


The logo for 'ikasmina:' is written vertically in a light blue, lowercase, sans-serif font. The letters 'i', 'a', and 'a' have small colored dots above them: a yellow dot for 'i', a green dot for the first 'a', and a pink dot for the second 'a'. The colon is also light blue.

Ikasmina DoKS:

Documentos sobre el aprendizaje a lo largo de toda la vida en Gipuzkoa

A vertical decorative element on the left side of the page, consisting of a series of horizontal white dashes of varying lengths, creating a staircase-like effect.

Nivel profesional, competencias y aprendizaje

Documento nº 61

Octubre 2018

Gipuzkoa, ikasten duen lurraldea.
Gipuzkoa, un territorio que aprende.

**Gipuzkoako
Foru Aldundia**
Ekonomia Sustapeneko,
Landa Ingurune eta
Lurralde Orekako Departamentua



Diputación Foral
de Gipuzkoa
Departamento de Promoción
Económica, Medio Rural
y Equilibrio Territorial

ÍNDICE

1.	Presentación	3
2.	El nivel profesional del empleo de las personas	4
2.1.	El nivel profesional del puesto de trabajo de las personas	4
2.2.	Empleo y cualificación de las personas	7
3.	Formación, competencias y aprendizaje	10
3.1.	El nivel de formación y la capacitación de las personas	10
3.2.	La valoración de las competencias de las personas.....	12
3.3.	Por qué aprenden las personas	16

1. Presentación

Gipuzkoa aspira a convertirse en una sociedad con una economía basada en el conocimiento, competitiva y dinámica. Para ello, se requiere la creación de una sociedad del aprendizaje en la que poder desarrollar una economía más productiva y mejorar la calidad de vida.

Con este objetivo, el Departamento de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial de la Diputación Foral de Gipuzkoa entiende que el aprendizaje y el desarrollo del talento es el elemento estratégico capaz de provocar progreso y cohesión social, y que las personas son las piedras angulares del nuevo modelo. Es decir, un Territorio que se desarrolle de manera sostenible por medio de encontrar un equilibrio adecuado entre el talento, la organización y la tecnología.

Bajo esta visión, todas las actividades realizadas por las personas en su vida cotidiana destinadas a mejorar sus conocimientos, aptitudes y cualificaciones son abarcadas por el aprendizaje a lo largo de toda la vida, integrando a todos los ámbitos de la vida, ya sea personal, cívica, social o profesional.

El presente documento se centra en los resultados obtenidos con relación a la relación de las personas que tienen un empleo y el nivel profesional y la adecuación de su formación al mismo. Además las personas valoran su situación con respecto de un panel amplio de competencias relevantes en el desempeño laboral y se finaliza con la motivación para seguir aprendiendo. Cada una de estas cuestiones tiene en cuenta el perfil de la persona respecto del género, la edad, y el nivel de estudios alcanzado.

2.

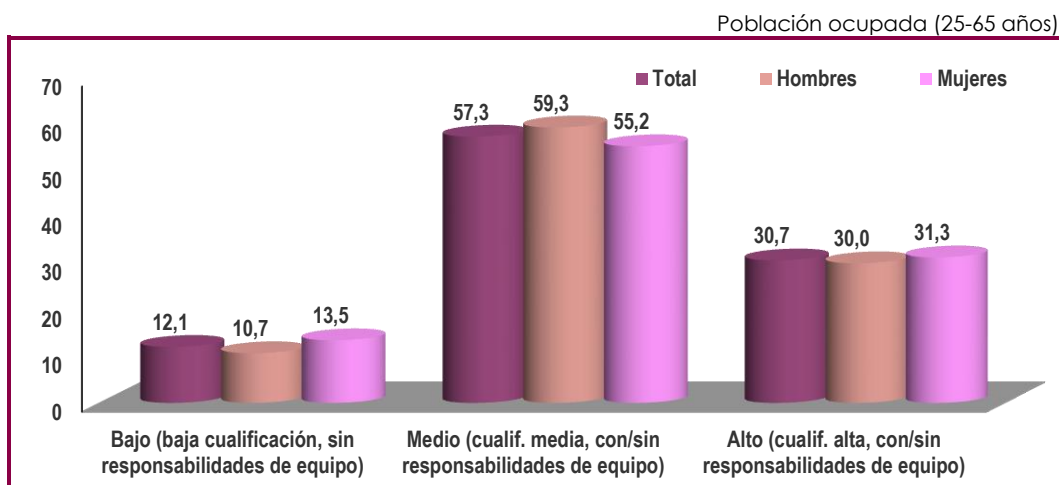
El nivel profesional del empleo de las personas

2.1. El nivel profesional del puesto de trabajo de las personas

Una de cada dos personas tiene un empleo de nivel profesional medio

Algo más de la mitad de las personas señala que el nivel profesional de su puesto de trabajo se corresponde con una cualificación media (57,3%), tenga o no responsabilidades con respecto de un equipo de personas. Además, un tercio señala que su empleo es de nivel profesional alto y alrededor de una de cada diez personas estima que es bajo.

Gráfico 1 Nivel profesional del trabajo desempeñado (%). Total y según género



Fuente: Dpto. Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial. Diputación Foral de Gipuzkoa

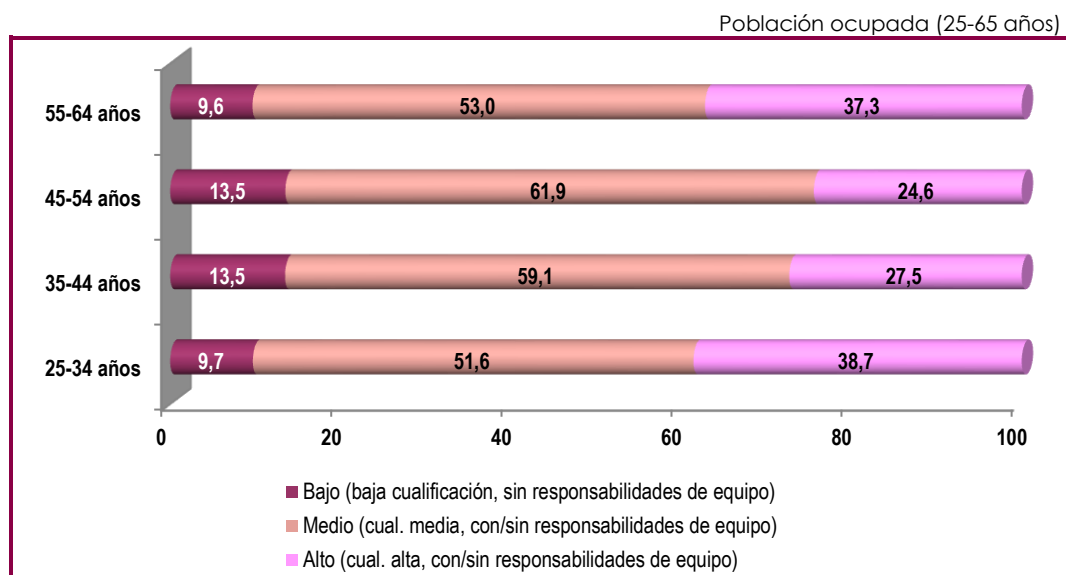
No hay diferencias relevantes según género de forma que la mitad de los hombres y de las mujeres tiene un empleo que considera que es de nivel profesional medio. Simplemente señalar que este porcentaje es algo mayor entre los hombres (59,3%) frente a las mujeres (55,2%), diferencia que se compensa con una mayor presencia femenina en el empleo de baja cualificación (10,7% y 13,5%, en hombres y mujeres).

Una de cada tres personas mayores o más jóvenes señala que tiene un empleo de nivel profesional alto

La distribución de las personas ocupadas según el nivel profesional es similar en los cuatro grupos de edad considerados, de forma que la mitad de las personas en todos los tramos de edad señala que su empleo es de nivel profesional es medio.

No obstante, las personas de 25-34 años (38,7%) y 55-64 años (37,3%) señalan en mayor proporción que su empleo es de nivel profesional más alto. Y, por el contrario, los tramos centrales de edad (35-44 y 45-54 años) tienen mayor proporción de personas que declaran tener un nivel profesional media (59,1% y 61,9%).

Gráfico 2 Nivel profesional del trabajo desempeñado (%). Según edad



Fuente: Dpto. de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial. Diputación Foral de Gipuzkoa

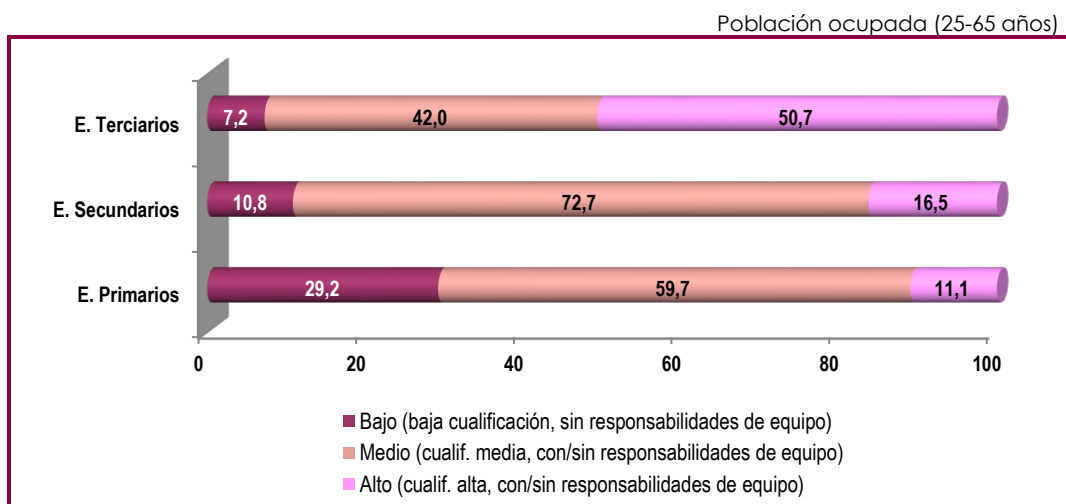


La formación alcanzada condiciona el nivel profesional del puesto de trabajo

Tal y como puede observarse en el gráfico adjunto, hay una clara relación entre el nivel de estudios alcanzado y el nivel profesional del trabajo desempeñado. Así, el 50,7% de las personas ocupadas que cuentan con estudios superiores afirman tener un empleo de nivel profesional alto, porcentaje que desciende al 11,1% entre las personas con un nivel de estudios primario.

Asimismo, tres cuartas partes de las personas que tienen estudios secundarios señalan que su puesto de trabajo es de un nivel profesional medio.

Gráfico 3 Nivel profesional del trabajo desempeñado (%). Según nivel de estudios



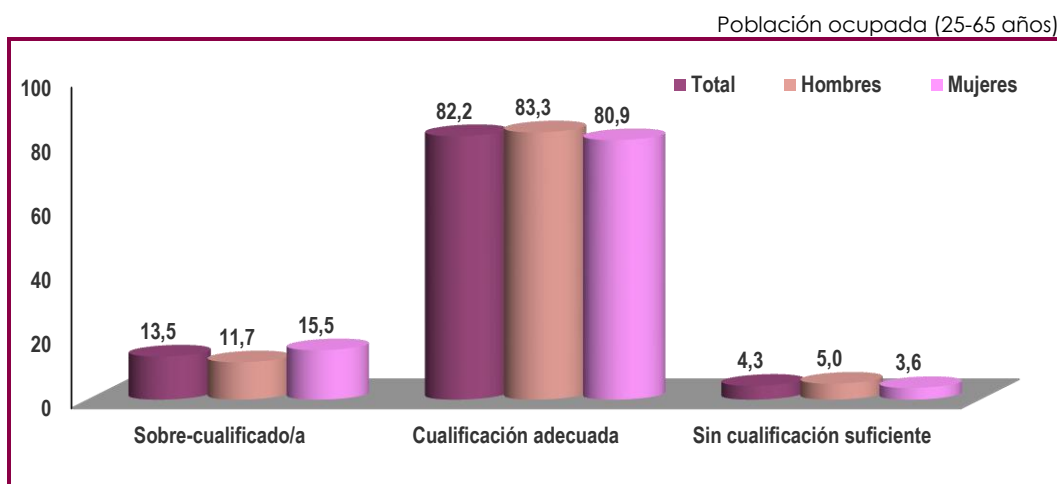
Fuente: Dpto. de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial. Diputación Foral de Gipuzkoa

2.2. Empleo y cualificación de las personas

Ocho de cada diez personas considera que su cualificación es la adecuada para su puesto de trabajo

El 82,2% de la población ocupada considera que tiene una cualificación adecuada para el trabajo que desempeña, sin diferencias reseñables entre mujeres (80,9%) y hombres (83,3%). Sin embargo, hay que destacar que más de una de cada diez personas considera que estar sobre-cualificada (13,5%), y con un porcentaje ligeramente mayor entre las mujeres (15,5%) frente a los hombres (11,7%).

Gráfico 4 Relación entre la cualificación/titulación académica y el trabajo desempeñado (%). Total y según género

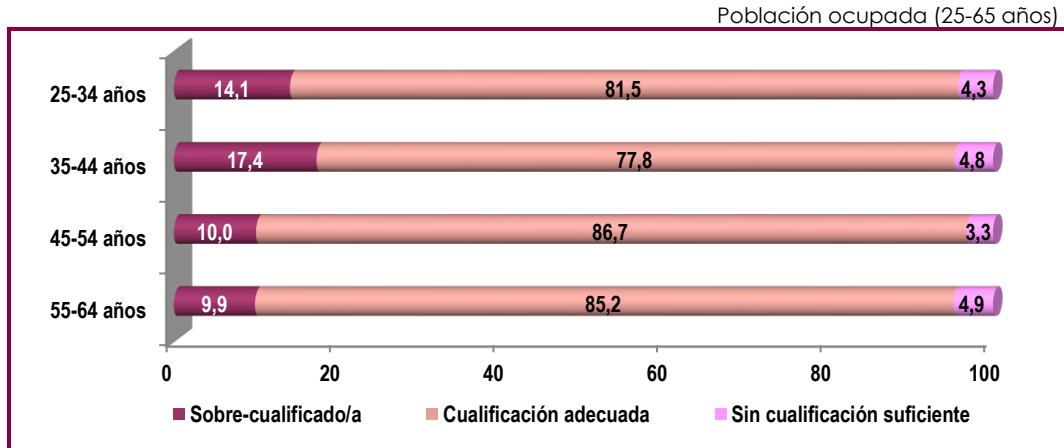


Fuente: Dpto. de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial. Diputación Foral de Gipuzkoa

Mayor porcentaje de sobre-cualificación entre las personas jóvenes

En cuanto a la relación entre la cualificación/titulación académica, el trabajo desempeñado y la edad, hay que señalar que no hay diferencias sustanciales: en todos los grupos de edad prevalece la convicción de contar con la cualificación requerida. No obstante, las personas de 35 a 44 años (17,4%) son las que señalan en un mayor porcentaje que están sobre-cualificadas, seguidas por las de 25-34 años (14,1%) frente a las de más edad (10% y 9,9%, de 45 a 54 años y de 55 a 64 años). En todos los casos, la alusión a no contar con la cualificación necesaria es residual (menos del 5% de todos los grupos de edad).

Gráfico 5 Relación entre la cualificación/titulación académica y el trabajo desempeñado (%). Según edad

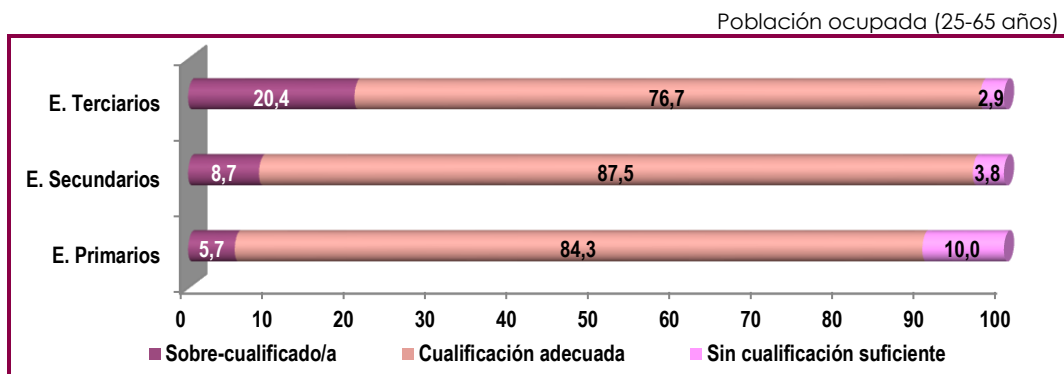


Fuente: Dpto. de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial. Diputación Foral de Gipuzkoa

Dos de cada diez personas con estudios terciarios estiman que están sobre cualificadas

Cuanto mayor es el nivel de estudios alcanzado, mayor proporción de la población consultada afirma estar sobre-cualificada para el trabajo que desempeña. De hecho, este porcentaje pasa del 5,7% de las personas ocupadas con estudios primarios hasta el 20,4%, entre las personas que cuentan con estudios terciarios. Para este grupo "desajustado" parece que el mercado laboral no es capaz de ofrecer oportunidades que se adapten a su nivel (o campo) de cualificación.

Gráfico 6 Relación entre la cualificación/titulación académica y el trabajo desempeñado (%), según nivel de estudios



Fuente: Dpto. de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial. Diputación Foral de Gipuzkoa



Al menos ocho de cada diez personas con nivel profesional medio considera que su cualificación/titulación es la adecuada

Los resultados obtenidos en la valoración de la adecuación de la cualificación de las personas de acuerdo con cada uno de los tres niveles profesionales considerados muestra que, a medida que aumenta el nivel profesional, disminuye la percepción de la persona de estar sobre cualificada y se consolida que la (casi) totalidad de las personas con están adecuadamente cualificados, tienen un nivel profesional alto.

Sin embargo, un tercio de las personas con empleo de baja cualificación se percibe como sobre-cualificada, pero hay que tener presente que este grupo profesional sólo supone el 12% del empleo.

Tabla 1 Relación entre la idoneidad de la cualificación/titulación académica y el nivel profesional del trabajo desempeñado (%)

Población ocupada (25-65 años)

	Considera que su cualificación/titulación es...		
	Excesiva	Adecuada	Insuficiente
El nivel profesional del trabajo es...			
• Bajo	37,0	57,4	5,6
• Medio	13,7	80,9	5,3
• Alto	4,2	93,8	2,1

Fuente: Dpto. de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial. Diputación Foral de Gipuzkoa

3.

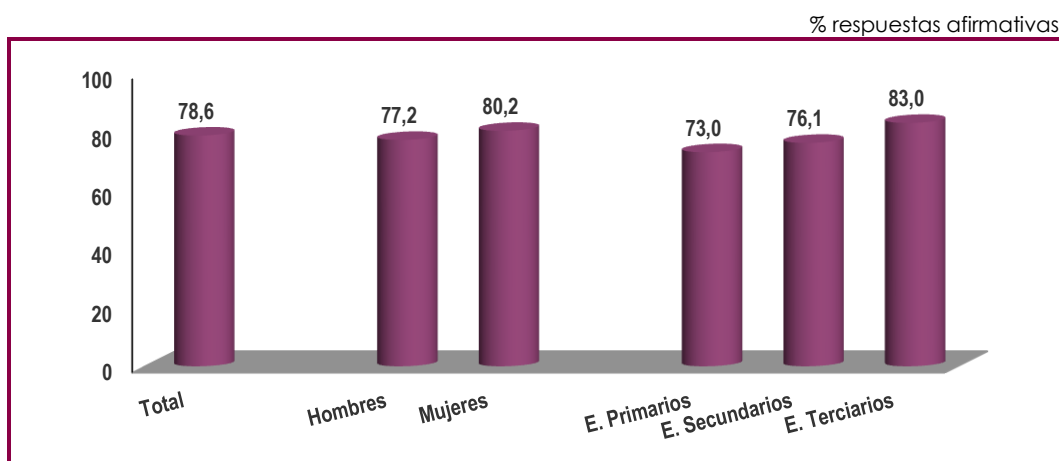
Formación, competencias y aprendizaje

3.1. El nivel de formación y la capacitación de las personas

Ocho de cada diez personas ocupadas cree que su titulación académica refleja adecuadamente su nivel de capacitación y/o competencias profesionales

El 78,6% de la población ocupada considera que su titulación académica refleja adecuadamente el nivel de capacitación y/o competencias profesionales que posee. Apenas hay diferencias por género y esta percepción de adecuación de la capacitación es creciente con el nivel de instrucción alcanzado.

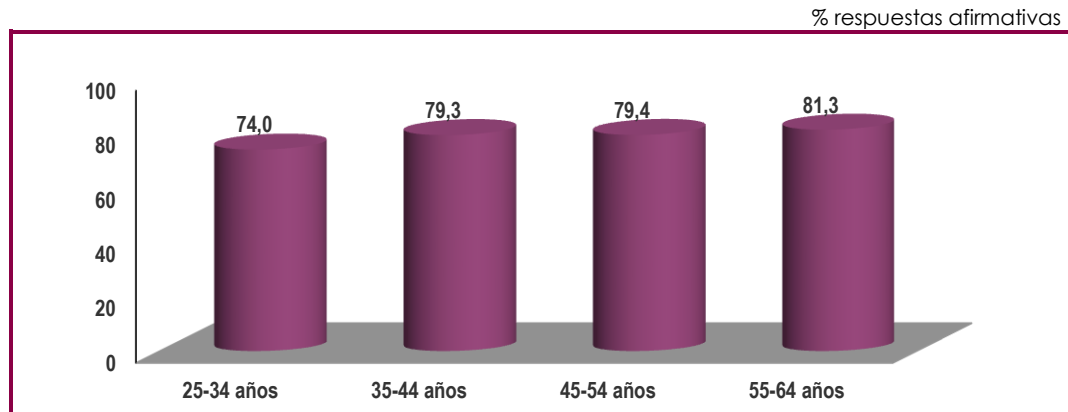
Gráfico 7 ¿Cree que su titulación académica refleja adecuadamente su capacitación y/o competencias profesionales?



Fuente: Dpto. de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial. Diputación Foral de Gipuzkoa

Además, las personas consideran que la titulación académica refleja su capacitación y/o competencias profesionales, opinión señalada por al menos siete de cada diez personas en todos los grupos de edad considerados.

Gráfico 8 ¿Cree que su titulación académica refleja adecuadamente su capacitación y/o competencias profesionales?



Fuente: Dpto. de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial. Diputación Foral de Gipuzkoa

3.2. La valoración de las competencias de las personas

La capacitación de las personas incluye el conocimiento y la formación alcanzada – muy conectados con el nivel de instrucción alcanzado- pero también un panel amplio de cualidades relevantes en la empleabilidad.

Distintos trabajos desarrollados desde Comisión Europea¹ y especialmente en el ámbito del aprendizaje a lo largo de la vida² ha delimitado y actualizado dicho panel de cualificaciones y/o competencias con respecto de:

- Conocimientos básicos (comunicación oral y escrita).
- Capacidad de resolver (pensamiento crítico y resol. de problemas, organización y análisis de información, ...).
- Adaptarse al cambio (agilidad y capacidad de adaptación, saber cómo aprender, iniciativa y emprendizaje,...
- Y colaborar entre las personas, trabajar en equipo.

Una de cada dos personas considera que su capacitación es alta o muy alta en cualquiera de las competencias propuestas

Así, el primer dato a destacar es que, en general, una de cada dos personas considera que su capacitación es alta o muy alta en cualquiera de las competencias señaladas, relevantes en la vida laboral. Además,

- El ranking resultante de la valoración de las competencias coloca en primer lugar a la agilidad y capacidad de adaptación y al trabajo en red, señalado por dos tercios de las personas (67,8% y 63,9%).
- El segundo bloque incluye la comunicación oral y escrita y el pensamiento crítico junto con la resolución de problemas (58,9% y 57,5%), señalado por más de la mitad de las personas ocupadas.

¹ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme_en

² Recomendación del Consejo Europeo, de 22 de mayo de 2018, relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente.

- Y, el tercer bloque, con porcentajes muy cercanos al segundo grupo, incluye la organización y análisis de información (54,6%), saber cómo aprender (54,4%), iniciativa y emprendizaje (53,8%) e imaginación y curiosidad (50,7%).

Tabla 2 Valoración de la preparación para la vida laboral con respecto a las siguientes competencias (%). Total

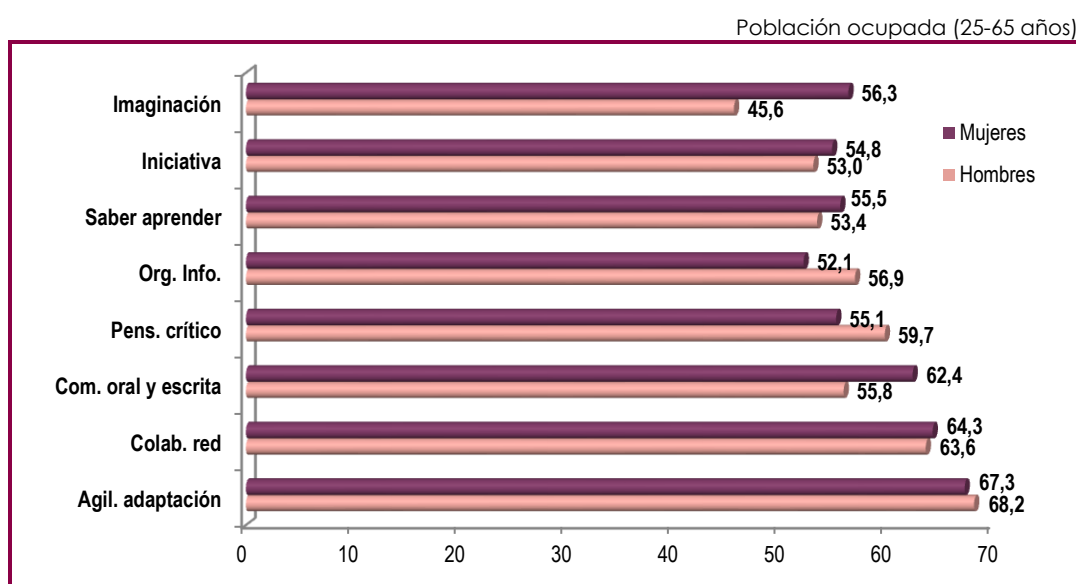
Población ocupada (25-65 años)

	Baja / muy baja	Media	Alta	Muy Alta
Agilidad y capacidad de adaptación	4,4	27,8	54,4	13,4
Colaboración en red (entre personas)	6,6	29,5	54,6	9,3
Comunicación oral y escrita	4,8	36,3	49,6	9,3
Pensamiento crítico y resol. de problemas	6,8	35,7	45,8	11,7
Organización y análisis de información	6,4	39,0	47,1	7,5
Saber cómo aprender	5,7	39,9	47,3	7,1
Iniciativa y emprendizaje	7,9	38,3	44,5	9,3
Imaginación y curiosidad	11,9	37,4	39,0	11,7

Fuente: Dpto. de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial. Diputación Foral de Gipuzkoa

Los resultados entre las mujeres y hombres son relativamente similares y cabe señalar la mejor valoración de las mujeres frente a los hombres en las capacidades de comunicación oral y escrita (+6,5pp) e imaginación y curiosidad (+10,7pp).

Gráfico 9 Valoración (alta + muy alta) de las siguientes competencias para la vida laboral (%), según género



Fuente: Dpto. de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial. Diputación Foral de Gipuzkoa

No hay diferencias en la valoración de las competencias según la edad

La valoración realizada por las personas y de acuerdo a su grupo de edad mantiene el ranking señalado y sin diferencias destacables, si acaso señalar que la valoración mejora con la edad.

Así, la población de más edad (55-64 años) tiene una mejor valoración que la población más joven (25-34 años) en casi todas las competencias analizadas. En este sentido, la mayor diferencia se observa en la competencia "Comunicación oral y escrita", donde el 73,9% de las personas de más edad tienen una valoración alta o muy alta, mientras que las más jóvenes desciende hasta el 58,9% (-15,0pp) entre las que consideran que tienen una competencia alta o muy alta.

Sin embargo, la población más joven valora algo más su capacitación (alta o muy alta) en cuanto a la imaginación y curiosidad (50,7%) que la de más edad (45,9%), mientras que en cuanto a la agilidad y capacidad de adaptación e iniciativa y emprendizaje se mantiene en porcentajes parecidos.

Tabla 3 Valoración de la preparación para la vida laboral con respecto a las siguientes competencias (%). Suma de las valoraciones "Alta" y "Muy alta", según edad

	Población ocupada (25-65 años)			
	25-34 años	35-44 años	45-54 años	55-64 años
Comunicación oral y escrita	59,0	55,8	62,4	73,9
Org. y análisis de información	54,6	56,9	52,1	65,8
Pensamiento crítico y resol. de problemas	57,5	59,7	55,1	66,7
Saber cómo aprender	54,4	53,4	55,5	55,9
Colaboración en red (entre personas)	63,9	63,6	64,3	72,1
Agilidad y capacidad de adaptación	67,8	68,2	67,3	67,6
Iniciativa y emprendizaje	53,8	53,0	54,8	53,2
Imaginación y curiosidad	50,7	45,6	56,3	45,9

Fuente: Dpto. de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial. Diputación Foral de Gipuzkoa

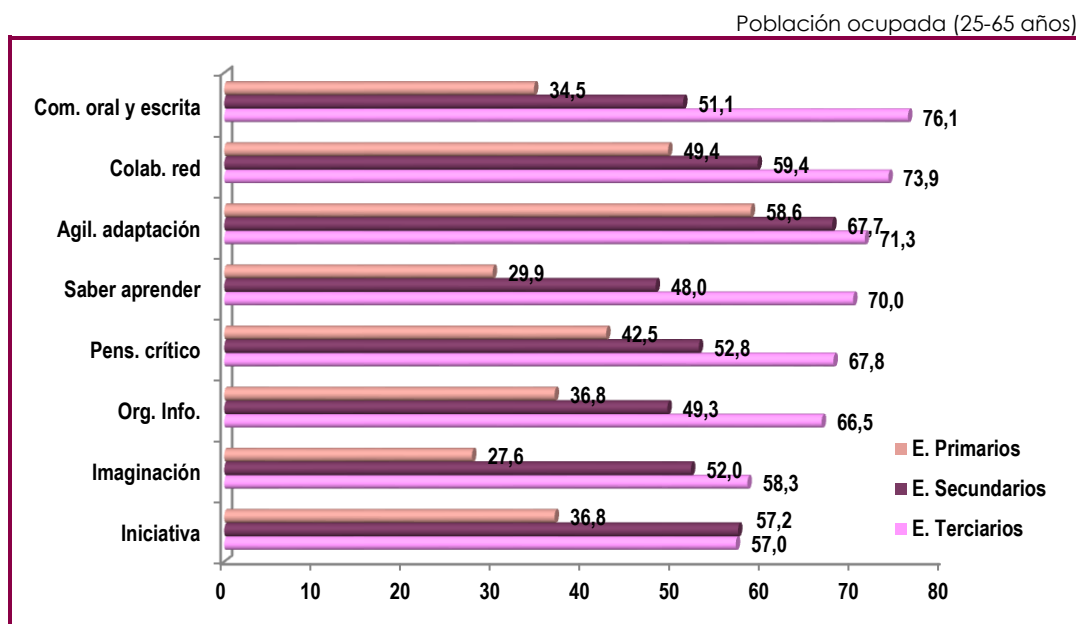
La valoración en estas competencias es creciente con el nivel de estudios

La valoración del panel de competencias mejora sustancialmente con el nivel de estudios de las personas. Así, las personas con estudios terciarios señalan en mayor proporción que su competencia es alta o muy alta, frente a las respuestas de las

personas con estudios primarios. En este sentido, la diferencia más relevante corresponde con las competencias de comunicación oral y escrita (+41,6pp) y saber cómo aprender (+40,1pp).

La competencia referida a la Iniciativa y emprendizaje es la única donde no hay diferencias de valoración entre las personas con estudios secundarios (57,2%) y estudios terciarios (57,0%, -0,2pp).

Gráfico 10 Valoración de la preparación para la vida laboral con respecto a las siguientes competencias (%). Suma de las valoraciones “Alta” y “Muy alta”, según nivel de estudios



Fuente: Dpto. de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial. Diputación Foral de Gipuzkoa

3.3. Por qué aprenden las personas

La principal motivación para aprender es la profesional

El principal argumento para seguir aprendiendo es la motivación profesional: hacer mejor mi trabajo y/o mejorar mis perspectivas profesionales, aumentar mi posibilidad de cambiar de empresa o de trabajo o profesión, obtener un trabajo o crear mi propio negocio, son los argumentos más mencionados

Entre los motivos personales se señala la adquisición de conocimientos o técnicas útiles en mi vida cotidiana, o de conocimientos o técnicas en una materia que me interesa junto con conocer a gente/por diversión.

Dos tercios de las personas adultas que siguen aprendiendo lo hacen por motivos profesionales (68,7%). Dicha motivación es predominante entre las personas con un trabajo remunerado (84,1%) y desciende entre las personas en situación de desempleo (57,7%). Entre los colectivos que no están dentro del mercado laboral (jubilación), predominan los motivos personales.

Tabla 4 Motivos para participar en actividades de aprendizaje (%). Según situación laboral

Población total (25-74 años)

	Total	Con trabajo/ profesión remunerado	En desempleo	Jubilado/a	Estudiante / no incorporado
Motivos profesionales	68,7	84,1	57,7	7,3	30,8
Motivos personales	31,3	15,9	42,3	92,7	69,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Departamento de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial. Diputación Foral de Gipuzkoa



Título: Capacitación, aprendizaje y situación ante el empleo
Documento nº 61, octubre 2018

Coordinación y supervisión: Departamento de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial.
Diputación Foral de Gipuzkoa

Elaboración: IKEI, research & consultancy S.A.

