

Proyecto:  
*Estudio sobre Competencias Transversales  
en empresas del País Vasco*

## **PROYECTO: ESTUDIO SOBRE COMPETENCIAS TRANSVERSALES EN EMPRESAS DEL PAIS VASCO**

---

Dado que en los últimos años el aspecto de las ACTITUDES ha sido puesto de relevancia y se ha puesto encima de la mesa en diferentes foros, reuniones de tutores, visitas FCT, encuentros con empresas y orientadores/as..... hemos considerado conveniente hacer una reflexión más profunda, incluso un análisis cuantitativo de los factores que influyen en la realidad (adquisición, aprendizaje y materialización) de estas competencias transversales, en estadios más avanzados de la formación académica y/o profesional.

Por otra parte, hemos observado que en otros países de la Unión Europea estos temas ya se han tenido en cuenta a la hora de enfocar los principios del primer aprendizaje dentro de la empresa (prácticas duales, Fct, contratos en prácticas, inserción laboral...).

Por ello nos parece interesante abordar la visión de nuestras empresas sobre estos aspectos para obtener una información válida que favorezca la adecuación del alumnado a las demandas en su futuro laboral.

Para llevar a cabo el análisis, hemos elaborado un plan de acción con las siguientes fases:

### **FASES**

1. Justificación del estudio.
2. Definición de objetivos y elaboración del Cuestionario.
3. Comparativa con los resultados obtenidos e informe final (conclusiones y recomendaciones).

4. Análisis resultados informe austríaco.

Entre las experiencias estudiadas hemos seleccionado una austríaca que nos ha parecido de mayor interés y con la que pensamos comparar los resultados obtenidos.

5. Análisis de la selección de la muestra por territoriales – 35 empresas en Araba, 25 en Bizkaia y 20 en Gipuzkoa.

También se ha hecho una cantidad de encuestas por correo, a las cuales han contestado 21 empresas. Se enviaron cuestionarios a 236 empresas

En total se ha entrevistado a 101 empresas.

En la muestra están representadas tanto empresas asociadas, como no asociadas, pymes, grandes empresas y diferentes sectores de actividad (industriales, servicios, etc....) de forma que la muestra refleje a todo el tejido empresarial vasco.

6. Comentarios aportados sobre las FCTs.

7. Se añaden los gráficos al final del documento.

## **1-. JUSTIFICACION: INFORME SOBRE COMPETENCIAS TRANSVERSALES.-**

Estamos asistiendo a una serie de cambios y transformaciones económicas que afectan a las empresas y al conjunto de la vida social.

Se perfila un nuevo mercado de trabajo en el que las necesidades y demandas empresariales han evolucionado y es necesaria una adecuación entre la oferta y la demanda en dos sentidos, cuantitativa y cualitativamente. Mientras que algunas empresas pierden puestos de trabajo otras experimentan un aumento del empleo. Como trasfondo los perfiles demandados tanto técnica como personalmente no son los mismos que hace unos años.

Esta es la realidad a la que ha de enfrentarse toda persona que intente acceder a un puesto de trabajo. Y, por tanto, conviene que el mundo educativo se enfoque necesariamente hacia esta situación, ya que debe asumir el reto de preparar a las personas con las destrezas y habilidades necesarias para su adaptación al nuevo mercado laboral.

Actualmente las empresas seleccionan a sus empleados/as teniendo más en cuenta sus “potencialidades” que sus conocimientos. Se demandan “perfiles y funciones” en lugar de una profesión tradicional.

Como decíamos, ya no es suficiente tener unos conocimientos académicos, sino que se requieren una serie de competencias que conviene enseñar desde edades tempranas; creatividad, trabajo en equipo, flexibilidad y adaptabilidad a los cambios, aprender a aprender, etc...

La Comisión Europea de Educación ha establecido unas *competencias clave* o destrezas básicas necesarias para el aprendizaje de las personas a lo largo de la vida y ha animado a los estados miembros a dirigir sus políticas educativas en esta dirección. Se define la competencia clave o básica como la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. Supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivaciones, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales que actúan conjuntamente para lograr una acción eficaz. Las competencias clave son aquellas en las que se sustentan la realización personal, la inclusión social, la ciudadanía activa y el empleo.

Se deben incluir en la enseñanza primaria y secundaria.

### **CARACTERÍSTICAS:**

- Proporcionan la capacidad de *saber hacer*, es decir, de aplicar los conocimientos a los problemas de la vida profesional y personal.
- Son susceptibles de adecuarse a una diversidad de contextos.

- Tienen un carácter integrador, aunando los conocimientos, los procedimientos y las actitudes.
- Permiten integrar y relacionar los aprendizajes con distintos tipos de contenidos, utilizarlos de manera efectiva y aplicarlos en diferentes situaciones y contextos.
- Deben ser aprendidas, renovadas y mantenidas a lo largo de toda la vida.

Son las siguientes:

1. Competencia en Comunicación Lingüística.
2. Competencia Matemática.
3. Competencia en el Conocimiento y la Interacción con el mundo físico.
4. Tratamiento de la Información y Competencia Digital.
5. Competencia Social y Ciudadana.
6. Competencia Cultural y Artística.
7. Competencia para Aprender a Aprender.
8. Autonomía e Iniciativa personal.

## **2-. DEFINICION DE OBJETIVOS Y ELABORACION DEL CUESTIONARIO.-**

**El objetivo** fundamental es conocer cuáles son las competencias más valoradas por las empresas vascas y en qué medida son necesarias para las nuevas incorporaciones, de manera que podamos ir alcanzando un ajuste entre la adecuación de los profesionales que acceden al mercado laboral y las demandas requeridas por los medios productivos y empresariales.

### **3-. COMPARATIVA CON LOS RESULTADOS OBTENIDOS E INFORME FINAL (CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES).**

En el estudio austríaco se ha entrevistado a 305 empresas, en el nuestro a 101. En nuestro cuestionario hemos valorado 22 de las 34 competencias que incluye el informe austríaco en su valoración, pues había algunas que por las características del modelo no nos parecían adecuadas. Además, se ha hecho una doble calibración; por una parte se ha interrogado sobre la importancia de la competencia en cuestión, y por otra, por el grado en que la persona o personas que han estado en prácticas han manifestado esa competencia. De esta manera podemos hacernos una idea de la realidad con la que se están encontrando nuestras empresas a la hora de incorporar nuevo personal a trabajar. Las competencias analizadas son las siguientes:

1. Adecuación de los contenidos al puesto de trabajo.
2. Conocimientos previos sobre el mundo empresarial.
3. Conocimiento de la normativa respecto a seguridad en el trabajo.
4. Conciencia respecto a las normas de seguridad.
5. Puntualidad.
6. Buena predisposición al trabajo.
7. Ser afable con los/as compañeros/as.
8. Ofrecer nuevos puntos de vista.
9. Participación.
10. Responsabilidad con las herramientas de trabajo y las tareas.
11. Reto de aprender y ejecutar tareas nuevas.
12. Habilidades sociales y trabajo en equipo.
13. Destreza, habilidades manuales.
14. Rapidez y eficiencia en los modos de trabajo.
15. Actitud positiva, alegría y buen humor.
16. Habilidad para trabajar bajo presión psicológica.
17. Buena expresión verbal y comunicación.

18. Comportamiento discreto.
19. Creatividad e innovación.
20. Habilidades de planificación y organización.
21. Habilidades en TI.
22. Otros idiomas.

De estas 22 competencias hay 5 que, teniendo en cuenta todos los cuestionarios, han sido valoradas como las más importantes (puntuadas entre 7 y 8- **Gráfico 1**) y son:

1. Buena predisposición al trabajo.
2. Conciencia respecto a las normas de seguridad.
3. Rapidez y eficiencia en los modos de trabajo.
4. Habilidades sociales y trabajo en equipo.
5. Comportamiento discreto.

En un rango de puntuación de 6 a 7 se encuentran otras 10 competencias del total. Son:

6. Puntualidad.
7. Ser afable con los/as compañeros/as.
8. Actitud positiva, alegría y buen humor.
9. Participación.
10. Habilidades de planificación y organización.
11. Ofrecer nuevos puntos de vista.
12. Habilidades en TI.
13. Responsabilidad con las herramientas de trabajo y las tareas.
14. Reto de aprender y ejecutar tareas nuevas.
15. Habilidad para trabajar bajo presión psicológica.
16. Creatividad e innovación.

Por los datos que nos dan las encuestas y también por los comentarios, vemos que las empresas valoran más competencias orientadas hacia actitudes ante el trabajo, ante modos de aprendizaje más que hacia competencias técnicas adquiridas o innatas. Se valora la capacidad de adaptarse a los cambios, de aprender, de innovar, de ofrecer nuevos puntos de vista y ejecutar tareas nuevas. También, por supuesto, y en esto coincidimos con los austríacos, se valora la puntualidad y la responsabilidad, con la diferencia de que ellos lo consideran muy importante pero no están satisfechos con la actitud de los aprendices y nosotros mostramos un índice de satisfacción bastante alto en estas competencias.

La mayoría de las competencias más valoradas en nuestro estudio coinciden con el austríaco, aunque ellos valoran aspectos como la apariencia física, el orden, la salud, la comprensión técnica y el conocimiento de las matemáticas (nosotros no las hemos incluido).

El conocimiento de otros idiomas, inglés en el caso austríaco, no es altamente valorado, al igual que en nuestro caso, y los/as alumnos/as que han estado en prácticas no muestran, en general, un gran conocimiento de idiomas.

En el caso austríaco los mayores déficits en cuanto a satisfacción por parte de las empresas, se dan en los siguientes campos: Habilidad para trabajar de forma independiente; Precisión, cuidado; Interés personal en la ocupación a aprender; Pensamiento lógico- Comprensión de flujos de trabajo.

En nuestro caso serían en: Grado de conocimientos previos sobre la empresa en general; Grado de conocimiento de la normativa sobre Seguridad en el trabajo y Capacidad para trabajar bajo presión. También se incluiría el conocimiento de idiomas citado anteriormente.



De estas competencias, en las dos primeras, hemos venido incidiendo en los últimos años, de hecho en el ámbito de la prevención de riesgos laborales hemos editado dos Cd Rom, uno para primaria y otro para alumnos/as de Formación Profesional, con el fin de que vayan tomando conciencia sobre los temas de Seguridad tanto en la vida cotidiana como en el mundo laboral.

Respecto a la primera, entendemos que desde la asignatura de FOL se podrían trabajar aspectos relacionados con lo que supone un primer contacto con la empresa y unos conocimientos básicos respecto a las relaciones laborales y al mundo del trabajo en general.

Las competencias profesionales atañen a diversas dimensiones de la persona relacionadas con conocimientos, aptitudes y destrezas técnicas, y pautas y formas de comportamiento individuales y colectivas.

La tipología y el contenido de las competencias transversales estaría articulado a través de tres categorías o dimensiones interrelacionadas: cognitiva, relacional y personal y cada una de ellas estaría integrada por un conjunto de competencias concretas.<sup>1</sup>

***DIMENSION COGNITIVA:*** Manejar información: buscar, clasificar, ordenar, integrar y recuperar información en función de las necesidades. Conocimientos de lenguajes técnicos y científicos generales y específicos.

***DIMENSION RELACIONAL:*** Trabajar con otros: comunicar ideas, persuadir y convencer a otros, trabajar en equipo para alcanzar objetivos comunes. Aptitudes sociales de comunicación, expresarse de manera adecuada tanto de forma escrita como oral, comunicarse en otros idiomas, etc....

---

<sup>1</sup> Rafael Barrio Lapuente: Fundamento Teórico de las Competencias Transversales

***DIMENSION PERSONAL:*** Flexibilidad y adaptabilidad, considerar el cambio como un reto y no como una amenaza. Creatividad, crear con orientación a la acción, a la interacción con la tarea para generar un nuevo tipo de realidad (nuevas operaciones, nuevos procesos). Aprender a aprender para hacer frente a las rápidas transformaciones tecnológicas y laborales.....

Existe todavía un gran desconocimiento sobre cómo pueden enseñarse estas competencias de un modo eficaz, cómo evaluar su adquisición y cómo asegurar su desarrollo a lo largo de la vida.

En el informe austríaco, el conjunto de resultados obtenidos sugiere varias recomendaciones, entre las que destacan; la intensificación de la orientación y apoyo en la carrera profesional, la prevención del abandono del aprendizaje en formación, apoyo durante el proceso de selección (ellos hacen una selección antes del proceso de prácticas) y actividades con los padres.

Nosotros añadiríamos una buena formación de base en la línea que marca la Comisión Europea, trabajando de manera transversal con estas competencias clave desde la enseñanza primaria y secundaria. Coincidimos con Austria en que reforzar el sistema de orientación académica y profesional es un factor que contribuiría a mejorar tanto el abandono del sistema educativo, como la adquisición e implementación de estas competencias clave antes de iniciar la vida laboral.

#### **4-. RESULTADOS ESTUDIO COMPETENCIAS AUSTRIA.-**

Desde la perspectiva de las empresas encuestadas, las más importantes habilidades de los nuevos aspirantes a aprendices, son sobre todo su interés personal en la profesión a aprender, así como la puntualidad y formalidad (seriedad, responsabilidad). Precisamente en esta profesión en la que recibirán formación, la mayor carencia es la experiencia. Las empresas formadoras están particularmente

insatisfechas con la actuación de los centros principalmente con el conocimiento de las matemáticas. Por el contrario, están bastante contentos con las habilidades de los jóvenes respecto a las TI y con otras, como las mencionadas anteriormente relativas a la puntualidad y responsabilidad.

Se han analizado 34 competencias que son las siguientes:

1. Interés personal en el puesto a aprender.
2. Puntualidad- Responsabilidad.
3. Buena voluntad para aprender- motivación hacia el trabajo.
4. Precisión- cuidado.
5. Buenas maneras, amabilidad, educación.
6. Pensamiento lógico- Comprensión de flujos de trabajo.
7. Habilidad para trabajar de forma independiente.
8. Limpieza- Higiene.
9. Habilidades sociales- trabajo en equipo.
10. Orden.
11. Perseverancia- resistencia.
12. Habilidades en alemán.
13. Apariencia elegante.
14. Salud.
15. Destreza, habilidades manuales.
16. Rapidez y eficiencia en los modos de trabajo.
17. Actitud positiva, alegría y buen humor.
18. Habilidad para trabajar bajo presión psicológica.
19. Buena expresión verbal y comunicación.
20. Comprensión técnica.
21. Comportamiento discreto.
22. Habilidades matemáticas.
23. Buena trayectoria familiar.
24. Creatividad e innovación.

25. Habilidades de planificación y organización.
26. Antecedentes escolares buenos.
27. Estilo en el vestir.
28. Habilidades en TI.
29. Diseño de la carta de solicitud.
30. Fuerza física.
31. Conocimiento de inglés.
32. Recomendaciones de amigos.
33. Apariencia atractiva.
34. Conocimiento y experiencia profesional previas.

El presente estudio ha sido promovido por el Servicio de Empleo Público Austríaco y comprende aspectos tanto cuantitativos como cualitativos. Se ha entrevistado a 305 empresas. La parte cualitativa incluye entrevistas a representantes de empresas, centros y organizaciones que proporcionan jóvenes a través de programas de empleo y revelan los siguientes resultados.

Las competencias básicas más importantes para las personas que se incorporan en prácticas son su interés en la ocupación que tienen que aprender, seguidas de la puntualidad y responsabilidad o formalidad. Para un 90% muy importante y para un 10% bastante importante. Además son relevantes otras competencias como: Buena voluntad para aprender y actuar- motivación al trabajo (muy importante 85%); Precisión, cuidado (MI, 80%); Buenas maneras, amabilidad, educación (MI, 78%).

Podemos decir que las competencias valoradas como más importantes son las que van del número 1 al número 22 (habilidades matemáticas), teniendo en cuenta la suma de respuestas dadas como Muy importante y Bastante importante.

Esto es principalmente porque éstas competencias clave juegan un papel vital y las empresas frecuentemente encuentran una carencia entre los aprendices. La comparación entre las dimensiones “importante” y “satisfacción” nos muestra los mayores déficits en cuanto a satisfacción, según las empresas entrevistadas, en los siguientes campos: Habilidad para trabajar de forma independiente; Precisión, cuidado; Interés personal en la ocupación a aprender; Pensamiento lógico-Comprensión de flujos de trabajo.

Se puede asumir que estas cuatro habilidades/competencias son difíciles de enseñar en un sistema de educación tradicional, pero ellos remarcan lo útil e interesante que sería un trabajo de preparación sobre la base de la realidad orientada hacia contextos de la empresa como sea posible, particularmente para jóvenes en desventaja y dentro del marco de medidas del Servicio de Empleo Público Austríaco.

En concreto, el Interés de los aprendices hacia el aprendizaje del puesto requiere mayor interacción entre una adecuada Orientación y la preparación para la vida laboral porque incluso el interés concreto probablemente sólo pueden ser juzgado o cuestionado por las pruebas pertinentes en la práctica.

Sólo el 4% de las empresas está satisfecha con el conocimiento de las matemáticas, el 18% está muy descontento y el 39% bastante descontento. Por el contrario, existe una alta satisfacción con las competencias relativas a TI y otras relativas a aspectos como puntualidad y responsabilidad. También su alto nivel de auto confianza está relacionado con las habilidades de comunicación.

El conjunto de resultados obtenidos sugiere varias recomendaciones, entre las que destacan; la intensificación de la orientación y apoyo en la carrera profesional, la prevención del abandono del aprendizaje en formación, apoyo durante el proceso de selección y actividades con los padres.

## INFORME GLOBAL - GRAFICO 1



