



ikasmina:

Ikasmina DoKS:

Gipuzkoan bitza guztian zeharreko
ikasketari buruzko dokumentuak

Pertsonen enplegurako konpetentzia garrantzitsuak; enpleguaren ezaugarriak

73. dokumentua

2020ko urria

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

Departamento de Innovación y Sociedad del
Conocimiento. Diputación Foral de Gipuzkoa



GIPUZKOA
berrikuntza lurraldea

1. Enplegurako konpetentzia garrantzitsuak; pertsonen ezaugarriak.....	3
1.1. Aurkezpena.....	3
2. Pertsonen konpetentzia garrantzitsuak	5
2.1. Pertsonen konpetentzia garrantzitsuak	5
2.2. Konpetentzia garrantzitsuak eta enpresaren tamaina.....	8
2.3. Konpetentzia garrantzitsuak eta enplegu mota.....	11
2.4. Konpetentzia garrantzitsuak eta okupazioaren profila	15
2.5. Labor adierazita: pertsonen gaikuntzaren balorazioa enplegu edo okupazio motaren arabera.....	19
3. Konpetentzia garrantzitsuak oraingo eta etorkizuneko enpleguan	20
3.1. Oraingo eta etorkizuneko eskakizun maila konpetentzia garrantzitsuetan	20
3.2. Oraingo eta etorkizuneko eskakizun maila konpetentzia garrantzitsuetan eta enplegu mota.....	22
3.3. Oraingo eta etorkizuneko eskakizun maila konpetentzia garrantzitsuetan eta okupazio-profila.....	25
3.4. Laburbilduz: oraingo eta etorkizuneko eskakizun maila konpetentzia garrantzitsuetan eta okupazio-profila	27

1.

Enplegurako kompetentzia garrantzitsuak; pertsonen ezaugarriak

1.1. Aurkezpena

Gipuzkoako Foru Aldundiaren Ekonomia Sustapena, Turismoa eta Landa Ingurune Departamentuaren helburua da Gipuzkoa ikasten duen lurralde bihurtzea¹, pertsonen eta gizarte-eragileei bizitza osoko ikaskuntzaren garrantzia nabarmenduta, befieri, garapen sozial iraunkorren eta lehiakorren enplegagarritasuna eta herritartasun aktiboa bultzatzeko.

Proiektuaren testuinguruan, okupatutako pertsonen galdeketa egin zaie duten kualifikazioari eta enpleguan oinarritutako kompetentzietan dagokienez. Zehazki:

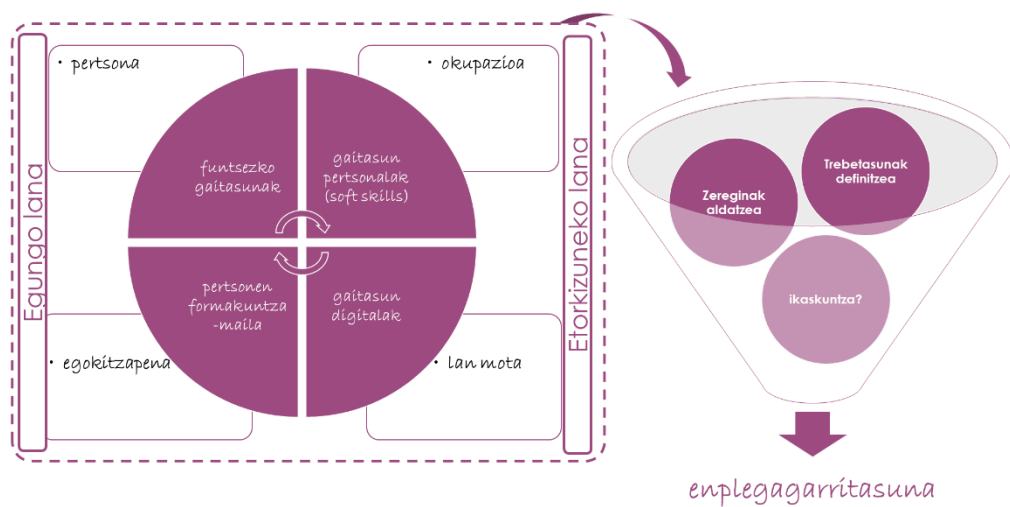
- Hauek dira kompetentzia garrantzitsuak²: soft skills-ak edo gaitasun pertsonalenak, eta kompetentzia digitalak.
- Proposatutako kompetentzia-panela aintzat hartuta, pertsonen gaitasunaren araberako balorazioa egitea eskatzen da.
- Kompetentzia horiek eskatzearekiko pertsonen egiten duten balorazioa eta garatzen dituzten zereginetan eragiten duten aldaketaren inpaktua ere biltzen da. Gaur egun eskatzen ote diren eta etorkizunean lanpostuan eskatuko diren kompetentzien diagnostikoa egiten ote den edo ezagutzen ote den ebaluatzea da helburua.

¹ Pertsonen bizitzan zeharreko kompetentzia garrantzitsuak garatzeko asmoz Europako Batzordetik sustatutako eta 2020ko uztailan argitaratutako "European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience" argitalpenean indartutako ekimenekin lerrokatuta dago helburua.

² 2018ko maiatzaren 22ko "Europako Batzordearen gomendioa, ikaskuntza iraunkorrerako kompetentzia garrantzitsuei buruzkoa" txostenean zehaztutakoak.

Informazio multzo hori okupaturako pertsonen ezaugarritzeari lotutako hiru blokerekin osatu da: osagai pertsonala (generoa, adina edo ikasketa maila), enpleguari dagokiona (okupazio, kontratu eta lanaldi mota) eta titulazioaren egokitasuna garatzen duen enpleguarekiko.

1. grafikoa **Kompetentzia garrantzitsuen mapa, pertsonen ezaugarriak eta balorazio arloak**



Iturria: Pertsonen enplegurako gaitasunak eta kompetentziak. Gipuzkoako Foru Aldundia. Ekonomia Sustapena, Turismo eta Landa Inguruneko Departamentua (2020)

Lanean ari diren Gipuzkoako herritar helduek (25-64 urte) kompetentzia garrantzitsuetan edo *soft skills* direlakoetan lortutako emaitzetan oinarritzen da dokumentu hau, eta kontuan hartzen dira enpleguaren ezaugarriak eta garatzen duten okupazioa.

Emaitzek, egun enplegua duten pertsona aktiboan eta langabezia³ daudenen balorazioak barne hartzen dituzte. Hori guztia emaitzen ranking formatuan zehazten da.

³ Guztiak aurrez enpleguaren bat zutenak.

2. Pertsonen kompetentzia garrantzitsuak

2.1. Pertsonen kompetentzia garrantzitsuak

Bi pertsonatik batek uste du gaikuntza maila altua duela

Enpleguan aktibo dauden pertsonen (25-64 urte) egindako kontsultak proposatutako kompetentzia garrantzitsuen gaikuntzaren balorazioa jasotzen du (oso altutik oso baxura). Atxikitako koadroak erakusten du pertsonen erdiek uste dutela beren gaikuntza maila altua dela eta ia herenak uste du gaikuntza maila ertaina duela.

1. taula Kompetentzia garrantzitsuetan duten gaikuntzarekiko pertsonen duten pertzepzioa

banaketa horizontala (%); pertsona aktiboak enpleguan (25-64 urte)

	oso baxua/baxua	ertaina	altua	oso altua
Ahozko eta idatzizko komunikazioa	2,6	31,8	47,8	17,8
Informazioaren antolaketa eta analisisa	3,4	31,8	50,8	14,0
Pentsamendu kritikoa eta arazoak konpontzea	3,8	27,6	50,4	18,2
Nola ikasi jakitea	3,8	33,0	48,6	14,6
Sareko lankidetzak (pertsonekin artean)	5,0	27,2	51,6	16,2
Egokitzeko arintasuna eta gaitasuna	1,4	23,0	54,8	20,8
Ekimena eta ekintzailetasuna	4,2	27,8	49,8	18,2
Irudimena eta jakin-mina	5,6	27,6	45,2	21,6

Iturria: Pertsonen enplegurako gaitasunak eta kompetentziak. Gipuzkoako Foru Aldundia. Ekonomia Sustapena, Turismo eta Landa Ingurune Departamentua (2020)

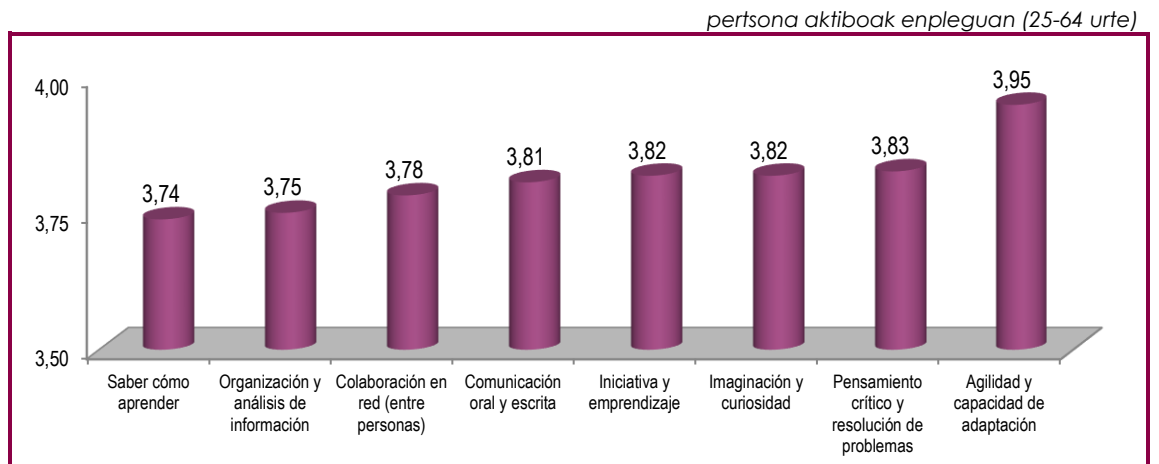
Egokitzeko arintasun eta gaitasunean ematen diote beren buruari baloraziorik onena

Lortutako datuek, ranking gisa aurkeztuta (1etik 5era, gaikuntza txikienetik handienera), ez dute alde handirik erakusten kompetentzien artean. Hala, pertsonen gaikuntzaren

balorazio-tartea 3,74 eta 3,95 artekoa da, horiek dira balio minimoa eta maximoa; hain zuzen ere, nola ikasi jakitea eta egokitzeko arintasuna eta gaitasuna konpetentzietan lortutako balorazioak dira, hurrenez hurren. Baina, bestalde, ikus daiteke:

- Nola ikasi jakitea, informazioaren antolaketa eta analisia eta sareko lankidetzak dira balorazio okerrena duten hiru konpetentziak (3,76 batez beste).
- Tarteko puntuak daude –eta antzeko balorazioarekin– ahozko eta idatzizko komunikazioa, ekimena eta ekintzailetasuna, irudimena eta jakin-mina, eta pentsamendu kritikoa eta arazoak konpontzea (3,82 batez beste). Balorazio onena duen konpetentzia aldaketetara egokitzeko arintasuna eta gaitasuna da (3,95, +0,12 balorazio onena duen bigarren taldearekiko).

2. grafikoa Konpetentzia garrantzitsuetan pertsonen duten gaikuntzaren rankinga



Iturria: Pertsonen enplegurako gaitasunak eta konpetentziak. Gipuzkoako Foru Aldundia. Ekonomia Sustapena, Turismo eta Landa Ingurune Departamentua (2020)

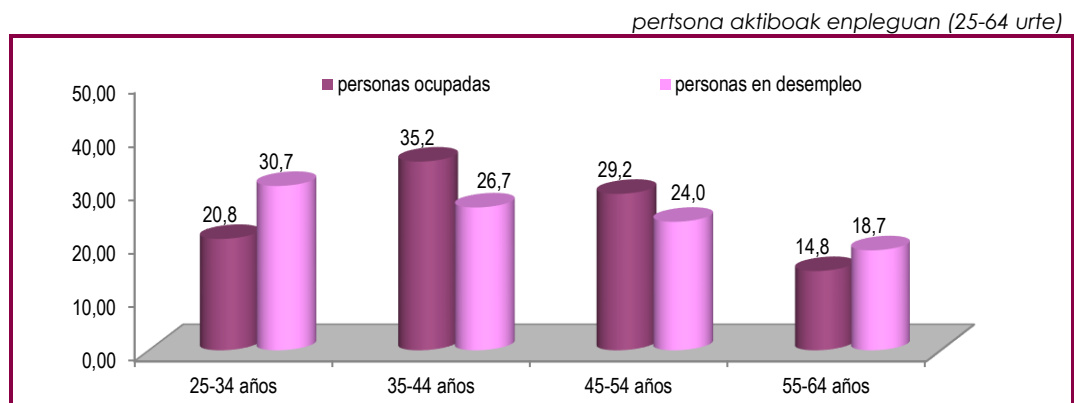
Enpleguarekin lotuta pertsonen tipologia (okupatuak edo langabezian) lortutako emaitzak baldintzatzen ditu

Pertsona okupatuak eta langabezian daudenek osatutako kolektiboak desberdinak dira. Batetik, pertsonen bi kolektiboetan eta adin taldeen arabera duten banaketak erakusten du biztanleria gazteenak (25-34 urte) eta adinez nagusia denak (55-64 urte) langabezian duen garrantzia. Zehazki, horiek dira konpetentzia garrantzitsuetan gaikuntzen baloraziorik⁴ txikiena erakusten dutenak.

⁴ Konpetentzia garrantzitsuei eta pertsonen ezaugarri buri buruzko DOK 72 dokumentuan jasota.

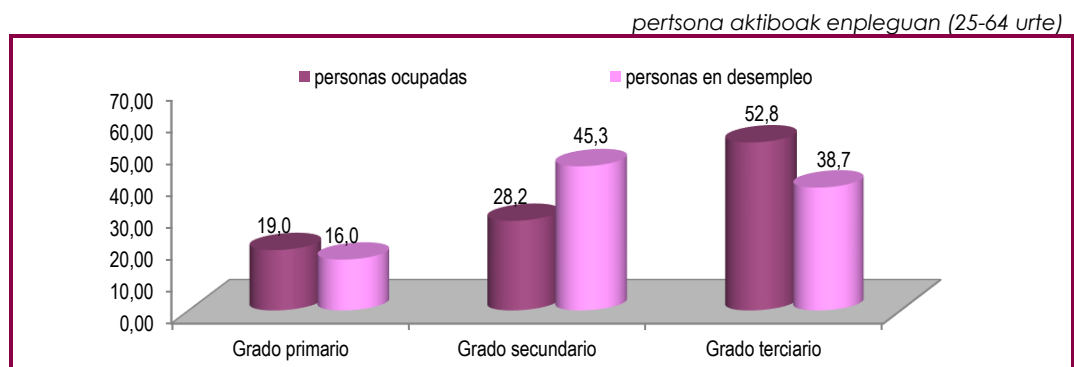
Bestetik, bi kolektiboetan, pertsonen ezaugarriek, lortutako titulazioaren arabera, erakusten dute okupaturako pertsonen artean hirugarren mailako ikasketak nagusitzen direla (% 52,8), baina ez da hala gertatzen langabezia dauden pertsonen artean, bigarren mailako ikasketak dituztenak dira ugariak (% 45,3). Kontuan izan beharreko emaitza da hori; izan ere, hirugarren mailako titulazioa duten pertsonen kompetentzia garrantzitsuetan gaikuntzaren balorazio handiagoa erakusten dute.

3. grafikoa Pertsona aktiboaren banaketa enpleguari eta adinari dagokionez



Iturria: Pertsonen enplegurako gaitasunak eta konpetentziak. Gipuzkoako Foru Aldundia. Ekonomia Sustapena, Turismo eta Landa Inguruneke Departamentua (2020)

4. grafikoa Pertsona aktiboaren banaketa enpleguari eta prestakuntzari dagokionez



Iturria: Pertsonen enplegurako gaitasunak eta konpetentziak. Gipuzkoako Foru Aldundia. Ekonomia Sustapena, Turismo eta Landa Inguruneke Departamentua (2020)

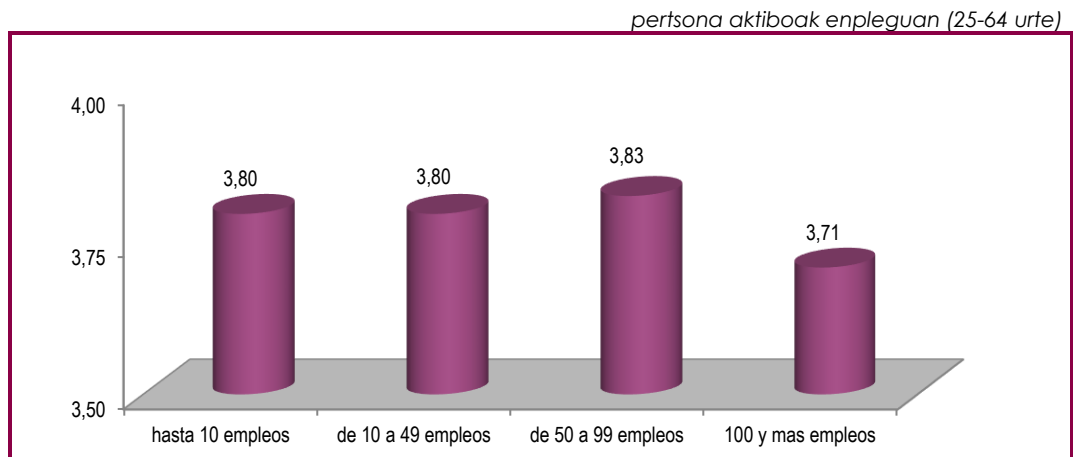
2.2. Konpetentzia garrantzitsuak eta enpresaren tamaina

Balorazio handiagoa 100 enplegu baino gutxiagoko enpresetan lan egiten duten pertsonen gaikuntzan

Atxikitako grafikoak pertsonen, konpetentzia garrantzitsuetan duten gaikuntzari dagokionez, duten gaikuntza erakusten du, betiere, lan egiten duten edo lan egin duten enpresaren tamaina kontuan hartuta.

Lortutako emaitzek erakusten dute 100 langilera arteko enpresetan lan egiten duten edo lan egin duten pertsonen 3,80 puntutik 3,83 puntura arteko batez besteko balorazioa erregistratzen dutela 1etik 5era bitarteko rankingean, gaikuntza txikitik handira. Aldiz, dimentsio handieneko enpresei (100 enplegu eta gehiago) atxikitako pertsona taldeek beren gaikuntzaren balorazio baxuxeagoa erakusten dute (3,71).

5. grafikoa Konpetentzia garrantzitsuetan pertsonen gaikuntzaren rankinga (batez bestekoa), enpresaren enplegu-segmentuaren arabera



Iturria: Pertsonen enplegurako gaitasunak eta konpetentziak. Gipuzkoako Foru Aldundia. Ekonomia Sustapena, Turismo eta Landa Inguruneke Departamentua (2020)

Emaitza horien aurrean, kontuan izan behar da enpresa talde bakoitzeko pertsonen osaera sozio-demografikoak ez dirudiela garrantzitsua denik. Izan ere, adin taldeen arabera eta lortutako ikasketa mailari dagokionez, banaketa oso antzekoa da. Ondorioz, balorazioan dagoen aldea dagokion lan-inguruneak baldintzatuko luke

gehiago. Hau da, neurri handieneko enpresetako pertsonen okupazio-profilei dagokienez, gaitasun horiek objektibatzeko garaian argiagoa izan daiteke.

2. taula Konpetentzia garrantzitsu bakoitzean pertsonen gaikuntzaren rankinga, enpresaren enplegu-segmentuaren arabera

persona aktiboak enpleguan (25-64 urte)

	10 lanpostu gehienez	10 eta 49 lanpostu artean	50 eta 99 lanpostu artean	100 lanpostu eta gehiago
Ahozko eta idatzizko komunikazioa	3,78	3,78	3,84	3,72
Informazioaren antolaketa eta analisisa	3,71	3,71	3,73	3,55
Pentsamendu kritikoa eta arazoak konpontzea	3,75	3,75	3,81	3,81
Nola ikasi jakitea	3,75	3,75	3,71	3,59
Sareko lankidetzak (pertsonek artean)	3,76	3,76	3,87	3,76
Egokitzeko arintasuna eta gaitasuna	3,91	3,91	4,10	3,84
Ekimena eta ekintzailetasuna	3,85	3,85	3,77	3,66
Irudimena eta jakin-mina	3,86	3,86	3,79	3,74
Batez bestekoa	3,80	3,80	3,83	3,71
<i>Balio maximoaren eta minimoaren arteko aldea</i>	<i>0,20</i>	<i>0,20</i>	<i>0,39</i>	<i>0,29</i>

Iturria: Pertsonek enplegurako gaitasunak eta konpetentziak. Gipuzkoako Foru Aldundia. Ekonomia Sustapena, Turismo eta Landa Ingurune Departamentua (2020)

Konpetentzia garrantzitsuetan duten gaikuntzari eta enpresaren tamainari dagokienez, pertsonek balorazioen xehetasunetan honako hau ikusten da:

- Balorazio altuena eta baxuena eskuratu duten konpetentzien arteko aldea pixka bat txikiagoa da gehienez 50 enplegu dituzten enpresetan (0,20 bi kasuetan), dimentsio handieneko enpresetan baino (0,39 eta 0,29 hurrenez hurren).
- Egokitzeko arintasuna eta gaitasunaren konpetentzia da lau taldeetan balorazio altuena jaso duena, baina alde aldia dago 50-99 enpleguko enpresetan lan egiten dutenen (4,10) eta dimentsio handiagokoetan lan egiten dutenen (3,84) artean: 0,26 puntuko aldea dago.

Irudimena eta jakin-mina batetik, eta bestetik, ekimena eta ekintzailetasuna dira 50 enplegu arteko enpresetan lan egiten dutenek balorazio onena emandako beste bi konpetentziak. Dimentsio handiagoko enpresetan, balorazioa batez besteko balioa baino baxuagoa edo antzekoa da.

Kasu guztietan, informazioaren antolaketa eta analisisa nahiz nola ikasi jakitea konpetentzietan eman diete pertsonek beren buruari balio okerrera. Talde



honetan sar daitezke pentsamendu kritikoa eta arazoak konpontzea⁵ eta sareko lankidetzak.

Azken finean, pertsonen gaikuntzari buruzko balorazioa –edozein dela ere enpresaren tamaina– handiagoa da izaera pertsonaleko konpetentzietan (egokitzeko arintasuna eta gaitasuna, ekimena eta ekintzailatasuna, irudimena eta jakin-mina) eta txikiagoa, beriz, norbere ahaleginari lotutakoetan (nola ikasi jakitea, sareko lankidetzak) eta objektiboetan baino (ahozko eta idatzizko komunikazioa, informazioaren antolaketa eta analisia, pentsamendu kritikoa eta arazoak konpontzea).

3. taula Konpetentzia garrantzitsu erantsietan pertsonen gaikuntzaren rankinga, enpresaren enplegu-segmentuaren arabera

persona aktiboak enpleguan (25-64 urte)

	10 lanpostu gehienez	10 eta 49 lanpostu artean	50 eta 99 lanpostu artean	100 lanpostu eta gehiago
Objektiboak (1+2+3)	3,75	3,75	3,79	3,70
Norbere ahaleginari lotutakoa (4+5)	3,76	3,76	3,79	3,67
Izaera pertsonalekoak (6+7+8)	3,88	3,88	3,89	3,75

Iturria: Pertsonen enplegurako gaitasunak eta konpetentziak. Gipuzkoako Foru Aldundia. Ekonomia Sustapena, Turismo eta Landa Ingurunekeko Departamentua (2020)

⁵ Ez dimentsio handieneko enpresetan lan egiten duten pertsonen taldearen kasuan; horiek balorazio erlatibo dezentez positiboagoa egiten dute (batez besteko balioarekiko).

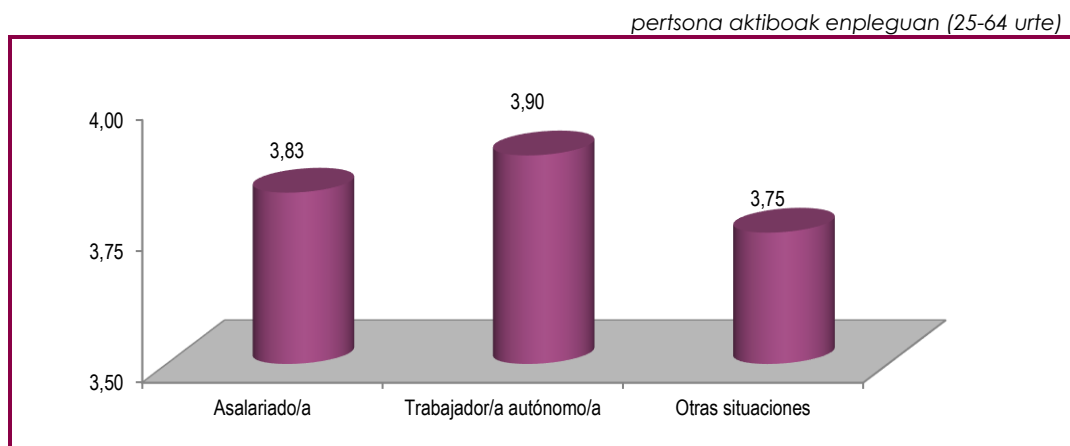
2.3. Konpetentzia garrantzitsuak eta enplegu mota

Autonomoen araubideari atxikitakoek balorazio hobea dute

Honi erantsitako grafikoak erakusten du pertsonen konpetentzia garrantzitsuen balorazioaren batez besteko rankinga, lan-harremanaren formularen arabera. Batez besteko balorazio globala altuxeagoa da autonomoen formatuan daudenen kolektiboan (3,90), eta horiena baino baxuagoa da soldatapekoena eta/edo beste modalitate batzuetakoena.

Emaitza hori erakundearen neurriak baldintzatuta egon daiteke: autonomo ari direnek neurri txikiagoko erakundeetan hartzen dute parte, eta aurreko atalean azaldu dugun moduan, haien gaikuntzari buruz, batez beste, balorazio hobea egiten dute.

6. grafikoa Konpetentzia garrantzitsuetan pertsonen gaikuntzaren rankinga (batez bestekoa), lan-harreman motaren arabera



Iturria: Pertsonen enplegurako gaitasunak eta konpetentziak. Gipuzkoako Foru Aldundia. Ekonomia Sustapena, Turismo eta Landa Inguruneko Departamentua (2020)

Emaitzak enpresaren neurriaren arabera bereiztean aipatu dugun moduan, kontratazio-modalitate desberdinei dagozkien emaitza xehatuak antzekoak dira. Hala, balorazio onena eta okerrena jaso duten konpetentziak egokitzeko arintasuna eta gaitasuna, eta pentsamendu kritikoa eta arazoak konpontzea dira, hurrenez hurren. Beraz, baieztatu egin da aztertutako hiru multzoetako (objektiboak, norbere ahalegina eta izaera pertsonala) balorazioak hobetu egiten direla objektibagarritasunak behera egin ahala.

4. taula **Konpetentzia garrantzitsu bakoitzean pertsonen gaikuntzaren rankinga, lan-harreman motaren arabera**

persona aktiboak enpleguan (25-64 urte)

	Soldatapekoa	Langile autonomoa	Beste egoera batzuk
Ahozko eta idatzizko komunikazioa	3,85	3,84	3,80
Informazioaren antolaketa eta analisisa	3,77	3,80	3,70
Pentsamendu kritikoa eta arazoak konpontzea	3,83	3,97	3,75
Nola ikasi jakitea	3,74	3,91	3,65
Sareko lankidetzak (pertsonen artean)	3,84	3,68	3,90
Egokitzeko arintasuna eta gaitasuna	3,98	3,91	3,95
Ekimena eta ekintzailetasuna	3,77	4,05	3,85
Irudimena eta jakin-mina	3,83	4,03	3,40

Iturria: Pertsonen enplegurako gaitasunak eta konpetentziak. Gipuzkoako Foru Aldundia. Ekonomia Sustapena, Turismo eta Landa Ingurune Departamentua (2020)

Enplegu mugagabea edo aldi baterakoa dutenek oso antzekoa egin dute gaitasunen balorazioa, baina badira ñabardurak

Honi erantsitako taulan jasota dago pertsonen konpetentzia garrantzitsuen inguruan egiten dute balorazioa, lan-harremanaren iraupenaren arabera. Bi kasuetan, konpetentzia garrantzitsuen batez besteko balorazio globala antzekoa da (3,82 eta 3,83, hurrenez hurren). Hala ere, antzeko emaitza global horrek baditu desberdintasun batzuk konpetentziak xehe aztertuz gero. Horrela:

- Kontratu mugagabeak dituztenek eginiko pertsonen balorazioak homogeneoagoak dira eta alde txikiagoa dago balio maximo eta minimoen artean (0,18 eta 0,38).
- Bi kolektiboek berdinak dituzte balorazio onena eta txarrena: egokitzeko arintasuna eta gaitasuna batean, eta informazioaren antolaketa eta analisisa, eta nola ikasi jakitea bestean, hurrenez hurren.
- Aipagarriak dira desberdintasun batzuk: aldi baterako enplegua dutenek balorazio hobea egin diote sareko lankidetzarako duten konpetentziari (3,92 eta 3,77) eta enplegu mugagabea dutenek pentsamendu kritikoa eta arazoak konpontzeko konpetentziari egin diote balorazio hobea (3,86 eta 3,77); baita ekimena eta ekintzailetzari ere (3,85 eta 3,67).

Bi kolektiboen egitura, adinaren arabera, desberdina da, eta askoz gazteagoa da aldi baterako lan-harremana dutenen artean mugagabea dutenen artean baino, eta horrek azalduko lituzke aipatutako desberdintasun batzuk.

5. taula Konpetentzia garrantzitsu bakoitzean pertsonen gaikuntzaren rankinga, lan-harremanean ezarritako iraupenaren arabera

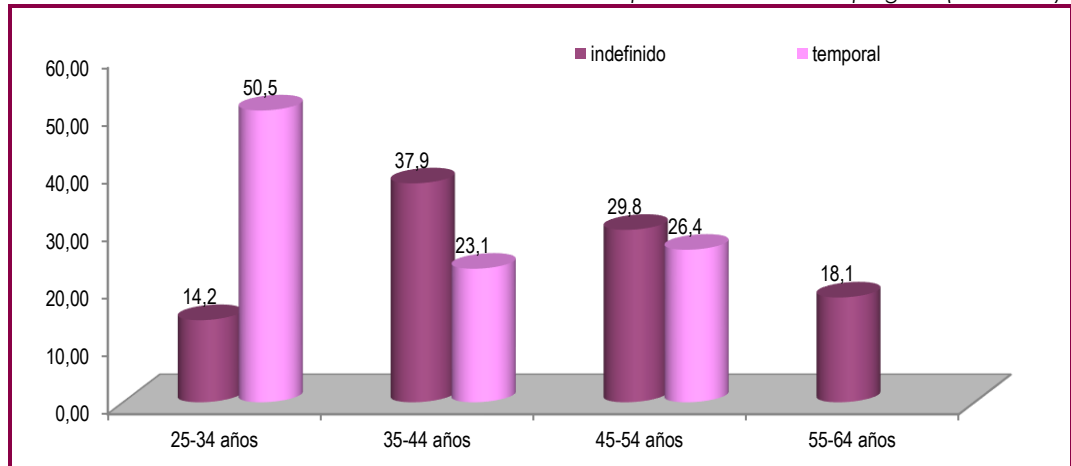
pertsona aktiboak enpleguan (25-64 urte)

	Mugagabea	Aldi baterakoa	Desberdintasuna (mugagabea-aldi baterakoa)
Ahozko eta idatzizko komunikazioa	3,82	3,92	-0,10
Informazioaren antolaketa eta analisisa	3,77	3,74	0,03
Pentsamendu kritikoa eta arazoak konpontzea	3,86	3,77	0,10
Nola ikasi jakitea	3,77	3,73	0,04
Sareko lankidetzak (pertsonek artean)	3,77	3,92	-0,15
Egokitzeko arintasuna eta gaitasuna	3,95	4,05	-0,10
Ekimena eta ekintzailetasuna	3,85	3,67	0,18
Irudimena eta jakin-mina	3,86	3,79	0,07
Batez bestekoa	3,83	3,82	0,01
<i>Balio maximoaren eta minimoaren arteko aldea</i>	<i>0,18</i>	<i>0,38</i>	<i>-0,10</i>

Iturria: Pertsonek enplegurako gaitasunak eta konpetentziak. Gipuzkoako Foru Aldundia. Ekonomia Sustapena, Turismo eta Landa Ingurunekeko Departamentua (2020)

7. grafikoa Pertsonek banaketa lan-harremanean ezarritako iraupenaren eta adin-taldearen arabera

pertsona aktiboak enpleguan (25-64 urte)



Iturria: Pertsonek enplegurako gaitasunak eta konpetentziak. Gipuzkoako Foru Aldundia. Ekonomia Sustapena, Turismo eta Landa Ingurunekeko Departamentua (2020)

Lanaldi osoa duten pertsonen haien gaitasunen balorazio hobea egiten dute

Lanaldi osoan ari direnek konpetentzien balorazio global hobea egiten dute lanaldi partzialean ari direnek baino (3,86 eta 3,72). Balorazio horretan, honako hauek nabarmendu behar dira:

- Lanaldi osoa dutenek balorazio homogeneouskoa egiten dute (0,18ko aldea balorazio maximoaren eta minimoaren artean) lanaldi partzialeko enplegua dutenek baino (0,32).
- Bestalde, egokitzeko arintasun eta gaitasunaren konpetentzian ebaluatu dute beren burua gaituen kasu batekoek zein bestekoek.
- Hala ere, aldeak handitu egiten dira, batez ere, balorazio txikieneko konpetentzietan eta horiek, lanaldi partzialeko enplegua dutentzat, hauek dira: informazioaren antolaketa eta analisia, pentsamendu kritikoa eta arazoak konpontzea, nola ikasi jakitea eta sareko lankidetzak.

Konpetentzia horietan daude bi taldeen arteko alderik handienak eginiko balorazioetan.

Bi kolektiboak oso antzekoak dira, bai adin-taldeen arabera, bai lortutako ikasketa mailari dagokionez. Beraz, desberdintasunak izatearen arrazoia lanaldi mota desberdinek sorrarazitako baldintzatzaileetan dago.

6. taula Konpetentzia garrantzitsu bakoitzean pertsonen gaitasunen rankinga, lanaldi-motaren arabera

persona aktiboak enpleguan (25-64 urte)

	Osoa	Partziala:	Desberdintasuna (osoa-partziala)
Ahozko eta idatzizko komunikazioa	3,84	3,84	-0,01
Informazioaren antolaketa eta analisia	3,81	3,61	-0,20
Pentsamendu kritikoa eta arazoak konpontzea	3,89	3,65	-0,24
Nola ikasi jakitea	3,81	3,60	-0,21
Sareko lankidetzak (pertsonen artean)	3,84	3,69	-0,15
Egokitzeko arintasuna eta gaitasuna	3,99	3,92	-0,07
Ekimena eta ekintzailetasuna	3,83	3,73	-0,10
Irudimena eta jakin-mina	3,87	3,73	-0,14
Batez bestekoa	3,86	3,72	-0,14
<i>Balio maximoaren eta minimoaren arteko aldea</i>	<i>0,18</i>	<i>0,32</i>	<i>0,14</i>

Iturria: Pertsonen enplegurako gaitasunak eta konpetentziak. Gipuzkoako Foru Aldundia. Ekonomia Sustapena, Turismo eta Landa Ingurune Departamentua (2020)

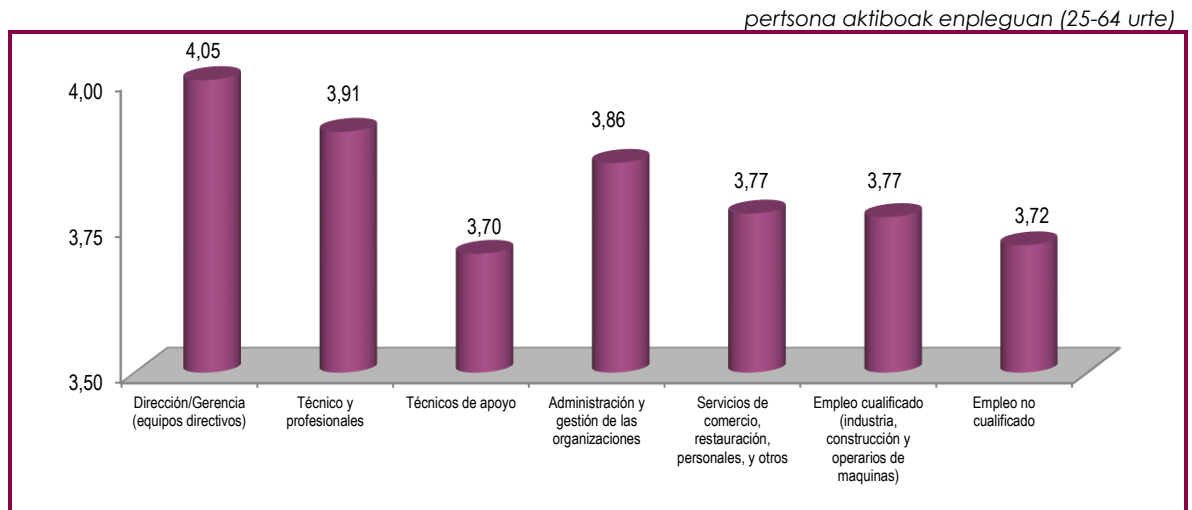
2.4. Konpetentzia garrantzitsuak eta okupazioaren profila

Pertsonen gaikuntzaren balorazioa haien okupazioaren arabera da

Honi erantsitako grafikoak jasotzen du pertsonak konpetentzia garrantzitsuetan egiten duten balorazioa, duten okupazio-profilaren arabera. Lortutako emaitzek hau erakusten dute:

- Balorazio hobea maila altuko okupazio-profiletan, adibidez, zuzendaritzetan eta gerentzietan, profil tekniko profesionaletan eta zientifikoetan, eta erakundeen administrazioan eta kudeaketan; hiru kasuak unibertsitateko titulu bat eskatzen duten okupazio-profilek dira.
- Laguntzarako teknikarien, merkataritzari, sukaldaritzari eta beste zerbitzu batzuei lotutako enpleguen profilek eta enplegu kualifikatuen profilek antzeko batez besteko balorazioa dute, eta aurreko multzoarena baino askoz baxuagoa. Eta ez dago ia alderik kualifikaziorik gabeko enpleguak dituzten pertsonen eskuratutako emaitzarekin.

8. grafikoa Konpetentzia garrantzitsuetan pertsonen gaikuntzaren (batez bestekoa) rankinga, talde okupazionalaren arabera



Iturria: Pertsonen enplegurako gaitasunak eta konpetentziak. Gipuzkoako Foru Aldundia. Ekonomia Sustapena, Turismo eta Landa Inguruneko Departamentua (2020)

7. taula Konpetentzia garrantzitsu bakoitzean pertsonen duten gaikuntzaren rankinga, talde okupazionalaren arabera

persona aktiboak enpleguan (25-64 urte)

	Zuzendaritza/ Gerentzia (zuzendaritza- taldeak)	Profesional teknikoak, zientifikoak	Teknikari laguntzaile ak ¹	Erakundeen administratzaileak, kudeatzaileak
Ahozko eta idatzizko komunikazioa	4,03	3,92	3,69	3,94
Informazioaren antolaketa eta analisisa	4,00	3,92	3,57	3,88
Pentsamendu kritikoa eta arazoak konpontzea	4,19	4,02	3,65	3,82
Nola ikasi jakitea	3,89	3,85	3,59	3,82
Sareko lankidetzeta (pertsonek artean)	4,00	3,84	3,69	3,87
Egokitzeko arintasuna eta gaitasuna	4,06	3,99	3,94	4,03
Ekimena eta ekintzailetasuna	4,08	3,86	3,69	3,77
Irudimena eta jakin-mina	4,17	3,88	3,82	3,75
Balio maximoaren eta minimoaren arteko aldea	0,31	0,18	0,37	0,27
	Merkataritza, sukaldaritza, personalak eta beste batzuk	Enplegu kualifikatua ²	Kualifikaziorik gabeko enplegua	
Ahozko eta idatzizko komunikazioa	3,85	3,65	3,76	
Informazioaren antolaketa eta analisisa	3,63	3,55	3,64	
Pentsamendu kritikoa eta arazoak konpontzea	3,70	3,71	3,66	
Nola ikasi jakitea	3,71	3,71	3,65	
Sareko lankidetzeta (pertsonek artean)	3,78	3,84	3,67	
Egokitzeko arintasuna eta gaitasuna	3,86	4,00	3,93	
Ekimena eta ekintzailetasuna	3,78	3,84	3,72	
Irudimena eta jakin-mina	3,86	3,83	3,71	
Balio maximoaren eta minimoaren arteko aldea	0,23	0,45	0,29	

1. Edozein jardueretarako teknikari laguntzaileak; erdi-mailako arduradunak.

2. Industriakoak, eraikuntzakoak, nekazaritza eta abeltzaintzakoak, instalazio eta makinetako langileak.

Iturria: Pertsonek enplegurako gaitasunak eta konpetentziak. Gipuzkoako Foru Aldundia. Ekonomia Sustapena, Turismo eta Landa Inguruneko Departamentua (2020)

Konpetentzia bakoitzari dagozkion emaitzek hau erakusten dute:

- Nolabaiteko bat-etortzea ondoen baloratutako konpetentzian: zazpi okupazio-profiletatik bostentzat egokitzeko arintasuna eta gaitasuna da konpetentzia hori. Hala ere, zuzendaritza-gerentziako profiletan eta teknikari zientifiko eta profesionaletan, oso balorazio ona lortu du konpetentzia honek, baina gaineratik du pentsamendu kritikoa eta arazoak konpontzea; baita irudimena eta jakin-mina (zuzendaritza-gerentzia) ere.
- Pertsonen beren buruari balorazio okerrena zer konpetentzian eman dieten aztertuta, okupazio-kategorien artean alde handiagoak daude. Lau profiletatik (laguntza-teknikariak, merkataritza, ostalaritza eta beste zerbitzu batzuk, enplegu kualifikatua eta ez kualifikatua) informazioaren antolaketa eta analisisa da.

Hala ere, zuzendaritza-gerentzia eta profesional tekniko eta zientifikoak profilek nola ikasi jakitea eta sareko lankidetzan aipatu dituzte, eta erakundeetako administrazio eta kudeaketako profilek irudimena eta jakin-minari, eta ekimena eta ekintzailetasunari egin diote erreferentzia.

Honi atxikitako taulan dago jasota konpetentzia garrantzitsuen eta okupazio-profilen bloke bakoitzerako batez besteko balioa. Hala, honako ondorio hauek atera daitezke:

- (la) kasu guztietan eskuratu dute baloraziorik onena izaera pertsonaleko konpetentziek.
- Konpetentzia objektiboak eta izaera pertsonaleko konpetentziei buruz egindako balorazioaren arteko aldeak behera egiten du okupazio-profilek gora egin ahala.

Profil profesional, tekniko eta zientifikokoek eta erakundeen administrazio eta kudeaketakoek eginiko balorazioak salbuespena dira. Horien kasuan ia bat datoz, eta konpetentzia objektiboak pixka bat gehiago baloratzen dituzte.

- Tartean dago ahalegin pertsonalari lotutako alderdien balorazioa: konpetentzia objektiboaren balorazioen antzekoak edo zertxobait hobeak dira. Kontuan izan multzo horretan dagoela sartuta nola ikasi jakitearen konpetentzia. Konpetentzia hori izan ohi da balorazio okerrera edo okerrenetakoa jasotzen duena.

8. taula Konpetentzia garrantzitsu bakoitzean pertsonen duten gaikuntzaren rankinga, talde okupazionalaren arabera

persona aktiboak enpleguan (25-64 urte)

	Objektiboak (1+2+3)	Norbere ahaleginari lotutakoa (4+5)	Izaera pertsonalekoak (6+7+8)
Zuzendaritza/Gerentzia (zuzendaritza-taldeak)	4,07	3,94	4,10
Profesionalak, teknikoak, zientifikoak	3,96	3,85	3,91
Teknikari laguntzaileak ¹	3,63	3,64	3,82
Erakundeetako administrazioa eta kudeaketa	3,88	3,84	3,85
Merkataritza, sukaldaritza zerbitzuak eta beste batzuk	3,73	3,75	3,84
Enplegu kualifikatua ²	3,64	3,78	3,89
Kualifikaziorik gabeko enplegua	3,69	3,66	3,79

1. Edozein jardueretarako teknikari laguntzaileak; erdi-mailako arduradunak.

2. Industriakoak, eraikuntzakoak, nekazaritza eta abeltzaintzakoak, instalazio eta makinak langileak.

Iturria: Pertsonen enplegurako gaitasunak eta konpetentziak. Gipuzkoako Foru Aldundia. Ekonomia Sustapena, Turismo eta Landa Ingurune Departamentua (2020)

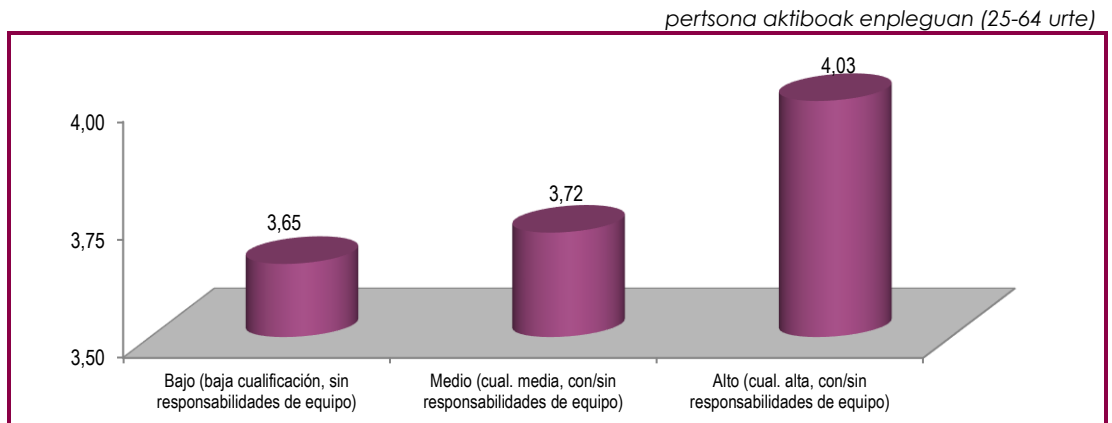


Balorazioak nabarmen egiten du gora okupazio-profilak ere gora egin ahala

Honi atxikitako grafikoak erakusten du pertsonen gaikuntzari buruzko balorazio orokorrak nabarmen egiten duela gora haien okupazio mailak gora egin ahala, eta hori hezkuntza mailaren eta/edo lantaldeak kudeatzearen emaitza da.

Balorazio xehatuan berriro indartu dira aurretik jasotako gai batzuk; hain zuzen, okupazio mailarekin (ia) edozein konpetentzian balorazioa igo egiten dutela aipatzen dutenak.

9. grafikoa Konpetentzia garrantzietan pertsonen duten gaikuntzaren (batez bestekoa) rankinga, okupazio mailaren arabera



Iturria: Pertsonen enplegurako gaitasunak eta konpetentziak. Gipuzkoako Foru Aldundia. Ekonomia Sustapena, Turismo eta Landa Inguruneko Departamentua (2020)

9. taula Konpetentzia garrantzitsu bakoitzean pertsonen duten gaikuntzaren rankinga, okupazio mailaren arabera

persona aktiboak enpleguan (25-64 urte)

	Baxua (kualifikazio baxua, taldeko erantzukizunik gabea)	Ertaina (kual. ertaina, taldeko erantzukizunekin edo gabe)	Altua (kual. altua, taldeko erantzukizunekin edo gabe)
Ahozko eta idatzizko komunikazioa	3,81	3,73	4,01
Informazioaren antolaketa eta analisia	3,55	3,61	4,04
Pentsamendu kritikoa eta arazoak konpontzea	3,66	3,66	4,14
Nola ikasi jakitea	3,60	3,63	3,99
Sareko lankidetzaren (pertsonen artean)	3,61	3,71	4,00
Egokitzeko arintasuna eta gaitasuna	3,79	3,93	4,09
Ekimena eta ekintzailetasuna	3,54	3,77	3,96
Irudimena eta jakin-mina	3,69	3,74	4,02
Batez bestekoa	3,65	3,72	4,03
<i>Balio maximoaren eta minimoaren arteko aldea</i>	<i>0,27</i>	<i>0,32</i>	<i>0,13</i>

Iturria: Pertsonen enplegurako gaitasunak eta konpetentziak. Gipuzkoako Foru Aldundia. Ekonomia Sustapena, Turismo eta Landa Inguruneko Departamentua (2020)

2.5. **Labur adierazita: pertsonen gaikuntzaren balorazioa enplegu edo okupazio motaren arabera**

Kapitulu honek konpetentzia garrantzitsuetako gaikuntzaren balorazioa jorratzen du, pertsonen lan-toki duten edo izan duten enpresaren neurria, enpleguaren eta/edo okupazioen profila aintzat hartuta. Laburbilduz, honako hauek ikusten dira:

- Balorazio handiena gehienez 100 enpleguko enpresetan lan egiten dutenei dagokie; edo autonomoei, edo lanaldi osoko eta/edo profil profesional altuko enpleguak dituztenei.
- Oro har, izaera pertsonaleko konpetentziak dira balorazio onena jaso dutenak –nahiz eta objektibagarritasun txikiena izan–, eta horien artean, egokitzeko arintasuna eta gaitasuna nabarmentzen da.
- Aldiz, balorazio okerrean jasotako konpetentziak objektibagarrienak dira, eta horien artean pentsamendu kritikoa eta arazoak konpontzea nabarmentzen da balorazio okerrean jasotzen dutenetan. Hala ere, balorazio hori hobetu egiten da okupazio-profil altuetan.
- Aipagarria da enplegu mugagabea izateak, aldi baterakoa izatearekin alderatuta, zehaztu egiten dituela konpetentzia bakoitzaren balorazioari dagozkion emaitza xehatuak, baina ez emaitza globala.

Aldiz, lanaldi mota faktore bereizgarria da: lanaldi osoko enpleguak dituztenek eman dute balorazioa hobea, lanaldi partzialean aritzen direnen baloraziotik urrun, batez ere konpetentzia objektibagarrienenetan.

Argi gelditu da bi direla hobekuntzarako bideak.

- Pertsonen konpetentzia maila objektibatuko duten neurri-sistemak ezartzea, batez ere pertsonen talentuari lotutako konpetentzietan (hala, pertsonen gaitasunen egiazko tarte bat ezarri ahal izateko, autobalorazioaz harago).
- Garbi dago ikaskuntza hobetu egin behar dela eta konpetentzia objektiboetarako bideratu behar dela, batez ere informazioaren antolaketa eta analisiari, eta pentsamendu kritiko eta arazoak konpontzeko lotutakoetara.

3. Konpetentzia garrantzitsuak oraingo eta etorkizuneko enpleguan

3.1. Oraingo eta etorkizuneko eskakizun maila konpetentzia garrantzitsuetan

Konpetentzia garrantzitsuak eskatzen dira jada, eta etorkizuneko enpleguan ere eskatuko dira

Kontsulta egin zaien gehienek iritziz, proposatutako konpetentzia garrantzitsuak eskatzen dira oraingo eta/edo etorkizuneko enpleguan. Adostasun zabala dago, proposatutako konpetentzia garrantzitsuek oso balorazio antzekoa izan dute, eta ez dago eskakizun maila handienekotik txikienera ranking bat egiteko aukera emango lukeen alde aipagarririk –ehuneko 10 puntuko alde besterik ez–.

10. taula Oraingo eta/edo etorkizuneko eskakizun maila konpetentzia garrantzitsuetan

Baiezko erantzunen %: pertsona aktiboak enpleguan (25-64 urte)

	Guztira
Ahozko eta idatzizko komunikazioa	91,0
Informazioaren antolaketa eta analisisia	86,4
Pentsamendu kritikoa eta arazoak konpontzea	90,2
Nola ikasi jakitea	87,4
Sareko lankidetzak (pertsonek artean)	87,2
Egokitzeko arintasuna eta gaitasuna	95,0
Ekimena eta ekintzailetasuna	84,4
Irudimena eta jakin-mina	82,4

Iturria: Pertsonek enplegurako gaitasunak eta konpetentziak. Gipuzkoako Foru Aldundia. Ekonomia Sustapena, Turismo eta Landa Inguruneko Departamentua (2020)

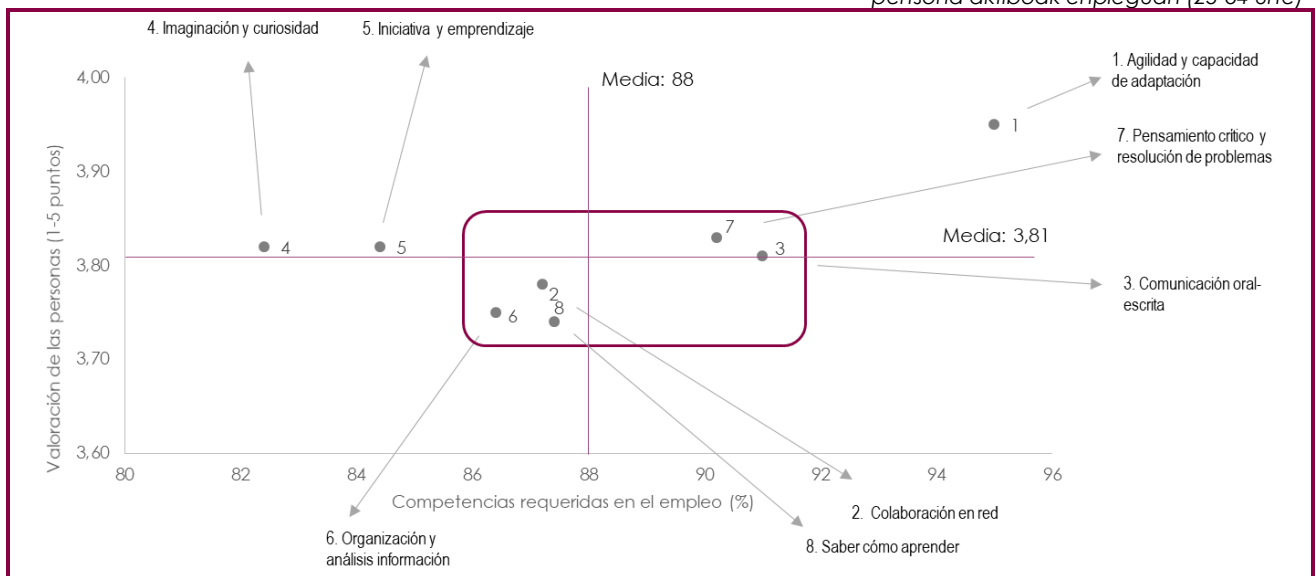
Eskuratutako emaitzak bat datoz pertsonek haien gaikuntzaren gainean eginiko balorazioarekin. Hori horrela, honi atxikitako grafikoak pertsonek gaikuntzaren

balorazioa (1etik 5erako rankinga, balorazio txikienetik handienera) eta enpleguan dagoen eskakizun-maila (baiezko ehunekoa) jasotzen ditu. Proposatutako konpetentzia garrantzitsuen multzoari lotutako gaikuntzaren batez besteko balioa 3,81 da, eta konpetentzia horien batez besteko eskakizunaren ehunekoa % 88koa. Hala:

- Egokitzeko arintasuna eta gaitasunaren konpetentziak izan du ebaluaziorik onena eta konpetentzia hori asko eskatzen dela sentitzen dute.
 - Erdiko blokean bost konpetentzia interesgarri daude; izan ere, batez bestekoaren inguruan daude pertsonen ahaleginari edo gaikuntzari dagokionez, baina nolabaiteko eskakizun mailarekin: ikaskuntzarako eta hobekuntzarako espazioak irekitzen dituzte eta konpetentzia objektibagarriak dira pertsonen gaikuntzan.
- Multzo horretan daude ahozko eta idatzizko komunikazioa, eta pentsamendu kritikoa eta arazoak konpontzea; baita sareko lankidetzak, nola ikasi jakitea, eta informazioaren antolaketa eta analisia ere.
- Irudimena eta sormena, eta/edo ekimena eta ekintzailetasuna konpetentziak ere konpetentzia garrantzitsuen multzoan daude, baina pertsonek horietan gaituta daudela sentitu arren, gutxien eskatzen direnak dira.

10. grafikoa Konpetentzia garrantzitsuen eta laneko eskakizun mailaren balorazioa

persona aktiboak enpleguan (25-64 urte)



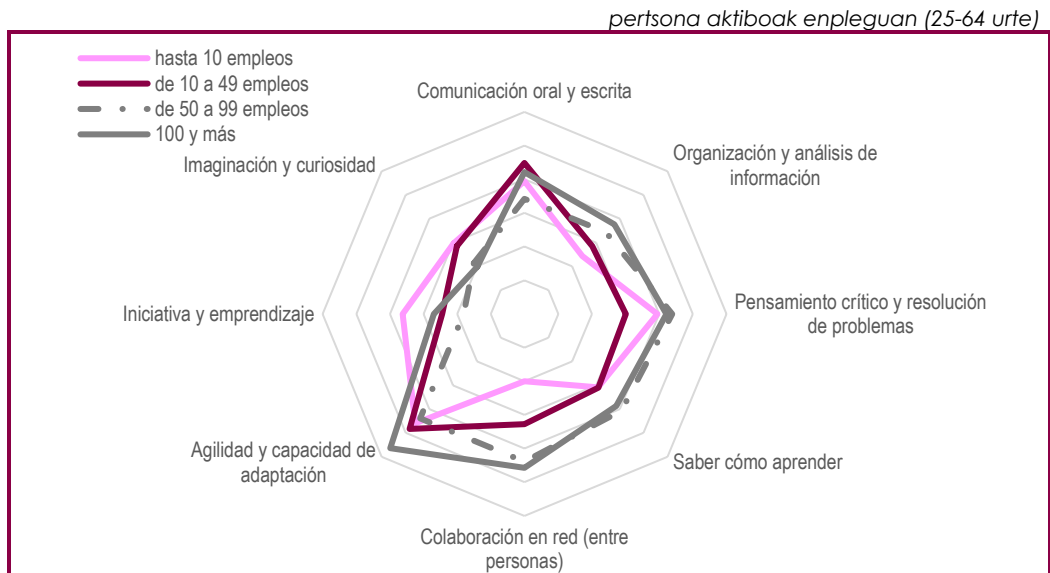
Iturria: Pertsonen enplegurako gaitasunak eta konpetentziak. Gipuzkoako Foru Aldundia. Ekonomia Sustapena, Turismo eta Landa Ingurunekeo Departamentua (2020)

3.2. Oraingo eta etorkizuneko eskakizun maila konpetentzia garrantzitsuetan eta enplegu mota

Nabarmendu beharreko lehen emaitza zera da, kontsulta egin zaien hamarretik zortzik konpetentzia garrantzitsu guztiekin sentitzen dutela gaur egun eskatzen direla edo etorkizunean eskatuko direla. Emaitza horrek, "nahiko laua" izan arren, baditu zenbait ñabardura enpresa-motaren (neurria) eta/edo enplegu motaren arabera.

Hala, dimentsio handieneko erakundeetan (50etik gora) aritzen direnek konpetentzia objektiboenak nabarmendu dituzte (informazioaren antolaketa eta analisia, pentsamendu kritikoa eta arazoak konpontzea); baita nola ikasi jakitea eta egokitzeko arintasuna eta gaitasuna ere. Aldiz, erakunde txikiagoetan aritzen direnek gehiago aipatu dituzte ekimena eta ekintzailetasuna, eta irudimena eta jakin-mina.

11. grafikoa Oraingo eta etorkizuneko eskakizunak enpleguan, enpresaren neurriaren arabera

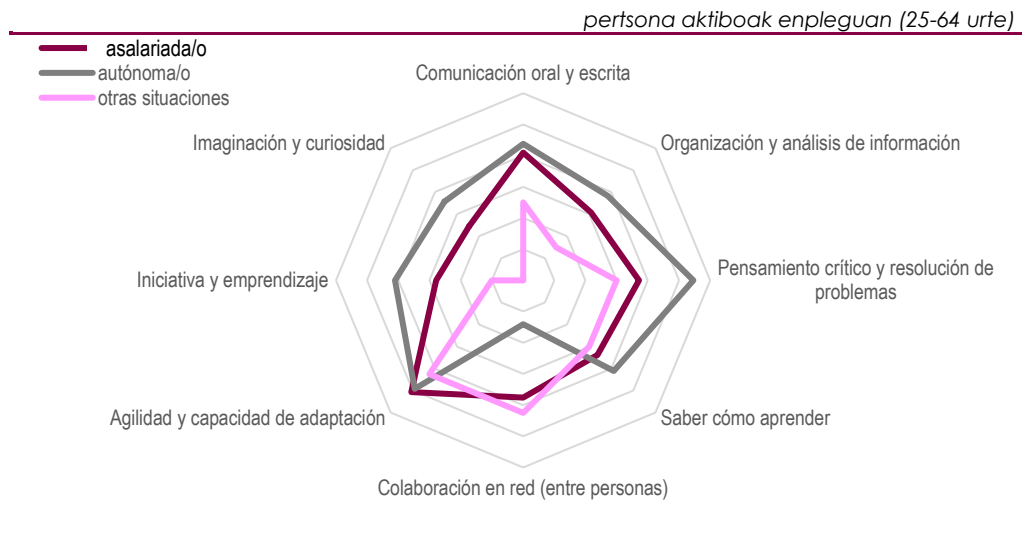


Iturria: Pertsonen enplegurako gaitasunak eta konpetentziak. Gipuzkoako Foru Aldundia. Ekonomia Sustapena, Turismo eta Landa Inguruneko Departamentua (2020)

Autonomoen araubideko pertsonak gehiago aipatu dituzte konpetentzia horiek soldatapekoek baino. Aipatzekoa da arazoak konpontzea, eta ekimena eta ekintzailetasuna konpetentzien aipamena, eta egokitzeko arintasuna eta gaitasuna

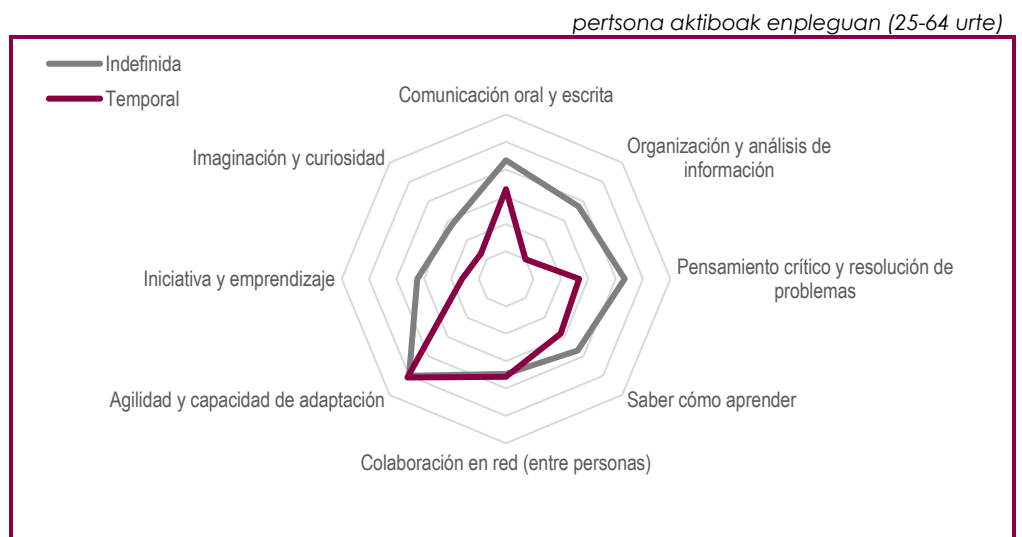
konpetentzia bakarrik etorri dira bat. Aldiz, sareko lankidetzak ez dute hain garrantzitsutzat hartu.

12. grafikoa Enpleguan presentzia duten oraingo eta etorkizuneko eskakizunak, lan-harremanaren modalitatearen arabera



Iturria: Pertsonen enplegurako gaitasunak eta konpetentziak. Gipuzkoako Foru Aldundia. Economía Sustapena, Turismo eta Landa Ingurunekeko Departamentua (2020)

13. grafikoa Enpleguan presentzia duten oraingo eta etorkizuneko eskakizunak, lan-harremanaren iraupenaren arabera



Iturria: Pertsonen enplegurako gaitasunak eta konpetentziak. Gipuzkoako Foru Aldundia. Economía Sustapena, Turismo eta Landa Ingurunekeko Departamentua (2020)

Kontratu mugagabea duten pertsona gehienek aldi baterako kontratua dutenek baino neurri handiagoan baloratu dituzte konpetentzia guztiak. Hala ere, bat datoz egokitzeko arintasunaren eta gaitasunaren, eta sareko lankidetzaren eskakizunaren balorazioan.

14. grafikoa Oraingo eta etorkizuneko eskakizunak enpleguan, lanaldi motaren arabera

persona aktiboak enpleguan (25-64 urte)



Iturria: Pertsonen enplegurako gaitasunak eta konpetentziak. Gipuzkoako Foru Aldundia. Ekonomia Sustapena, Turismo eta Landa Ingurunekeo Departamentua (2020)

Lanaldi osoan ari direnek lanaldi partziala dutenek baino neurri handiagoan baloratu dituzte konpetentzia guztiak, baina bat datoz egokitzeko arintasuna eta gaitasunaren eskakizunaren balorazioan.

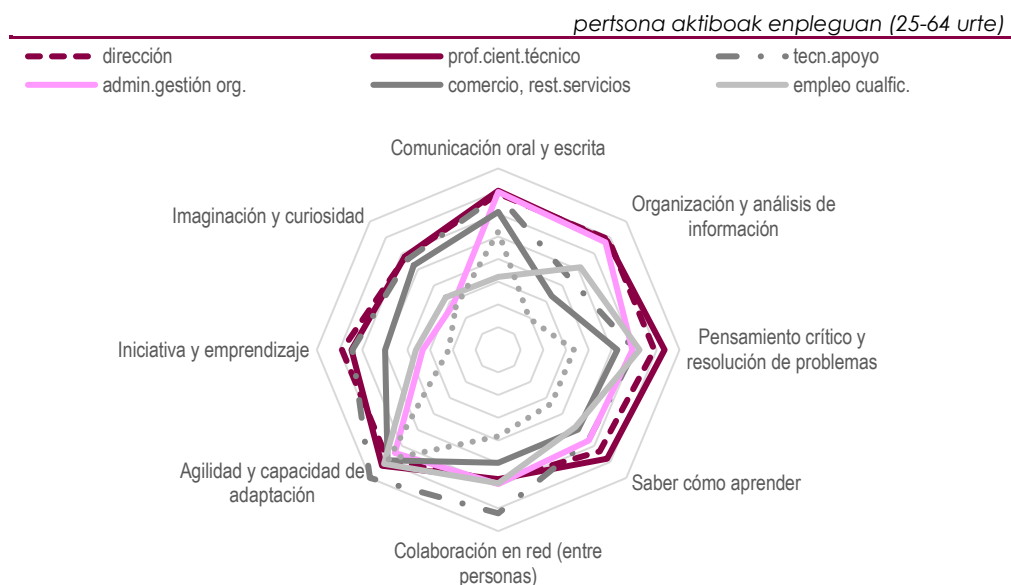


3.3. Oraingo eta etorkizuneko eskakizun maila kompetentzia garrantzitsuetan eta okupazio-profila

Kompetentzia garrantzitsuen oraingo eta etorkizuneko eskakizunari buruzko pertzepzioak baditu ñabardurak taldearen eta/edo okupazio-profilaren arabera:

- Profil altuko bi okupazio-taldeek oraingo eta etorkizuneko eskakizuntzat hartzen dituzte kompetentzia guztiak; adibidez, zuzendaritza-gerentziakoek, profil zientifiko-teknikoetakoek eta profesionaletakoek.
- Erakundeen administrazio eta kudeaketaren taldea kanpoan gelditu da aipatutako taldeetatik pertsonen izaerari lotutako alderdietan (ekimena eta ekintzailetasuna, eta irudimena eta jakin-mina).
- Profil kualifikatuetan (industria, eraikuntza) balorazio txikiena jasotako alderdiak dira, baina ez zerbitzuei bideratutako profiletan (merkataritza, ostalaritza, sukaldaritza...)
- Kualifikaziorik gabeko enpleguan ebaluatu dute baxuen kompetentzia horien eskakizun maila.

15. grafikoa Oraingo eta etorkizuneko eskakizunak enpleguan, talde okupazionalaren arabera



Iturria: Pertsonen enplegurako gaitasunak eta kompetentziak. Gipuzkoako Foru Aldundia. Ekonomia Sustapena, Turismo eta Landa Inguruneko Departamentua (2020)

Emaitza horiek indartu egiten dira erantzunak pertsonen maila okupazionalaren arabera bereiztean. Hor uztartuta daude prestakuntzaren eskakizuna eta taldeekiko ardura izatea edo ez. Hala, emaitzak eztabaidaezinak dira: hezkuntza-profilak gora egin ahala, konpetentzia horietako edozeinen eskakizunaren pertzepzioa ere handitu egiten da.

Are gehiago, nabarmendu behar da ez dela pixkanakako prozesu bat, baizik, bi profil okupazional daudela: prestakuntzako eskakizunarekin edo gabe, eta nabarmena da, profil ertain edo altuko pertsonen balorazioak elkarrengandik oso gertu baitaude.

16. grafikoa Oraingo eta etorkizuneko eskakizunak enpleguan, okupazioaren mailaren arabera



Iturria: Pertsonen enplegurako gaitasunak eta konpetentziak. Gipuzkoako Foru Aldundia. Ekonomia Sustapena, Turismo eta Landa Inguruneke Departamentua (2020)

3.4. Laburbilduz: oraingo eta etorkizuneko eskakizun maila konpetentzia garrantzitsuetan eta okupazio-profila

Kapitulu honetan, oraingo eta etorkizuneko enpleguan konpetentzia garrantzitsuen eskakizunen inguruan pertsonen emandako balorazioa landuko dugu, pertsona horiek lantoki duten edo izan duten enpresaren neurria, enpleguaren profila eta/edo okupazioen profila aintzat hartuta.

Laburbilduz, ikusten da pertsona gehienek eskakizun horiek oraingo eta etorkizuneko enpleguan orokorrak izatearen pertzepzioa dutela.

Gainera, ildo orokorretan, eskakizunen pertzepzio hori handiagoa da konpetentzia objektiboek dagokienez (informazioaren antolaketa eta analisia; eta pentsamendu kritikoa eta arazoak konpontzea); baita egokitzeko arintasuna eta gaitasuna konpetentziari dagokionez ere.

Pertsonen ezaugarriek, erakunde, enplegu edo okupazio motari dagokienez, zehaztu egiten dituzte emaitza batzuk. Hala:

- Konpetentzia garrantzitsuen eskakizunari buruzko pertzepzioa handiagoa dute dimentsio handieneko erakundeetan aritu, lan-harreman mugagabea izan eta/edo lanaldi osoa dutenek.
- Era berean, pertzepzio horrek gora egiten du profil altuko talde okupazionalan (zuzendaritza-gerentzia, teknikariak, zientzialariak eta profesionalak eta erakundeen administrazioa eta kudeaketa).
- Hala, ñabarduretan alde garrantzitsu bat dago: hiru talde horiek eskakizun objektiboak aipatu dituzte gehiago (informazioaren antolaketa eta analisia, eta pentsamendu kritikoa eta arazoak konpontzea).

Irizki hori ia bat dator profil ertaineko okupazioen taldearekin. Horiek, denak batera aintzat hartuta, urrutiago daude profil baxuko okupazioetako pertsonen emandako erantzunetik (eskakizun maila baxuagoa aitortzen dute).



Izenburua:	Pertsonen enplegurako konpetentzia garrantzitsuak; enpleguaren ezaugarriak 72. Dokumentua, 2020ko urria
Koordinazioa eta gainbegiratzea:	Ekonomia Sustapeneko, Turismoko eta Landa Inguruneko Departamentua Gipuzkoako Foru Aldundia
Lanketa	IKEI, research & consultancy S.A.

