productivos de los/las trabajadores/as de Castilla-La Mancha
- ✓ La edición y publicación del informe ejecutivo en formato digital con las estadísticas y conclusiones del estudio
- ✓ La planificación del cronograma de difusión para proceder a la difusión de los productos finales mediante diferentes vías de divulgación.

En los próximos apartados se presentan los productos y contenidos digitales visualmente atractivos elaborados a partir de las conclusiones de la investigación, y la planificación y las estrategias a ejecutar durante el proceso de difusión de los productos finales.

I. Presentación de los productos finales

En este capítulo se presentan los productos finales elaborados a partir de las conclusiones recabadas en el estudio. A través de diversas infografías y el informe ejecutivo se ofrecen los resultados del estudio de una manera organizada, en un formato ágil, atractivo y de fácil comprensión.

La primera infografía muestra el tipo de perfil interesado en la formación de competencias transversales; la segunda infografía indica la percepción de la población sobre la formación en competencias transversales; la tercera infografía aborda las necesidades formativas en competencias transversales de la población ocupada en CLM, y la cuarta infografía se centra en indicar las necesidades formativas en competencias transversales según sectores productivos de la población ocupada en CLM.

El producto final es el *Informe ejecutivo* elaborado y editado en formato digital con las estadísticas y conclusiones del estudio.

1.1 Infografía con el tipo de perfil interesado en competencias transversales



1.2 Infografía con la percepción sobre la formación en competencias transversales



1.3 Infografía con las necesidades formativas en competencias transversales de la población ocupada en CLM

NECESIDADES FORMATIVAS DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES EN EL MERCADO DE TRABAJO

DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN CASTILLA-LA MANCHA



1 CAPACIDAD PARA ADAPTARSE A NUEVAS SITUACIONES

Aprender a ser más flexible en entornos laborales cambiantes y disponer de un pensamiento práctico



2 PREOCUPACIÓN POR LA CALIDAD

Aprender a obtener resultados óptimos y saber cumplir con los parámetros de calidad de cualquier acción (protocolos)



3 CREATIVIDAD: CAPACIDAD PARA CREAR NUEVAS IDEAS

Aprender técnicas para desarrollar ideas que resuelvan de manera efectiva retos o problemas y ser más eficaces



4 IDIOMAS: CONOCIMIENTO DE UNA SEGUNDA LENGUA

Aprender idiomas permite la comunicación con otras regiones y aumenta las oportunidades de negocios



5 TRABAJO EN EQUIPO

Aprender habilidades como aceptar críticas, compañerismo y confianza, dinamismo, escucha activa... para mejorar el desempeño y la productividad



6 MOTIVACIÓN DE LOGRO

Aprender habilidades y técnicas de inteligencia emocional para fomentar la auto motivación y/o promover y mantener la motivación de un equipo de trabajo.

ESTUDIO: "ANÁLISIS SOBRE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES EN LOS SECTORES PRODUCTIVOS DE CASTILLA-LA MANCHA"

SUBVENCIONA:



Castilla-La Mancha

EJECUTA:



2020

1.4 Infografía con las necesidades formativas en competencias transversales según sectores productivos de la población ocupada en CLM

NECESIDADES DE FORMACIÓN EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES SEGÚN SECTORES PRODUCTIVOS DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS DE CASTILLA-LA MANCHA

CONSTRUCCIÓN

- La preocupación por la calidad
- Conocimientos generales básicos
- Conocimientos básicos de la profesión
- Comunicación oral y escrita en la propia lengua
- Conocimiento de una segunda lengua
- Resolución de problemas
- Toma de decisiones
- Trabajo en equipo
- Habilidades interpersonales
- Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas
- Diseño y gestión de proyectos
- Motivación de logro
- Conocimientos en Ofimática
- Funcionamiento de las administraciones públicas
- Iniciativa y espíritu emprendedor

Quiere formarse en competencias transversales
UN 44%



SERVICIOS

- La capacidad para adaptarse a nuevas situaciones
- Resolución de problemas
- Trabajo en equipo
- Motivación de logro
- Toma de decisiones
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- Preocupación por la calidad
- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)

Quiere formarse en competencias transversales
UN 36%

INDUSTRIA

- Conocimiento de una segunda lengua
- Creatividad: capacidad para generar nuevas ideas
- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones
- Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar
- Motivación de logro
- Diseño y gestión de proyectos
- Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas
- Habilidades interpersonales
- Trabajo en equipo

Quiere formarse en competencias transversales
UN 29%



AGRICULTURA

No presentan una clara preferencia entre competencias transversales.

De las 36 competencias del proyecto Tuning por las que fueron preguntados, destacan 2 en las que mostraron menor interés:

1. Capacidad de análisis y síntesis
2. Habilidades para trabajar de forma autónoma

Quiere formarse en competencias transversales
SOLO UN 14%

1.5 Informe ejecutivo en formato digital con las estadísticas y conclusiones del estudio



INFORME EJECUTIVO

Índice

Introducción.....	1
1. Impacto de la formación en Competencias Transversales	1
2. Competencias transversales más demandadas	2
3. Necesidades formativas según sector productivo	3
4. Perfil interesado en Competencias Transversales	7
5. Valoración y obstáculos en la formación	7
6. Modalidad formativa de Interés	8

Introducción

En las próximas líneas se presenta el Informe ejecutivo del proyecto PE_2019_10 denominado "Análisis sobre la adquisición de competencias transversales en los sectores productivos de Castilla-La Mancha"¹. Este Informe recoge las conclusiones del proyecto respaldadas por la correspondiente presentación gráfica de los datos cuantitativos². Los objetivos del proyecto a los que responden estas conclusiones son:

- Analizar las tipologías de competencias transversales demandadas en la actualidad.
- Identificar el tipo de perfil de trabajador/a que recibe, o tiene interés en recibir este tipo de formación en la región.
- Definir las necesidades de formación en competencias transversales según sectores productivos de los/las trabajadores/as de Castilla-La Mancha.
- Concretar las materias transversales que despiertan más Interés entre los/as trabajadores de Castilla-La Mancha.
- Conocer el impacto de la formación en competencias transversales en la región, es decir, cuántos trabajadores/as han realizado formación en competencias transversales y si han recibido dicha formación en las empresas.
- Descubrir posibles obstáculos en la formación de competencias transversales.
- Averiguar la modalidad y duración bajo la que los/las trabajadores/as querrían recibir la formación en competencias transversales.

1. Impacto de la formación en Competencias Transversales

Un 46% de la muestra entrevistada se ha formado en competencias transversales (gráfico 1).

La población que ya ha realizado formación es más propensa a querer seguir realizando formaciones de estas características, por encima de aquella que no ha realizado ninguna (gráficos 2 y 3).

GRÁFICO 1. Nº DE LA MUESTRA QUE HA REALIZADO FORMACIÓN EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES



Respuesta	Porcentaje
SI	46%
NO	54%

n: 198

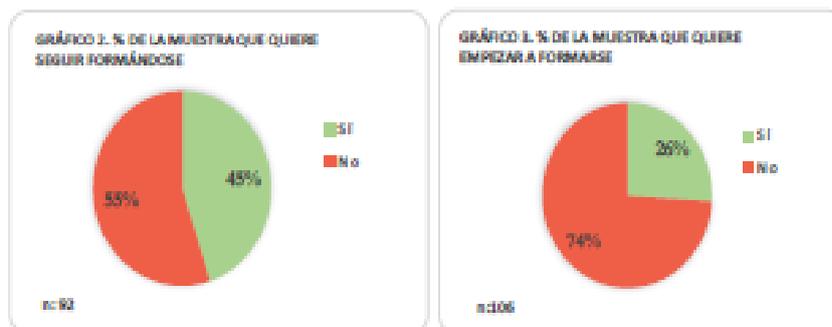
¹ Elaborado por FOREM CLM (2019 - 2020) y subvencionado por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
² Nº de encuestas realizadas 198, a población ocupada de Castilla-La Mancha (incluye cuota por sector de producción).

Informe ejecutivo

PE/201910 - Análisis sobre la adquisición de competencias transversales en los sectores productivos de Castilla-La Mancha

1

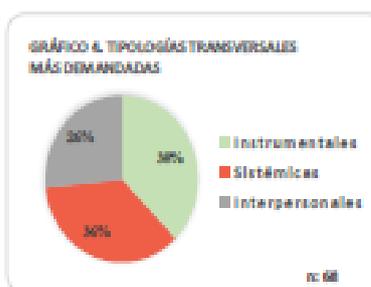
Las personas que ya habían realizado alguna formación previamente indicaron en un 45% tener interés en seguir realizando formaciones de estas características. Por el contrario, de los sujetos entrevistados que nunca habían realizado formación en competencias transversales solo un 26%, estaba dispuesto a comenzar a formarse en competencias transversales.



2. Competencias transversales más demandadas

La tipología más demandada son las "competencias instrumentales" (38%) (gráfico 4). Según el Proyecto Tuning, esta tipología comprende:

- Habilidades cognitivas o capacidades para entender y utilizar las ideas y pensamientos relacionados con las cuestiones que se abordan.
- Capacidades metodológicas: 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 conocimiento de un idioma, mostrando las competencias comunicativas: buena sinonimia y adjetivación, capacidad de verbalización y argumentación.



En el gráfico 5 se muestran las 36 competencias transversales del proyecto Tuning clasificadas en orden descendente: de mayor a menor interés formativo para con la muestra. De las 36 competencias, se atisban en concreto 5 competencias que han sido valoradas de mayor interés formativo por los encuestados/as:

1. CAPACIDAD PARA ADAPTARSE A NUEVAS SITUACIONES

Aprender a ser más flexible en entornos laborales cambiantes y disponer de un pensamiento práctico.

2. PREOCUPACIÓN POR LA CALIDAD

Aprender a obtener resultados óptimos y saber cumplir con los parámetros de calidad de cualquier acción (protocolos).

3. CREATIVIDAD: CAPACIDAD PARA GENERAR NUEVAS IDEAS

Aprender técnicas para desarrollar ideas que resuelva de manera efectiva restos o problemas y ser más eficaces.

4. IDIOMAS: CONOCIMIENTO DE UNA SEGUNDA LENGUA

Aprender idiomas permite la comunicación con otras regiones y aumenta las oportunidades de negocio.

5. TRABAJO EN EQUIPO

Aprender habilidades como aceptar críticas, compañerismo y confianza, dinamismo, escucha activa... para mejorar el desempeño y la productividad.

6. MOTIVACIÓN DE LOGRO

Aprender habilidades y técnicas de inteligencia emocional para fomentar la auto motivación y/o promover y mantener la motivación de un equipo de trabajo.

Las diferencias de elección de estas con el resto de las competencias no son muy amplias, el % se distribuye de manera homogénea, un indicador que confirmaría la importancia en general del listado del proyecto Tuning para la muestra (gráfico 5).



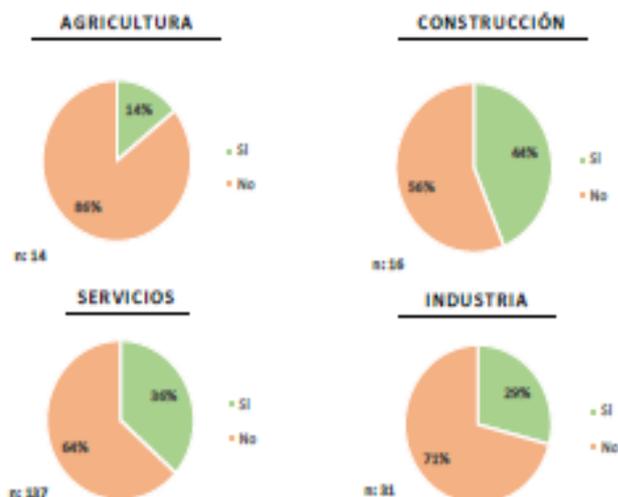
3. Necesidades formativas según sector productivo

No todos los sectores muestran el mismo interés en la formación en competencias transversales (gráfico 6). Los trabajadores/as del sector de la "construcción" son quienes están más interesados en recibir este tipo de formación con respecto al resto de sectores, concretamente un 44% tiene interés en recibir formación y seguir formándose, seguido por los trabajadores/as del sector "servicios" (36%). El sector de la "agricultura"



es el que menor interés muestra, únicamente un 14% de la muestra indicó tener interés en recibir formación en competencias transversales.

GRÁFICO 8. INTERÉS EN RECIBIR FORMACIÓN EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES SEGÚN SECTOR DE PRODUCCIÓN



En relación a las necesidades formativas por sectores de producción, la pequeña muestra del sector agrícola señaló tener interés en recibir formación en todas las competencias del proyecto Tuning, exceptuando únicamente 2 de ellas (gráfico 7): **capacidad de análisis y síntesis y habilidades para trabajar de forma autónoma.**

Para el sector de la "industria" (gráfico 8) el conocimiento de una segunda lengua es la competencia transversal más demandada. Seguida por las siguientes: creatividad; capacidad para generar nuevas ideas; capacidad para adaptarse a nuevas situaciones; capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar; motivación de logro; diseño y gestión de proyectos; capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas; habilidades interpersonales; trabajo en equipo.

Para el sector "servicios" (gráfico 9) la capacidad para adaptarse a nuevas situaciones es la competencia transversal más demandada. A esta le siguen: resolución de problemas; trabajo en equipo; motivación de logro; toma de decisiones; capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica; preocupación por la calidad; capacidad para generar nuevas ideas (creatividad).

Para el sector de la "construcción" (gráfico 10), la preocupación por la calidad es la competencia transversal más demandada. A esta le siguen las siguientes competencias: conocimientos generales básicos; conocimientos básicos de la profesión; comunicación oral y escrita en la propia lengua; conocimiento de una segunda lengua (además de la materna); resolución de problemas; toma de decisiones; trabajo en equipo; habilidades interpersonales; capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas; diseño y gestión de proyectos; motivación de logro; conocimientos en Ofimática (hoja de cálculo, presentaciones, word...); funcionamiento de las administraciones públicas (subvenciones, usos de registros electrónicos...); iniciativa y espíritu emprendedor.

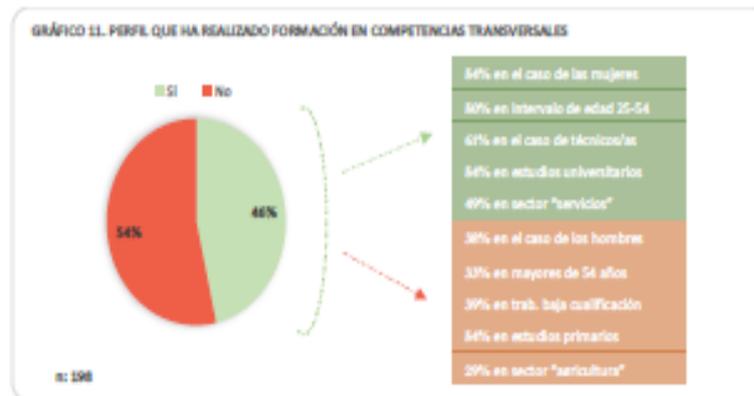




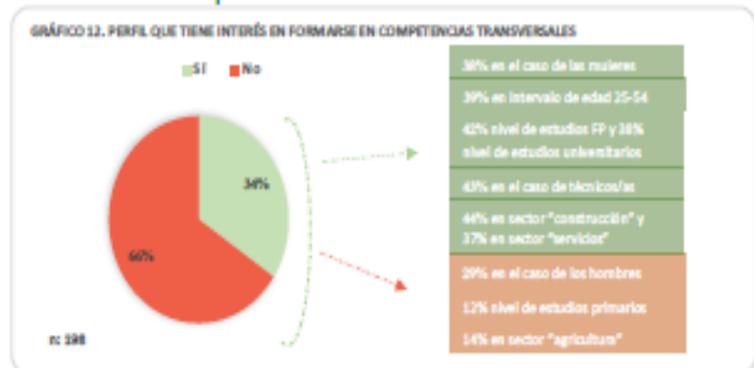


4. Perfil interesado en Competencias Transversales

Un 46% de la muestra entrevistada se ha formado en competencias transversales. En el siguiente gráfico se observan los colectivos que se encuentran por encima de la media (en verde), es decir, los que más formación en competencias han realizado, y los colectivos que se encuentran por debajo de la media (en rojo), aquellos/as que menos formación en competencias transversales han realizado.



Un 34% de la muestra entrevistada tiene interés en recibir formación en competencias transversales. En el siguiente gráfico se observan los colectivos que se encuentran por encima de la media (en verde) y están más interesados en este tipo de formación, y los colectivos que se encuentran por debajo de la media (en rojo), mostrando menor interés en la formación en competencias transversales.



5. Valoración y obstáculos en la formación

La población ocupada de Castilla-La Mancha tiene claros los beneficios y oportunidades que generan las competencias transversales en el mercado de trabajo. Así lo muestran en el siguiente gráfico. A partir de una escala Likert (1-5), la muestra valoró con un 4 de media varias afirmaciones positivas sobre los beneficios de las competencias transversales para el mercado de trabajo, es decir, están "bastante de acuerdo" con las mismas.



Pese a las ventajas, cuestiones como la falta de tiempo, no necesitar formación, y la falta de información frenan el interés de una gran parte de la muestra para realizar formación en competencias transversales en estos momentos (gráfico 14).



5. Modalidad formativa de interés

La duración media preferida para realizar cursos en competencias transversales es de 20 horas (24%) (gráfico 23), y la modalidad más seleccionada por la muestra es la mixta (38%) (gráfico 24).



Concretamente, la duración y modalidad preferida para las 6 competencias transversales más demandadas son:

COMPETENCIA TRANSVERSAL	DURACIÓN	MODALIDAD
Trabajo en equipo	20 horas	Mixta
Preocupación por la calidad	20 horas	Mixta
Motivación de logro	20 horas	Teleformación
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	20 horas	Mixta
Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	20 horas o más de 40 horas	Mixta
Conocimiento de una segunda lengua (además de la materna)	20 horas	Teleformación

II. Planificación del cronograma de difusión

En este capítulo se presenta la planificación del cronograma de difusión para controlar la correcta divulgación de los productos finales generados en el marco del estudio. La estrategia de difusión está determinada por el tipo de producto a difundir, el target al que va destinada la información y el objetivo de la difusión.

En la planificación del cronograma de difusión se incluyen algunas acciones de difusión permanentes, es decir, que se puedan prolongar en el tiempo y sean utilizadas cuando así lo requieran las circunstancias, por ejemplo, cuando alguna entidad solicite alguna infografía que sea de interés y/o el informe ejecutivo con las conclusiones del estudio.

La divulgación de los productos finales ha sido realizada a través de medios telemáticos como el correo electrónico, y han sido trasladados y difundidos ante la Secretaría de Formación para el Empleo para ponerlos a disposición de CCOO CLM.

Además, se pone a disposición de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de los productos finales para que, una vez revisado el estudio, se proceda a la divulgación del mismo.

FECHA DE DIFUSIÓN	PRODUCTO FINAL	TARGET	OBJETIVO DE LA DIFUSIÓN
29 de mayo 2020	Infografías	Secretaría de Formación para el Empleo de CCOO de CLM	<ul style="list-style-type: none"> Trasladar la información más relevante y significativa del estudio sobre la formación en competencias transversales: ventajas; perfil de interés, necesidades formativas, etc., en un formato ágil y atractivo.
29 de mayo 2020	Informe ejecutivo	Secretaría de Formación para el Empleo de CCOO de CLM	<ul style="list-style-type: none"> Ofrecer las principales estadísticas y conclusiones del estudio sobre el estado actual de la formación en competencias transversales en la región, para servir de apoyo en futuras tomas de decisiones como, por ejemplo, en la elaboración de planes de formación.
Permanente	Infografías	Población ocupada de la región, Administración, empresas y	<ul style="list-style-type: none"> Ofrecer información sobre la formación en competencias transversales en la región: ventajas; perfil interesado en la

		centros de formación	formación, necesidades formativas por sector de producción, etc.
Permanente	Informe ejecutivo	Población ocupada de la región, Administración, empresas y centros de formación	<ul style="list-style-type: none"> Ofrecer las principales estadísticas y conclusiones del estudio sobre el estado actual de la formación en competencias transversales en la región. Este conocimiento les servirá de apoyo en futuras tomas de decisiones como, por ejemplo, en la elaboración de planes de formación.

Actividades realizadas

OBJETIVOS PREVISTOS EN EL DESARROLLO DE LA FASE	GRADO DE CUMPLIMIENTO
Elaborar infografías con el tipo de perfil interesado y su percepción sobre la formación en competencias transversales en la región	Completo
Diseñar contenidos y/o materiales visualmente atractivos y sintéticos con las necesidades formativas en competencias transversales según sectores productivos de los/las trabajadores/as de Castilla-La Mancha	Completo
Editar y publicar el informe ejecutivo en formato digital con las estadísticas y conclusiones del estudio	Completo
Planificar el cronograma de difusión	Completo
Difundir los productos finales mediante diferentes vías de divulgación	Completo

ACTIVIDADES REALIZADAS	FECHA INICIO	FECHA FIN
Elaboración de infografías con el tipo de perfil interesado y su percepción sobre la formación en competencias transversales en la región	03/02/2020	31/05/2020
Diseño de contenidos y/o materiales visualmente atractivos y sintéticos con las necesidades formativas en competencias transversales según sectores productivos de los/las trabajadores/as de Castilla - La Mancha	03/02/2020	31/05/2020

Edición y publicación del informe ejecutivo en formato digital con las estadísticas y conclusiones del estudio	03/02/2020	31/05/2020
Planificación del cronograma de difusión	03/02/2020	31/05/2020

Bibliografía de todas las fases

- III Plan de Formación Profesional de Castilla – La Mancha 2018-2022. Disponible en: <https://www.castillalamancha.es/gobierno/actuaciones/iii-plan-de-formaci%C3%B3n-profesional-de-castilla-la-mancha-2018-2022>
- Aguado, D., González, A, Antúnez, M., De Dios, T. (2017). *Evaluación de Competencias Transversales en Universitarios. Propiedades Psicométricas Iniciales del Cuestionario de Competencias Transversales*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 2017, 15(2), 129-152. <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.2.007>. Disponible en: <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/viewFile/7102/7720>
- Alles, M. (2004). *Gestión por Competencias*. El diccionario. Buenos Aires: Granica
- Álvarez, S., Pérez, A., y Suárez, M.L., (2008). *Hacia un enfoque de la educación en competencias. Materiales de apoyo a la acción educativa, organización y gestión educativa*. Promueve la Consejería de Educación y Ciencia.
- Analistas Económicos de Andalucía. *Capital Humano y Mercado de trabajo*. 15 Cuadernos. II Plan Estratégico de Málaga.
- Arias Arciniegas, C. M., Diana Patricia Giraldo Bedoya, P., Anaya Urbina, L. M., (2013). *Competencia creatividad e innovación: conceptualización y abordaje en la educación*. Katharsis—ISSN 0124-7816, No. 15, pp. 195-213—enero-junio de 2013, Envigado, Colombia
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales. Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. ECOE Ediciones. Disponible en: <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/04/Habilidades-gerenciales-2da-Edici%C3%B3n.pdf>
- Becker, G. (2003). *Capital humano en la nueva sociedad*. Presentación en la Fundación DMR.
- Becker, G. (1964). *Human capital*. New York: Columbia University Press.
- Bernabéu, N., Esteban, N., Gallego, L., Rosales, A., (2011). *Alfabetización mediática y competencias básicas*. Proyecto Mediascopio Prensa. Madrid.
- Bolívar, A. (2011). *Las competencias básicas para la vida más transversales. Buenas prácticas para su tratamiento en el centro educativo y en el aula*. Guatemala, diciembre. ISBN: 978-9929-596-68-9. P. 1-41. Disponible en: https://www.uvg.edu.gt/educacion/maestrosinnovadores/documentos/.../Competencias_vida.pdf
- Bourdieu, P. (2015). *Los tres estados del capital cultural*. Sociológica México, (5).
- Bravo, N. (2007) *Competencias proyecto tuning-europa, tuning.- america latina*. Disponible en:

http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/hmfbcu_ut/pdfs/m1/competencias_proyec_totuning.pdf

- Camacho, R. (2008). *Mucho que ganar, poco que perder. Competencias: formación integral de individuos*.
- Cámara de Comercio de Sevilla (2013). *Manual de Competencias*.
- Cea, M. (2004). *Métodos de encuesta: teoría y práctica, errores y mejora*. Síntesis.
- Clares, P. (2018). *Las competencias transversales en la universidad: propiedades psicométricas de un cuestionario*. Vol. 21, núm. 1. Facultad de Educación: UNED.
- Coll, C. (2007). *Las competencias en la educación escolar: algo más que una moda y mucho menos que un remedio*. Aula de innovación Educativa 161, 34-39.
- Comisión Europea (2007). *Competencias clave para el aprendizaje permanente. Un marco de referencia europeo*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Confederation of British Industry (CBI) (1999). *Making employability work: An agenda for action*. London: CBI.
- Crea Business Idea (2010). *Manual de la creatividad empresarial*. Proyecto cofinanciado por el Fondo FEDER.
- Deusto (2016). *Aprendizaje basado en competencias*. Unidad de Innovación docente.
- Educaweb. *¿Qué son las competencias profesionales? ¿Cuáles son las competencias clave?* Disponible en: <https://www.educaweb.com/contenidos/laborales/nuevas-profesiones/competencias-profesionales/>
- Edwards, M. y Tovar, E. (2008). *Competencias transversales o genéricas. Definiciones Criterios para su evaluación*. Facultad de Informática. Universidad Politécnica de Madrid. Disponible en: https://www.fi.upm.es/verificacion/grado/MI/evaluacion_competencias_transversales.pdf
- Encuesta de Población Activa (2019). Datos sobre población ocupada en Castilla-La Mancha. Disponible en: http://empleoyformacion.jccm.es/fileadmin/user_upload/observatorio_ocupacional/2019/Informe_trimestral_EPA_-2019T01.pdf
- Formichella, M., y London, S. (2005). *Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad*. Anales de la AAEP (pp. 1-22).
- Fundación Estatal para la formación en el empleo (2007). Cuestionario para la evaluación de la calidad de las acciones formativas en el marco del sistema de formación para el empleo. Formación de demanda (Orden TAS 2307/2007, de 27 de julio)
- Fundación Estatal para la formación en el empleo (2018). *Formación para el empleo. Balance de situación*. Disponible en: <https://www.fundae.es/docs/default-source/default-document-library/balance-de-situacion-2018/201850526bd382614bcda3493a95b6245045.pdf>

- Fundación Estatal para la formación en el empleo (2019). *Consulta de información sobre la Formación Profesional para el Empleo, su tipología y niveles de cualificación*. Disponible en: <https://www.fundae.es/formacion>
- García-Ros, R., Pérez-González, F. Y Hinojosa, E. (2004). *Assessing Time Management Skills as an Important Aspect of Student Learning The Construction and Evaluation of a Time Management Scale with Spanish High School Students*. *School Psychology International*, 25(2), 167-183.
- García, M. J. (2009). *Evaluación de competencias transversales*. Universidad Europea de Madrid. Disponible en: <https://www.fib.upc.edu/eees/cicleactivitats.../EvaluacionCompetenciasTransversales.PDF>
- Gavrilloff, I.; jarrosson, B. (2002): *¿Existe una hormiga de seis pisos? Claves de la creatividad*. Grupo ANAYA. Madrid.
- Gimeno Sacristán, J. (2008). *Educación por competencias. ¿Qué hay de nuevo?* Ediciones Morata.
- Gómez Gras, J. M., Galiana, D., García, R., Cascarilla, C., y Romero, M. R. (2006). *Competencias profesionales en los titulados en la UMH*. Elche: Servicio publicaciones de la UMH.
- González, C. & Wangenaar, R. (2003). *Tuning educational structures in Europe*. España: Universidad de Deusto.
- González, M. y Moro, M. (2009). *La evaluación por competencias: propuesta de un sistema de medida para el grado en Información y Documentación*. Disponible en: <http://bid.ub.edu/23/delamano2.htm>
- González, N. (2017). *Un estudio de competencias transversales en la Universidad de Murcia*. Facultad de Educación. Disponible en: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/TNGM.pdf>
- Groot, W. y Maassen van den Brink, H. (2000). *Education, training and employability*. *Applied Economics*, 32, 573-581.
- Grupo Sinergia. Educación con base en competencias. *Competencias Básicas y Transversales Actitudes, valores, Rasgos personales*. Universidad de Guanajuato. Disponible en: <https://www.dzne.ugto.mx/Contenido/Profesores/tecnicasdidacticas/COMPETENCIAS>
- Harvey, L. (2001). *Defining and measuring employability*. *Quality in higher education*, 7(2), 97-109.
- Lopez Alos, C. y Matesanz del Barrio, M. (Eds) (2009). *Las plataformas de aprendizaje. Del mito a la realidad*. Madrid: Biblioteca Nueva. pp. 21-44
- Lucas mangas, S. (2000). *Motivación en el trabajo. Motivación para el logro*. En J. C., Fernández Sanchidrián y A. Hernández (Coords.), *Diccionario de Sociología de la empresa y de las relaciones laborales*, pp. 338-339. Valladolid: LEX NOVA
- Lucas mangas, S. (2007). *Desarrollo de las competencias "preocupación por la calidad" y "motivación de logro" desde la docencia universitaria*. REDU. Revista de

Docencia Universitaria. Disponible en:
<<https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/6276>>.

- Martínez, E. y Cegarra-Navarro, J.G. (2012). *El desarrollo de competencias transversales mediante proyectos de emprendimiento en el marco de una asignatura de dirección de operaciones*. Vol 3, Nº 2, p. 9-13. ISSN: 1989-9068 9. Disponible en: <https://www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4324836.pdf>
- Osvaldo, N. (2014). *Capital Humano nominal, empleabilidad y credencialismo*. Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología 7(2), 19-27, diciembre 2014.
- Puertas, S. y Pinto, M. (2009). *El aprendizaje por competencias transversales: la competencia informacional y comunicacional de los estudiantes de la titulación de Comunicación Audiovisual Universidad de Granada*. Revista académica de la federación 18 latinoamericana de facultades de comunicación social ISSN: 1995 – 6630.
- Proyectos sobre competencias en el contexto de la OECD (2000). *Análisis de fundaciones teóricas y conceptuales*.
- 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. Publicado en: «BOE» núm. 159, de 05/07/2017.
- Resolución de 26/01/2018, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se publica el Plan de Formación para las/os Empleadas/os Públicas/os de la Administración de la Junta de Comunidades de CastillaLa Mancha para el año 2018. [2018/1251]
- San Juan, M. A., García, R. D.; Alpízar, Raúl; Baños, Roberto; Morales Ojeda, Roberto; Jiménez Hernández, Bárbara (2010). *La educación centrada en competencias. Una mirada reflexiva desde la teoría*. Revista Electrónica de las Ciencias Médicas en Cienfuegos ISSN:1727-897X Medisur; 8(6) Especial. P. 89-92
- Schultz, T. W. (1971). *Investment in human capital: the role of education and of research*. London: Free Press/Collier-Macmillan.
- SEPE (2019). *Informe de prospección y detección de necesidades formativas*. Observatorio de las ocupaciones.
- Sepúlveda Ramírez, María Gabriela (2003). *Autonomía moral: una posibilidad para el desarrollo humano desde la ética de la responsabilidad solidaria*. Revista de Psicología de la Universidad de Chile, Vol. XII, No. 1: 27-35.
- Sepúlveda, M. E. (2017). *Las Competencias Transversales, base del Aprendizaje para Toda la Vida*. Universidad EAN – Docente. Bogotá, Colombia. Disponible en: <http://recursos.portaleducoas.org/sites/default/files/5073.pdf>
- Sócrates-Tempus. Education and Culture. Tuning Educational Structures in Europe. *La contribución de las universidades al proceso de Bolonia*. Disponible en: https://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/General_Brochure_Spanish_version.pdf

- Tejeda, R. (2016). *Las competencias transversales, su pertinencia en la integralidad de la formación de profesionales*. Vol. VII. Año 2016. Número 6, Edición Especial
- Tena, M., (2010). *Aprendizaje de la Competencia Creatividad e Innovación en el marco de una titulación adaptada al Espacio Europeo de Educación Superior*. Universitat Ramon Llull, Facultad de Economía IQS, Departamento de Gestión Empresarial. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v3n2/art03.pdf>
- Tobón, S. (2006). *Aspectos básicos de la formación basada en competencias Talca: Proyecto Mesesup*. p.1-16. Disponible en: https://www.urosario.edu.co/CGTIC/.../aspectos_basicos_formacion_basada_comp_etencias.p
- Tobón, S. (2013). *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Universidad Complutense de Madrid. Disponible en: <https://www.uv.mx/psicologia/files/2015/07/Tobon-S.-Formacion-basada-en-competencias.pdf>
- Tójar, J. C. (2015). *Competencias genéricas/transversales que se Desarrollan bajo el modelo pedagógico del centro Universitario de Los Valles. El caso de las carreras de Ingeniería del centro universitario de los valles*. Universidad de Málaga
- Tuning (2007). Informe Final – Proyecto Tuning – América Latina (2004-2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. Universidad de Deusto y Groninger. Tuning – América Latina: <http://tuning.unideusto.org/tuningal>, www.rug.nl/let/tuningal y Tuning Europa: <http://tuning.unideusto.org/tuningeu> www.rug.nl/let/tuningeu.
- Vargas, M. (2005). *Competencias laborales y la formación universitaria. Psicología desde el Caribe, núm. 16, diciembre, 2005, pp. 64-91*. Universidad del Norte. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301603.pdf>
- Web del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL): https://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html

TRABAJO DE CAMPO: HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS E INDICADORES DE VALORACIÓN METODOLÓGICA

Una parte sustancial de todo diseño de investigación es la selección de la población a través de la cual se extrae la información en relación con el objeto de estudio. Como el objetivo general es conocer la percepción que tienen empleados/as de Castilla-La Mancha en torno a aspectos relacionados con posibles necesidades formativas en materia de competencias transversales, el conjunto de las unidades de las que se ha obtenido la información se delimita a la región de Castilla-La Mancha, concretamente, la unidad de observación ha sido la población ocupada, es decir, personas que estén trabajando en la actualidad en la región y hayan detectado dichas necesidades en sus entornos laborales.

La técnica de la encuesta, como herramienta para recoger datos sobre la situación en la que se encuentra la formación en competencias transversales, es la más idónea, ya que permite obtener un gran volumen de información a través de su aplicación sobre un conjunto de personas localizadas en un área geográfica amplia como es Castilla-La Mancha.

Por ello, se aplicó una metodología cuantitativa mediante la técnica de la encuesta a una muestra seleccionada aleatoriamente del universo objeto de estudio: los/las trabajadores/as de Castilla-La Mancha.

La población ocupada en la región para el primer trimestre del 2019 fue de 829.500 personas. Siendo esta la población total de referencia, se asumió un error máximo del 7%, lo que determinó que la muestra, a un 95% de confianza, fuera de 196 unidades, aunque finalmente se realizaron 198 cuestionarios.

Para poder contar con una muestra representativa, se tuvo en cuenta como variable de estratificación o cuota, el sector productivo. Una vez conocido el universo para cada uno de los sectores productivos, se procedió a la distribución de las 198 encuestas según el peso de cada uno de ellos, lo que se conoce como “estratificación proporcional”, para garantizar la representación de cada estrato sobre la población de estudio, evitando así ciertos sesgos como la sobredimensión de la opinión de ciertos sectores sobre otros, cuando se analiza la opinión general. Finalmente, la distribución de las encuestas por sectores fue la siguiente: agricultura (14 encuestas); industria (31 encuestas); construcción (16 encuestas); servicios (137 encuestas).

Para garantizar que la información recogida durante el desarrollo de la investigación fuese de calidad y se ajustase a las especificidades que requería el proyecto fue imprescindible hacer una buena selección del método de encuesta a aplicar, así como delimitar minuciosamente la muestra y diseñar con precisión el cuestionario.

Se decidió realizar entrevistas telefónicas asistidas por ordenador, un sistema denominado oficialmente CATI (Computer-Assisted Telephone Interviewing). Este sistema nos permitió acceder a un amplio número de personas de la región de forma rápida.

En cada una de las fases desarrolladas, excepto en la fase 4 de difusión donde se expone el conocimiento y la información ya generada en las fases previas, se emplean diferentes indicadores de valoración metodológica para garantizar la calidad de la investigación. En la Fase 2 se lleva a cabo el trabajo de campo a

Indicadores de valoración metodológica: Fase 2 y 3	Trabajo de campo: Fase 2	Herramientas de análisis: Fase 3
<ul style="list-style-type: none"> ✓ La fase de investigación documental desarrollada permite conocer el contexto en el que se enmarca el estudio, y disponer de conocimientos sobre la materia para enfocar correctamente las cuestiones metodológicas en las sucesivas fases. ✓ Valoración de las ventajas principales de la encuesta como estrategia de investigación social. ✓ Preparación de la muestra y las cuotas a alcanzar ✓ Búsqueda y valoración de la técnica de encuesta más idónea para acceder al universo de estudio. ✓ Operacionalización realizada para obtener factores medibles. ✓ Elaboración y diseño de la encuesta y su testeo con técnicos en FPE (adecuación). ✓ Programación del cuestionario. ✓ Supervisión del trabajo de campo. ✓ Análisis estadístico de los datos recabados a través de la técnica de la encuesta. ✓ Gestión de la documentación para la justificación de la ejecución de las técnicas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de 198 encuestas a trabajadores/as de la región de Castilla-La Mancha, distribuidas según peso del sector de producción sobre el tejido empresarial: <ul style="list-style-type: none"> - Agricultura: 14 encuestas. - Industria: 31 encuestas - Construcción: 16 encuestas - Servicios: 137 encuestas. ✓ Tras la recolección de los datos se procedió a la depuración y creación de base de datos para en la Fase 3 proceder a su correcto tratamiento y explotación. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La explotación y el consiguiente tratamiento de la información ha sido realizada a través de la herramienta SPSS, un software estadístico versátil que permite analizar complejos conjuntos de datos y de gran volumen a través del empleo de procedimientos estadísticos avanzados ✓ Se elaboró un Plan de tabulación para garantizar el correcto tratamiento estadístico de los datos. ✓ Se realizaron varios tipo de análisis: univariable, bivivariable o multivariable, según la naturaleza de las variables (nominal, ordinal o escala) a tratar y la información que se buscase analizar. ✓ La fase documental, sirvió de apoyo teórico para interpretar muchos de los resultados obtenidos tras el análisis estadístico.

través de las encuestas y en la Fase 3 el análisis cuantitativo de los datos recogidos a través de la metodología establecida.

RELACIÓN DE PARTICIPANTES

Perfil	Nombre y Apellidos
Directora General	Encarnación Sánchez Vega
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseño del proyecto ✓ Seguimiento del desarrollo del proyecto ✓ Dirección del proyecto ✓ Selección y gestión de recursos humanos ✓ Gestión económica del proyecto ✓ Control y evaluación de la calidad en las diferentes fases de los proyectos ✓ Realización del análisis de la viabilidad del proyecto ✓ Toma de decisiones en relación con la evaluación interna del proyecto ✓ Gestión del riesgo ✓ Motivación al equipo ✓ Gestión de los conflictos que se puedan presentar 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Directora Técnica del proyecto y coordinadora	Marian Ayala González
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coordinación técnica del proyecto y del equipo asociado al proyecto ✓ Confección, actualización y monitorización del plan de proyecto. ✓ Desarrollo el plan del proyecto ✓ Seguimiento y gestión global del proyecto y de sus fases. ✓ Planificación de recursos técnicos, humanos, materiales y económicos del proyecto. ✓ Seguimiento y control presupuestario ✓ Validación técnica de las actividades ejecutadas por los técnicos del proyecto ✓ Diseño y seguimiento de la certificación y justificación económica del proyecto ✓ Ejecución de acciones correctoras cuando sea necesario. ✓ Interlocución con la Junta de Comunidades de Castilla- La Mancha, y equipo de trabajo. ✓ Gestión de las compras y los proveedores. ✓ Elaborar los informes económicos de los proyectos, asegurando el cumplimiento de la normativa y procedimientos 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Blanca de Pablos Rujas
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Inmaculada Sempere García
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	María Ángeles García Moreno
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Eva María Herrero Pérez
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	María del Mar Granados Múgica
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Nuria Sofía Vicente Nieto
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Visitación Moreno
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Oscar García Sánchez
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Carolina Vidal López
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Encarnación Tarancón Pérez
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Sandra Jiménez Sebastián
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Esther Miota Jarque
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	María Soledad López García
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	María Ámparo Herrero Prados
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico de justificación económica	Pilar Hormigos Torijas
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar el seguimiento y justificación económico-administrativa de ayudas ✓ Revisar la normativa aplicable y validar de solicitudes y documentación asociada. ✓ Apoyar y asesorar en el proceso de solicitud de la subvención. ✓ Revisar y validar la documentación justificativa. ✓ Coordinarse con las áreas para la gestión de la justificación y obtención de la documentación acreditativa del gasto. ✓ Asesorar e informar a los técnicos del proyecto sobre los procedimientos internos a seguir para la eficiente justificación de los proyectos. ✓ Apoyar y asesorar al técnico de gestión de proyectos sobre las normativas a cumplir para la ejecución y justificación correcta de las ayudas concedidas. ✓ Contabilidad del proyecto: recepción de documentos contables, introducción de apuntes y archivo. 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico de justificación económica	José María Martín Pose
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar el seguimiento y justificación económico-administrativa de ayudas ✓ Revisar la normativa aplicable y validar de solicitudes y documentación asociada. ✓ Apoyar y asesorar en el proceso de solicitud de la subvención. ✓ Revisar y validar la documentación justificativa. ✓ Coordinarse con las áreas para la gestión de la justificación y obtención de la documentación acreditativa del gasto. ✓ Asesorar e informar a los técnicos del proyecto sobre los procedimientos internos a seguir para la eficiente justificación de los proyectos. ✓ Apoyar y asesorar al técnico de gestión de proyectos sobre las normativas a cumplir para la ejecución y justificación correcta de las ayudas concedidas. ✓ Contabilidad del proyecto: recepción de documentos contables, introducción de apuntes y archivo. 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico de justificación económica	María José Valenzuela
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar el seguimiento y justificación económico-administrativa de ayudas ✓ Revisar la normativa aplicable y validar de solicitudes y documentación asociada. ✓ Apoyar y asesorar en el proceso de solicitud de la subvención. ✓ Revisar y validar la documentación justificativa. ✓ Coordinarse con las áreas para la gestión de la justificación y obtención de la documentación acreditativa del gasto. ✓ Asesorar e informar a los técnicos del proyecto sobre los procedimientos internos a seguir para la eficiente justificación de los proyectos. ✓ Apoyar y asesorar al técnico de gestión de proyectos sobre las normativas a cumplir para la ejecución y justificación correcta de las ayudas concedidas. ✓ Contabilidad del proyecto: recepción de documentos contables, introducción de apuntes y archivo. 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico de justificación económica	Ramón Tabaco Rubio
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar el seguimiento y justificación económico-administrativa de ayudas ✓ Revisar la normativa aplicable y validar de solicitudes y documentación asociada. ✓ Apoyar y asesorar en el proceso de solicitud de la subvención. ✓ Revisar y validar la documentación justificativa. ✓ Coordinarse con las áreas para la gestión de la justificación y obtención de la documentación acreditativa del gasto. ✓ Asesorar e informar a los técnicos del proyecto sobre los procedimientos internos a seguir para la eficiente justificación de los proyectos. ✓ Apoyar y asesorar al técnico de gestión de proyectos sobre las normativas a cumplir para la ejecución y justificación correcta de las ayudas concedidas. ✓ Contabilidad del proyecto: recepción de documentos contables, introducción de apuntes y archivo. 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	Teresa Roncero Sánchez
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto ✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto. ✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto. ✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto. ✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos. ✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos ✓ Manejo de estadísticas. ✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto. ✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación ✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia. 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	Noelia Hidalgo Martín
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto ✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto. ✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto. ✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto. ✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos. ✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos ✓ Manejo de estadísticas. ✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto. ✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación ✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia. 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	Ascensión Sobrino Sánchez
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto ✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto. ✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto. ✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto. ✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos. ✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos ✓ Manejo de estadísticas. ✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto. ✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación ✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia. 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	Rufina Cerdeño Ruiz
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto ✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto. ✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto. ✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto. ✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos. ✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos ✓ Manejo de estadísticas. ✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto. ✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación ✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia. 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	Nuria Mora
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto ✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto. ✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto. ✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto. ✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos. ✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos ✓ Manejo de estadísticas. ✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto. ✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación ✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia. 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	Estrella Espinosa
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto ✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto. ✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto. ✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto. ✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos. ✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos ✓ Manejo de estadísticas. ✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto. ✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación ✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia. 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	Pilar Gómez
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto ✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto. ✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto. ✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto. ✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos. ✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos ✓ Manejo de estadísticas. ✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto. ✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación ✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia. 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	Ruth López
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto ✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto. ✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto. ✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto. ✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos. ✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos ✓ Manejo de estadísticas. ✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto. ✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación ✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia. 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	María Eugenia Blanco Esparcia
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto ✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto. ✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto. ✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto. ✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos. ✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos ✓ Manejo de estadísticas. ✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto. ✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación ✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia. 	

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Investigación documental:

Las continuas transformaciones sociales y productivas que ha vivido y vive el país han hecho emerger nuevas exigencias en el desarrollo profesional de la ciudadanía. Numerosos estudios relacionados con las demandas actuales del sistema laboral inciden en la importancia de las competencias transversales como factor clave de éxito en el actual mercado de trabajo, indistintamente del sector productivo de pertenencia.

Tradicionalmente, la enseñanza ha sido caracterizada por la transmisión de conocimientos específicos teóricos. Pero, hoy en día, el mercado laboral actual está exigiendo a sus empleados/as el manejo de ciertas competencias que les permitan un mejor desempeño de sus funciones laborales. Esta necesidad ha generado la aparición del aprendizaje por competencias.

El aprendizaje por competencias, desde una perspectiva integradora, al combinar la adquisición de diversos elementos como motivaciones, actitudes y valores, conocimientos y habilidades, técnicas, normas y procedimientos (Deusto, 2016) favorece una mejor actuación y desempeño profesional en las personas, pues tienen las competencias necesarias para aplicar todo lo aprendido de manera eficaz.

Este aprendizaje través de competencias comenzó a impulsarse a través del Proyecto Tuning (2002), el cual tenía por objeto ir afinando las estructuras educativas de las universidades de acuerdo con los desafíos implementados desde la Declaración de Bolonia (EEES, 1999) y del Comunicado de Praga (EEES, 2001). Bajo esta reforma consideraron necesario integrar el aprendizaje de competencias en las universidades europeas, concretamente en el diseño y componentes de las titulaciones, para garantizar una mayor calidad educativa y económica europea y, a su vez, para compatibilizar la educación superior en Europa debido a la creciente movilidad a raíz de las ofertas y programas educativos.

El Proyecto Tuning determinó y clasificó las distintas competencias en: genéricas y específicas para cada disciplina o profesión. Las competencias específicas son aquellas que se relacionan de forma concreta con el puesto de trabajo, mientras que las genéricas se refieren a las competencias transversales, transferibles a multitud de funciones y tareas.

En el proyecto Tuning, se identificaron 30 competencias transversales agrupadas en tres categorías: instrumentales, interpersonales y sistémicas:

- Las “competencias instrumentales” hacen referencia a habilidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas.
- Las “competencias interpersonales” están relacionadas con habilidades sociales de interacción social y cooperación.

Las “competencias sistémicas” comprenden habilidades que conciernen a sistemas complejos, lo que requiere una combinación de entendimiento, sentido y conocimiento.

La importancia que ha adquirido el aprendizaje en competencias transversales, radica en que va más allá del simple “saber”, y permite aprender bajo el “saber

hacer”, porque favorece el correcto uso y aplicación de los conocimientos específicos aprendidos, el “saber”, en situaciones y contextos reales, el “hacer”. Desde este enfoque, las competencias transversales permiten también reducir la brecha entre la teoría y la práctica, entre el conocimiento y la acción, lo que posibilita la inserción natural y continua de las personas en el mercado de trabajo, es decir, favorece la empleabilidad, entiendo esta como la “habilidad para obtener o conservar un empleo” (Formichella y London, 2005).

Hoy en día, debido a las continuas transformaciones que ha vivido el mercado laboral, parecen haber surgido un sinnúmero de nuevas competencias transversales, cuyo conocimiento y manejo parece imprescindible para asegurar un trabajo de calidad, como se puede apreciar en el último informe de Prospección y Detección de necesidades formativas realizado por el SEPE (2019). Tras el análisis, se detectaron necesidades formativas en competencias genéricas que son transversales a todos los sectores de producción. Estas son las competencias en idiomas, sobre todo en inglés, los conocimientos en ofimática y en tecnologías de la información, conocimientos en contabilidad y conocimientos en prevención de riesgos laborales. Se podría decir que son las competencias transversales más demandadas por todas las actividades productivas. Por otro lado, en función de la familia profesional de pertenencia los expertos solicitan unas competencias u otras en función de las características del sector y de su sincronía con las mismas.

Las competencias transversales (interpersonales y sistémicas) más demandadas en el mercado de trabajo, tras el análisis de diversos estudios, son la autonomía, el liderazgo, la capacidad de trabajo en equipo, la responsabilidad y las habilidades en comunicación.

En síntesis, la importancia del aprendizaje de competencias transversales está calando en las distintas esferas, pues a nivel cualitativo se puede observar que hoy en día, son numerosos los planes formativos que incluyen la formación bajo este tipo de competencias.

Es el caso del I Plan Estratégico de Formación Profesional del Sistema Educativo de 2019-2022, del Ministerio de Educación y Formación Profesional del gobierno de España, del III Plan de Formación Profesional de Castilla-La Mancha y del Plan de Formación para el Personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el año 2019, quienes integran en sus planes formativos este tipo de competencias.

A pesar de este incremento en materia formativa, tanto a nivel estatal como regional, en la actualidad, no existen datos oficiales que reflejen el estado actual de la formación en competencias transversales, es decir, su impacto en el mercado de trabajo, ni el grado de adquisición por parte de la población. El informe más actual de FUNDAE (2018) donde se presentan los contenidos formativos no se contemplan aquellas materias de carácter transversal, tan solo se ofrece la información distribuida por familias profesionales y menciona algunas competencias de carácter tecnológico y digital.

Estas carencias informativas hacen imprescindible poner el foco en el análisis de la formación en competencias transversales, para así poder conocer los niveles reales de adquisición por parte de empleados/as, bajo qué competencias

transversales se están realizando las formaciones, sus características y condiciones, para detectar necesidades formativas e impulsar programas que integren materias en las competencias más demandadas por las empresas.

Toda la información documental recogida, servirá para establecer las bases de esta investigación, así como para el diseño de los instrumentos de recogida de datos bajo fuentes primarias.

Trabajo de campo:

Se aplica la técnica de la encuesta como herramienta para recoger datos sobre la situación en la que se encuentra la formación en competencias transversales. Esta técnica es la más idónea pues permite obtener un gran volumen de información a través de su aplicación sobre un conjunto de personas localizadas en un área geográfica amplia como es Castilla-La Mancha.

Para ello, se aplica una metodología cuantitativa mediante la técnica de la encuesta a una muestra seleccionada aleatoriamente del universo objeto de estudio: los/las trabajadores/as de Castilla-La Mancha.

La población ocupada en la región para el primer trimestre del 2019 fue de 829.500 personas. Siendo esta la población total de referencia, se asumió un error máximo del 7%, lo que determinó que la muestra, a un 95% de confianza, fuera de 196 unidades, aunque finalmente se realizaron 198 cuestionarios.

Para poder contar con una muestra representativa, se tuvo en cuenta como variable de estratificación o cuota, el sector productivo. Finalmente, se realizaron 198 encuestas que fueron distribuidas entre el target: población trabajadora de Castilla-La Mancha, siguiendo la cuota de sector productivo: agricultura (15); industria (31), construcción (16) y servicios (136).

A continuación, se exponen algunas conclusiones preliminares detectadas tras la depuración de la BBDD y los primeros cruces de variables:

Las mujeres se forman más que los hombres en competencias transversales: un 47% de la población encuestada se ha formado en estas competencias. En el caso de la población femenina este dato se incrementa hasta un 54%.

Del segmento de población que realizó formación en competencias transversales, un 42% ha recibido formación de estas características en los últimos 2 años a través de la empresa en la que trabajaba.

El motivo principal por el que la población castellanomanchega no realiza cursos en materia de competencias transversales es la falta de tiempo (40%).

La población que ha recibido previamente alguna formación en competencias transversales (47%) es más propensa a querer seguir formándose en las mismas (41%). Solo un 27% de la población que nunca ha recibido dicha formación estaría interesado en comenzar a recibirla.

Las 5 competencias transversales en las que se tiene un mayor interés para recibir formación son:

1. Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones
2. Preocupación por la calidad
3. Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)

4. Conocimiento de una segunda lengua
5. Trabajo en equipo

4 de estas 5 competencias se corresponden a la tipología “Competencias sistémicas”.

La población de Castilla-La Mancha está interesada en realizar formación en competencias transversales en modalidad mixta (38%) y cuya duración sea de 20 horas (24%).

Análisis de los resultados:

Mediante el análisis de las ENCUESTAS realizadas a trabajadores/as de la región se extraen las siguientes conclusiones:

La población ocupada de Castilla-La Mancha tiene claros los beneficios y oportunidades que generan las Competencias Transversales para con el mercado de trabajo. Ser poseedor o poseedora de estas competencias facilita la vida profesional de los/as castellanomanchegos/as, en tanto en **cuanto favorece la promoción dentro de la empresa; mejora las posibilidades para cambiar de puesto de trabajo dentro o fuera de la empresa; influye positivamente a la hora de encontrar un empleo y, en líneas generales, es útil para el desarrollo profesional.**

Pese a las ventajas, cuestiones como **la falta de tiempo, no necesitar formación, y la falta de información** frenan el interés de una gran parte de la muestra para realizar formación en competencias transversales en estos momentos.

Aproximadamente **3 de cada 9 encuestados/as indicaron tener interés en recibir formación en competencias transversales, y 4 de cada 9 personas indicaron haber realizado en alguna ocasión formación en estas competencias.** Tras el análisis se observa que la población que ha realizado previamente formación en estas competencias suele estar más interesada en seguir formándose que la que nunca ha realizado formación.

Otras consideraciones que conforman el perfil del trabajador/a que ha recibido formación en este tipo de formación en la región son las siguientes:

- **El sexo:** las mujeres se forman más que los hombres en competencias transversales.
- **La edad:** es más probable que la población con una edad comprendida entre 25-54 años haya realizado formación en competencias transversales.
- **La categoría profesional:** suelen haber recibido formación en competencias los/las empleados/as cuya categoría profesional es la de técnico.
- **El sector:** concretamente el de “servicios” es aquel donde los trabajadores/as se han formado más.
- **El nivel de estudios:** a mayor nivel de estudios, mayor probabilidad de haber realizado formación en competencias transversales.

Concretamente aquellos y aquellas que han finalizado estudios universitarios son los que tienen mayor probabilidad de haber realizado formación en competencias transversales.

El perfil del trabajador/a que quiere continuar formándose en competencias transversales o comenzar a realizar formación de estas características es muy similar al anterior perfil descrito, salvo ciertas diferencias:

- **El sexo:** las mujeres quieren seguir formándose más que los hombres en competencias transversales
- **La edad:** es más probable que la población con una edad comprendida entre 25-54 años quiera continuar formándose en otras competencias transversales.
- **La categoría profesional:** empleados/as cuya categoría profesional es la de técnico.
- **El sector:** en este caso, el sector de la “construcción” se alza como el sector al que más le gustaría comenzar a formarse en dichas competencias, seguido por el sector “servicios”.
- **El nivel de estudios:** en este caso, la población con nivel máximo de estudio en Formación Profesional para el Empleo son los más interesados en comenzar a formarse en competencias transversales, seguido, en segundo lugar, por los/las titulados/as en estudios universitarios.

Entrando en materia, **la tipología de competencias transversales más demandada** en la actualidad por la población ocupada de Castilla-La Mancha según la muestra se corresponde a las “**competencias instrumentales**”. Esta tipología comprende:

- Habilidades cognitivas o capacidades para entender y utilizar las ideas y pensamientos relacionados con las cuestiones que se abordan.
- Capacidades metodológicas: 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 conocimiento de un idioma, mostrando las competencias comunicativas: buena sinonimia y adjetivación, capacidad de verbalización y argumentación.

En relación con las materias transversales concretas que despiertan más interés, de las 36 competencias transversales del proyecto *Tuning* por las que fueron preguntados los/las componentes de la muestra, destacan en concreto 6 competencias que han sido valoradas de mayor interés formativo por los encuestados/as:

1. **Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones**
2. **Preocupación por la calidad**

3. Creatividad: Capacidad para generar nuevas ideas

4. Idiomas: conocimiento de una segunda lengua

5. Trabajo en equipo

6. Motivación de logro

La muestra también indicó en su mayoría no necesitar formación en ninguna competencia adicional a las que incluye el listado **del proyecto *Tuning***, lo que constata que conforma un **listado de competencias transversales completo y actualizado**.

Como se mencionaba anteriormente, pese a la condición “transversal” de estas competencias, se atisbaron durante el análisis diferencias en el interés formativo de las competencias transversales y los 4 sectores de producción de la región: “agricultura”, “servicios”, “construcción” e “industria”. En concreto, **los trabajadores y trabajadoras del sector de la “construcción” son quienes están más interesados en recibir este tipo de formación, seguido del sector “servicios”**. Por el contrario, el sector de la “agricultura” es el que menor interés mostró en recibir formación en competencias transversales, principalmente porque bajo su percepción “no necesitan formación”.

También se apreciaron diferencias en las necesidades de formación en competencias transversales según sectores de producción de los trabajadores y trabajadoras de Castilla-La Mancha.

Desde el sector “agrícola”, pese a no mostrar interés en recibir formación en estas competencias, aquellos/as que sí lo hicieron indicaron querer formarse en la gran mayoría de las competencias establecidas en el proyecto *Tuning*, exceptuando únicamente 2 de ellas: **capacidad de análisis y síntesis y habilidades para trabajar de forma autónoma**.

Para el resto de los sectores de producción de la región sí que se aprecian claras diferencias en la selección de unas competencias sobre otras. Para el sector de la “industria” **“el conocimiento de una segunda lengua”** es la competencia transversal más demandada. A esta le siguen las siguientes competencias:

- **Creatividad: capacidad para generar nuevas ideas**
- **Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones**
- **Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar**
- **Motivación de logro**
- **Diseño y gestión de proyectos**
- **Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas**
- **Habilidades interpersonales**
- **Trabajo en equipo**

Para el sector “servicios”, la **“capacidad para adaptarse a nuevas situaciones”** es la competencia transversal más demandada. A esta le siguen las siguientes competencias:

- Resolución de problemas
- Trabajo en equipo
- Motivación de logro
- Toma de decisiones
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- Preocupación por la calidad
- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)

Para el sector de la “construcción”, la “**preocupación por la calidad**” es la competencia transversal más demandada. A esta le siguen las siguientes competencias:

- Conocimientos generales básicos
- Conocimientos básicos de la profesión
- Comunicación oral y escrita en la propia lengua
- Conocimiento de una segunda lengua (además de la materna)
- Resolución de problemas
- Toma de decisiones
- Trabajo en equipo
- Habilidades interpersonales
- Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas
- Diseño y gestión de proyectos
- Motivación de logro
- Conocimientos en Ofimática (hoja de cálculo, presentaciones, word...)
- Funcionamiento de las administraciones públicas (subvenciones, usos de registros electrónicos...)
- Iniciativa y espíritu emprendedor

Finalmente, en relación con las condiciones preferentes bajo las que recibir formación, la muestra consideró **la duración media de 20 horas y la modalidad mixta como las condiciones ideales para formarse en estas competencias.**

Esta decisión puede ser consecuencia de “la falta de tiempo”, cuestión mencionada por la muestra como uno de los motivos principales por los que no realizaban formación en competencias. Por tanto, para facilitar la formación entre la población ocupada de la región, se debería apostar por formaciones online, o mixtas y no muy extensas en duración.

Propuestas de mejora:

- **Impulsar en la región la formación en competencias transversales como herramienta de desarrollo profesional:** sensibilizar a los agentes intervinientes de la oferta formativa de la formación profesional para el empleo de la región sobre la importancia de integrar en los planes formativos competencias transversales para fomentar la empleabilidad y la inserción laboral de la población de la región.
- **Impulsar en la región la formación de aquellas competencias transversales más demandadas por la población ocupada para cubrir sus necesidades formativas:** estas competencias son la capacidad para adaptarse a nuevas situaciones; preocupación por la calidad; creatividad: Capacidad para generar nuevas ideas; idiomas: conocimiento de una segunda lengua; trabajo en equipo y motivación de logro.
- **Ajustar las acciones formativas en competencias transversales de los planes formativos regionales a la modalidad de impartición solicitada por los/as entrevistados/as para facilitar su acceso:** la duración media de 20 horas y la modalidad mixta son las condiciones ideales demandadas para estas competencias.
- **Apostar por una detección de necesidades en competencias transversales dilatada en el tiempo:** para conocer de manera actualizada las tipologías más solicitadas por el mercado de trabajo y las demandas de la población ocupada.
- **Ofrecer información a todos los sectores de producción y perfiles que no tienen interés en formarse en competencias transversales o no disponen de información:** para que conozcan de antemano las ventajas y fortalezas que conlleva formarse en estas habilidades para el mercado de trabajo y su desarrollo profesional como favorecer la promoción dentro de la empresa; mejora las posibilidades para cambiar de puesto de trabajo dentro o fuera de la empresa; influye positivamente a la hora de encontrar un empleo y es útil para el desarrollo profesional.
- **Ofrecer información a la población ocupada sobre las demandas formativas en competencias transversales:** que solicitan en la actualidad los compañeros y compañeras de los distintos sectores de producción.