

The logo for 'ikasmina:' is written vertically in a light blue, 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 red 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

Las competencias clave de las personas ante el empleo; caracterización de las personas

Documento nº 72

Octubre 2020

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

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



1.	Presentación	3
1.1.	Presentación	3
2.	Las competencias clave de las personas	5
2.1.	Las competencias clave de las personas.....	5
2.2.	Competencias clave y género	9
2.3.	Competencias clave y edad.....	10
2.4.	Competencias clave y nivel de estudios alcanzado	12
2.5.	El nivel de estudios alcanzado por las personas adultas de Gipuzkoa	14
3.	Las competencias clave en el empleo presente y futuro	16
3.1.	Percepción en la exigencia actual y futura en las competencias clave	16
3.2.	Percepción en la exigencia actual y futura en las competencias clave y tipología de personas.....	18

1. Presentación

1.1. Presentación

El Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural de la Diputación Foral de Gipuzkoa tiene como objetivo hacer de Gipuzkoa un territorio que aprende¹, involucrando a las personas y los agentes sociales en la relevancia y el impulso del aprendizaje a lo largo de la vida², para favorecer la empleabilidad y la ciudadanía activa en el marco de un desarrollo social sostenible y competitivo.

En el marco de este proyecto se aborda la consulta a las personas ocupadas con respecto de su cualificación y las competencias centradas en el empleo. Concretamente,

- Se consideran las competencias clave³, las soft skills o habilidades más personales, y las competencias digitales.
- Se solicita la valoración de las personas con respecto de su capacitación en relación al panel de competencias propuesto.
- Incluye la valoración de las personas con respecto de la exigencia de estas competencias y su impacto en el cambio en las tareas que desempeñan. Se trata de evaluar si se exigen en la actualidad así como si se realiza y/o conoce el diagnóstico de las competencias requeridas en su puesto de trabajo en el futuro.

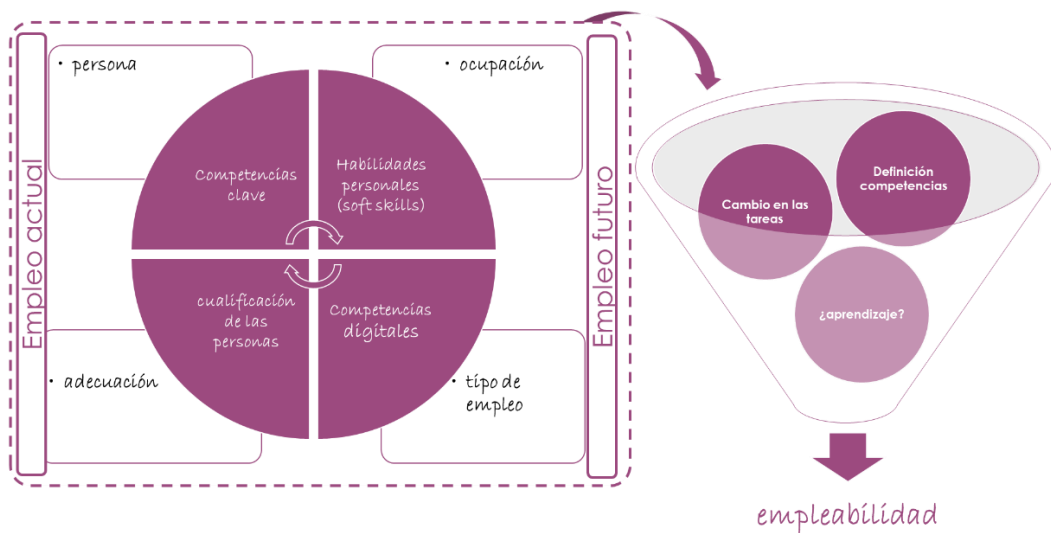
¹ Objetivo que está alineado con las iniciativas promovidas desde la Comisión Europea orientadas al desarrollo de las competencias clave de las personas a lo largo de la vida y reforzado en "European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience", publicada en julio de 2020.

² Y especialmente, con relación a las personas adultas. https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-adult-learning_es

³ Detalladas en "Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2018, relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente", Comisión Europea.

Este conjunto de información se completa con los tres bloques de caracterización de las personas ocupadas: componente personal (género, edad o nivel de estudios), del empleo (tipo de ocupación, contrato, jornada) y de la adecuación de la titulación al empleo que desempeña.

Gráfico 1. Mapa de competencias clave, caracterización de las personas y ámbitos de valoración



Fuente: *Las capacidades y competencias de las personas ante el empleo. Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural (2020)*

El presente documento se centra en los resultados obtenidos con relación a las competencias clave o soft skills entre las personas adultas de Gipuzkoa (25-64 años) que trabajan o que quieren trabajar⁴ y con respecto de su caracterización personal, referida al género, la edad y el nivel de estudios alcanzado.

⁴ El 87% de la muestra son personas ocupadas y el 13% personas en desempleo.

2. Las competencias clave de las personas

2.1. Las competencias clave de las personas

Una de cada dos personas considera que su capacitación en cada una de las competencias clave es alta

La tabla adjunta recoge la valoración de la capacitación de las personas ocupadas (25-64 años) con respecto del panel de competencias clave propuestas en las que se otorgan un nivel que va de muy bajo a muy alto.

Los resultados obtenidos muestran, en primer lugar, que la mayor parte de las personas considera que su capacitación es media o alta, ya que ambas valoraciones muestran los dos porcentajes de respuesta más elevados en cada una de las competencias.

Tabla 1 Percepción de las personas de su capacitación en las competencias clave

distribución horizontal (%); personas activas en el empleo (25-64 años)

	muy baja/baja	media	alta	muy alta
Comunicación oral y escrita	2,6	31,8	47,8	17,8
Organización y análisis de información	3,4	31,8	50,8	14,0
Pensamiento crítico y resolución problemas	3,8	27,6	50,4	18,2
Saber cómo aprender	3,8	33,0	48,6	14,6
Colaboración en red (entre personas)	5,0	27,2	51,6	16,2
Agilidad y capacidad de adaptación	1,4	23,0	54,8	20,8
Iniciativa y emprendizaje	4,2	27,8	49,8	18,2
Imaginación y curiosidad	5,6	27,6	45,2	21,6

Fuente: Las capacidades y competencias de las personas ante el empleo. Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural (2020)

En segundo lugar, y con un mayor detalle, se observa que:

- Una de cada dos personas considera que su capacitación en cada una de las competencias consideradas es alta. Además, agilidad y capacidad de adaptación (54,8%) es la competencia en la que una mayor proporción de personas señala que su competencia es alta frente a imaginación y curiosidad (45,2%) y comunicación oral y escrita (47,8%), con porcentajes algo menores, pero que siguen siendo mayoritarios.

- Entre el 14,0% y 21,6% de las personas considera que su capacitación es muy alta en cada una de las competencias propuestas, que se corresponden con organización y análisis de la información e imaginación y curiosidad.

De hecho, las competencias referidas a imaginación y curiosidad junto con agilidad y capacidad de adaptación registran los mayores porcentajes de personas que consideran que su capacitación es muy alta (21,6% y 20,8%).

- Casi una de cada tres personas estima que su capacitación en cada una de estas competencias es media y resulta residual el porcentaje de personas que considera que es baja.

Hay que destacar que los mayores porcentajes en capacitación media se corresponden con las tres competencias con respecto de las cuales cada persona puede tener una medida más objetiva de sus capacidades. Concretamente, saber cómo aprender (33%), comunicación oral y escrita y analizar y organizar información (31,8%, en ambos casos).

- De hecho, puede decirse que las personas son más “generosas” en la valoración de sus capacidades en las competencias que son casi “habilidades personales” y empeoran en la medida en que se trata de competencias “más tangibles” y/o que puedan ser objetivables.

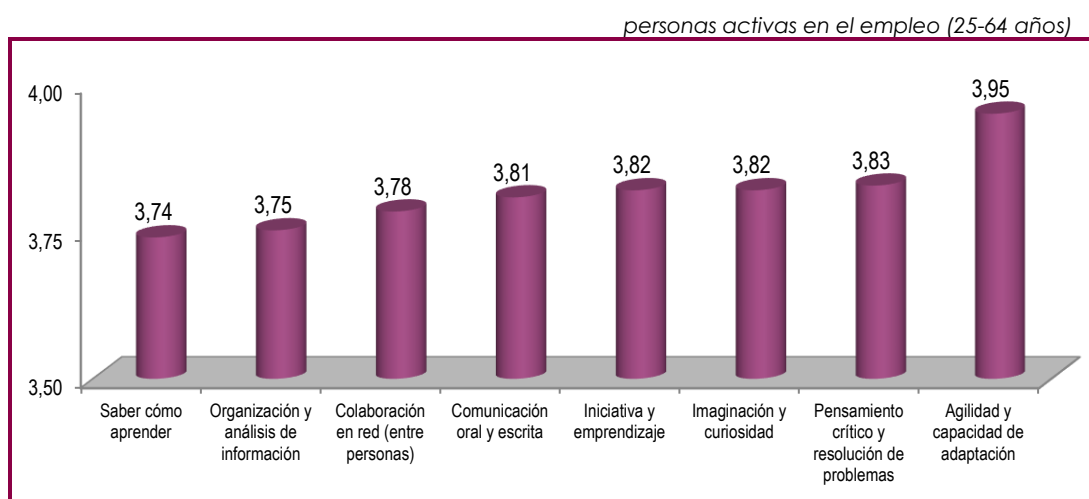
Tres niveles de capacitación para tres grupos de competencias

Los resultados obtenidos presentados en forma de ranking (de 1 a 5, de menor a mayor capacitación) muestran que hay pocas diferencias en relación a la valoración de las personas en competencias clave. De esta forma, la capacitación de las personas en cada una de las competencias oscila entre 3,74 y 3,95, de valores mínimo y máximo, obtenidos en las competencias de saber cómo aprender y agilidad y capacidad de adaptación, respectivamente.

Pero, por otra parte, se observa que:

- Saber cómo aprender, analizar y organizar la información y colaborar en red son las tres competencias peor valoradas (3,76, en promedio).
- En un punto intermedio -y con parecida valoración- se sitúan la comunicación oral y escrita, la iniciativa y emprendizaje, la imaginación y curiosidad y el pensamiento crítico y la resolución de problemas (3,82, en promedio).
- La competencia mejor valorada es la agilidad y capacidad de adaptación al cambio (3,95, +0,12 con respecto del segundo grupo mejor valorado).

Gráfico 2. Ranking de la capacitación de las personas en las competencias clave



Fuente: Las capacidades y competencias de las personas ante el empleo. Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural (2020)

De la valoración “subjetiva” a la “objetiva”: algunos resultados para el contraste

Hay que señalar que esta consulta a las personas se basa en un ejercicio de autovaloración y suele ocurrir que las personas estimen que su competencia es mayor que la que realmente tienen, especialmente en los aspectos más subjetivos. En este sentido, y aunque sin resultados para la CAE o Gipuzkoa, los resultados del

PIACC⁵ en comprensión lectora o matemática son una referencia ilustrativa con respecto de la comunicación oral y escrita y el pensamiento crítico y resolución de problemas. Se observa que, las personas adultas en España tienen una competencia inferior a la media de los países de la OCDE y el grupo de países seleccionado.

Son resultados que hay que tomar a título ilustrativo pero que ayudan en el contraste del diferencial resultante entre la distribución de la respuesta de autovaloración (comunicación oral y escrita y pensamiento crítico y resolución de problemas) frente a la valoración objetiva de la comprensión lectora o matemática⁶.

Tabla 2 Comprensión lectora de las personas adultas (PIACC)

distribución horizontal (%) según nivel máximo alcanzado

	Inferior a nivel 1	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4 + Nivel 5
Dinamarca	4	12	34	40	10
Alemania	3	14	34	36	12
Holanda	3	9	26	41	19
Francia	5	16	36	34	8
España	7	20	39	28	5
Italia	6	22	42	27	3
OCDE	5	15	34	35	10

Fuente: Skills Matter Additional results from the survey of Adult skills (OECD 2019); a partir de los resultados de la encuesta sobre las competencias de las personas (PIAAC) (2012, 2015, 2018).

Tabla 3 Desempeño matemático de las personas adultas (PIACC)

distribución horizontal (%) según nivel máximo alcanzado

	Inferior a nivel 1	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4 + Nivel 5
Dinamarca	3	11	31	38	17
Alemania	5	14	31	35	14
Holanda	3	10	28	39	18
Francia	9	19	34	29	9
España	10	21	40	24	4
Italia	8	24	39	24	5
OCDE	7	16	33	31	11

Fuente: Skills Matter Additional results from the survey of Adult skills (OECD 2019); a partir de los resultados de la encuesta sobre las competencias de las personas (PIAAC) (2012, 2015, 2018).

⁵ Ejercicio de comprensión lectora que avanza en nivel de dificultad, desde el básico (nivel 1) hasta el más complejo (nivel 5). Muestra la distribución de la población consultada en función del nivel máximo alcanzado en cada caso.

⁶ Imprescindible para alcanzar una cierta competencia en comunicación escrita, por ejemplo.

2.2. Competencias clave y género

Las mujeres destacan en la comunicación oral y escrita y la colaboración en red

La tabla adjunta recoge la valoración de la capacitación de las personas ocupadas (25-64 años) con respecto del panel de competencias clave propuestas según el género. Se presentan en formato de ranking (de 1 a 5, de menor a mayor capacitación) y los resultados obtenidos muestran que:

- Las mujeres se otorgan una ligera mayor capacitación media global (3,84) frente a los hombres (3,79). Esta brecha favorable a las mujeres se mantiene en cada una de las competencias propuestas, excepto en pensamiento crítico y resolución de problemas (3,81 frente a 3,84).
- El ranking de la capacitación en las competencias clave de mujeres y hombres es relativamente compartido: la mejor valoración corresponde a la agilidad y capacidad de adaptación y las peores al pensamiento crítico y la resolución de problemas y a saber cómo aprender.
- Pero las matizaciones corresponden a las competencias con una valoración intermedia: en el caso de las mujeres incluye a la comunicación oral y escrita y la colaboración en red mientras que, en el caso de los hombres, la valoración que realizan de su capacitación en ambas competencias es sensiblemente inferior y pasarían a formar parte del bloque de peor valoradas.

Tabla 4 Índice de capacitación de las personas en las competencias clave, según género (de 1 a 5, de muy bajo a muy alto)

personas activas en el empleo (25-64 años)

	Mujer	Hombre	Diferencia (mujer-hombre)
Comunicación oral y escrita	3,85	3,76	0,09
Organización y análisis de información	3,77	3,73	0,04
Pensamiento crítico y resolución problemas	3,81	3,84	-0,03
Saber cómo aprender	3,78	3,70	0,09
Colaboración en red (entre personas)	3,83	3,74	0,08
Agilidad y capacidad de adaptación	3,96	3,94	0,03
Iniciativa y emprendizaje	3,85	3,80	0,05
Imaginación y curiosidad	3,83	3,81	0,02

Fuente: Las capacidades y competencias de las personas ante el empleo. Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural (2020)

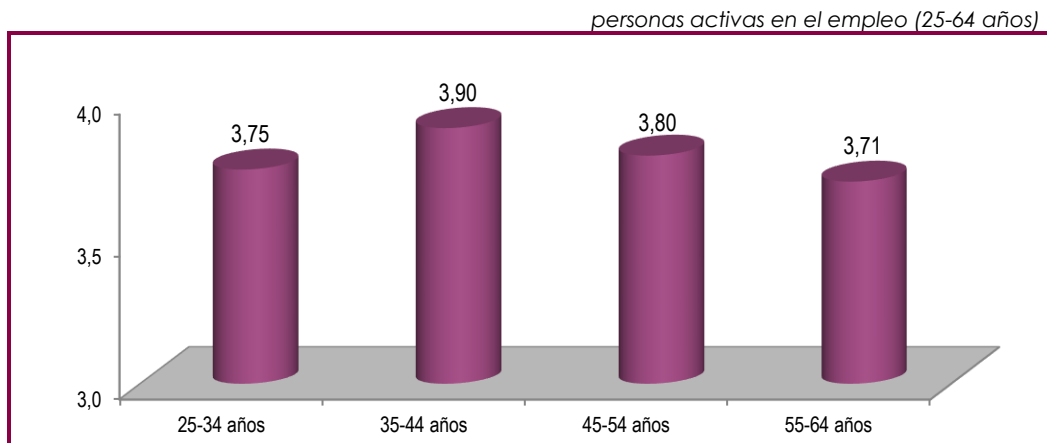
2.3. Competencias clave y edad

La valoración de las personas sobre sus capacidades disminuye con la edad

La tabla adjunta recoge la valoración de la capacitación de las personas ocupadas (25-64 años) con respecto de las competencias clave propuestas, en formato de ranking (de 1 a 5, de menor a mayor valoración), y según su grupo de edad.

Los resultados obtenidos muestran que dicha valoración tiene un perfil, en general, decreciente con la edad: el gráfico muestra que la valoración media del panel de competencias propuesto alcanza su valor máximo en el grupo de 35-44 años (3,90), momento a partir del cual la valoración disminuye y obtiene el valor mínimo en el grupo de 55-64 años (3,71).

Gráfico 3. La capacitación media de las personas en las competencias clave, según grupo de edad



Fuente: Las capacidades y competencias de las personas ante el empleo. Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural (2020)

El análisis más detallado muestra que las diferencias entre las personas según grupo de edad son de matiz:

- Las competencias en las que las personas se consideran más capacitadas son las mismas en los distintos grupos de edad, destacando la agilidad y capacidad de adaptación como la mejor valorada en todos los casos.
- Entre las peor valoradas se abren las diferencias según la edad. Así, son iniciativa y emprendizaje (25-34 años⁷), saber cómo aprender (35-44 años) para los dos grupos más jóvenes frente a la organización y análisis de la información, para los dos grupos senior⁸ (45-54 y 55-64 años).
- Hay que tener en cuenta que en los cuatro grupos de edad las personas se otorgan una capacitación media (incluso baja) en las competencias de comunicación oral y escrita y la organización y análisis de la información.
- Los cuatro grupos de edad muestran una mejor valoración de su capacitación en las competencias más personales (habilidades) que en las que pueden ser más objetivables.

Tabla 5 Índice de capacitación de las personas en las competencias clave, según grupo de edad (de 1 a 5, de muy bajo a muy alto)

personas activas en el empleo (25-64 años)

	25-34 años	35-44 años	45-54 años	55-64 años
Comunicación oral y escrita	3,77	3,89	3,77	3,74
Organización y análisis de información	3,78	3,87	3,66	3,61
Pensamiento crítico y resolución problemas	3,76	3,92	3,80	3,76
Saber cómo aprender	3,63	3,80	3,78	3,68
Colaboración en red (entre personas)	3,79	3,86	3,78	3,59
Agilidad y capacidad de adaptación	3,95	4,02	3,92	3,84
Iniciativa y emprendizaje	3,60	3,92	3,89	3,76
Imaginación y curiosidad	3,63	3,91	3,81	3,91

Fuente: Las capacidades y competencias de las personas ante el empleo. Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural (2020)

⁷ Junto con imaginación y curiosidad.

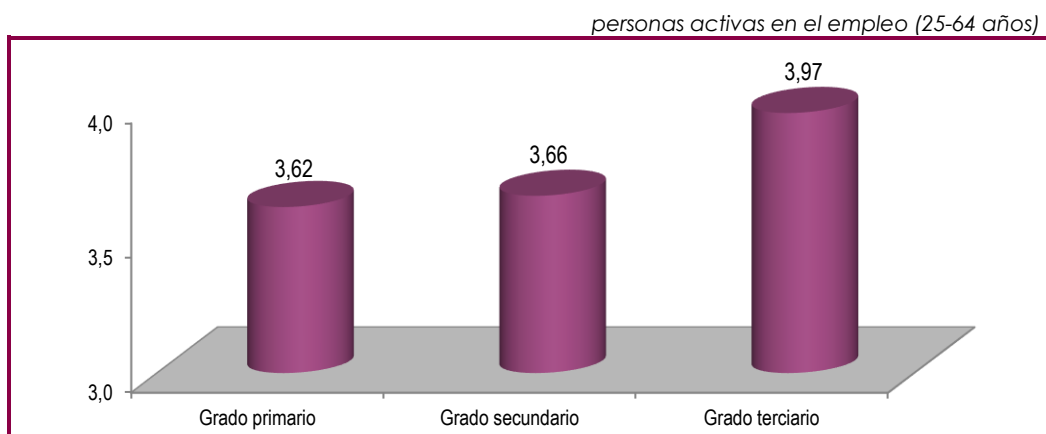
⁸ Realmente, para el grupo de 55-64 años, la peor valorada es colaboración en red (3,59), pero en una valoración muy similar a organización y análisis de información (3,61).

2.4. Competencias clave y nivel de estudios alcanzado

La valoración de las capacidades de las personas aumenta con el nivel de formación alcanzado

La tabla adjunta recoge la valoración de la capacitación de las personas ocupadas (25-64 años) con respecto de las competencias clave propuestas según el nivel de estudios alcanzado. Los resultados obtenidos muestran que las personas con nivel de formación terciaria⁹ (3,97) son las que mejor valoran su capacitación, y a cierta distancia de la realizada por las personas en los otros dos niveles formativos (3,62 y 3,66, para estudios primarios y secundarios¹⁰, respectivamente).

Gráfico 4. La capacitación media de las personas en las competencias clave, según nivel de estudios alcanzado



Fuente: Las capacidades y competencias de las personas ante el empleo. Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural (2020)

El análisis más detallado muestra que las diferencias entre las personas según nivel de estudios alcanzado son igualmente de matiz:

- Agilidad y capacidad de adaptación es la competencia con mejor valoración por parte de las personas de los tres niveles de estudios.

⁹ Ciclos formativos universitarios, medios-superiores (diplomaturas y similares de tres cursos de duración – sistema pre-Bolonia-) y superiores (grados y licenciaturas, master y doctorados) junto con la formación profesional de grado superior.

¹⁰ Educación generalista secundaria y formación profesional básica y de grado medio.

- Las personas con estudios terciarios evalúan de forma parecida sus competencias de comunicación oral y escrita, organización y análisis de la información y pensamiento crítico y resolución de problemas.
- Por el contrario, las personas de los otros dos niveles formativos consideran que sus capacidades en dichas competencias son menores; esto es, en los rankings de competencias de cada uno de los grupos de personas según nivel de estudios, este grupo de competencias está entre las tres peor valoradas.
- Las personas con mayor nivel de estudios se otorgan una peor valoración relativa en las competencias más personales o habilidades (iniciativa y emprendizaje o curiosidad e imaginación o, incluso, saber aprender). Por el contrario, las personas con niveles de estudios primarios o secundarios son justamente en estas competencias personales en las que mejor se evalúan.

Tabla 6 Índice de capacitación de las personas en las competencias clave, según nivel de estudios (de 1 a 5, de capacitación muy baja a muy alta)

personas activas en el empleo (25-64 años)

	Estudios primarios	Estudios secundarios	Estudios terciarios
Comunicación oral y escrita	3,59	3,60	4,00
Organización y análisis de información	3,42	3,52	4,00
Pensamiento crítico y resolución problemas	3,60	3,53	4,07
Saber cómo aprender	3,45	3,63	3,90
Colaboración en red (entre personas)	3,51	3,62	3,97
Agilidad y capacidad de adaptación	3,86	3,82	4,05
Iniciativa y emprendizaje	3,77	3,79	3,85
Imaginación y curiosidad	3,74	3,75	3,89

Fuente: Las capacidades y competencias de las personas ante el empleo. Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural (2020)

En definitiva:

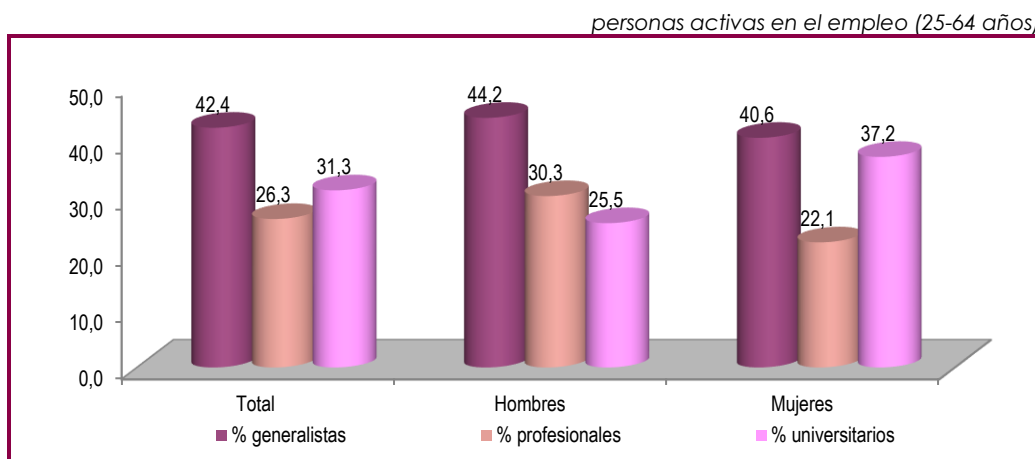
- Las valoraciones de las competencias clave de las personas están condicionadas por el nivel de estudios alcanzado.
- Las personas, a medida que aumenta su nivel de estudios, focalizan su capacitación en las competencias más cercanas al currículo y valoran en menor medida las habilidades personales.
- Por el contrario, las personas con menor nivel de estudios establecen un ranking de capacitación más centrado en las habilidades más personales que en las competencias cognitivas.

2.5. El nivel de estudios alcanzado por las personas adultas de Gipuzkoa

Los resultados obtenidos en la valoración de la capacitación de las personas en las competencias propuestas se corresponden con la trayectoria de las personas, con relación a la formación alcanzada y el empleo. A este respecto, la Estadística municipal de educación (Eustat) muestra que (2019):

- Un tercio de las personas (31,3%) cuenta con estudios universitarios, proporción que es algo mayor entre las mujeres (37,2%).
- Uno de cada tres hombres cuenta con estudios profesionales (30,3%) frente a una de cada cinco mujeres (22,1%).
- Cuatro de cada diez personas adultas tiene estudios generalistas (42,4%) proporción sensiblemente inferior a la registrada en 2010 (52,7%).

Gráfico 5. Población adulta no estudiante de Gipuzkoa, según nivel de estudios alcanzado y género (%)



Nota: Generalistas (primarios o menos: EGB, Educación primaria, sin estudios; secundarios: ESO; Bachiller, BUP-COU, etc.); Profesional (formación profesional, módulos profesionales y ciclos formativos y similares), Universitarios (medios-superiores: diplomaturas, ingenierías técnicas, enfermería y similares; superiores: grados, licenciaturas, master, doctorado).

Fuente: Estadística municipal de educación (Eustat)

Esto es, entre las personas de 25-64 años, prevalece un nivel formativo que está orientado al empleo, con un peso relevante de la formación profesional (26,3%) o universitaria (31,3%). Esta es la formación alcanzada por la base de la población consultada para valorar sus competencias, pero restringida a las personas con

empleo por lo que el nivel de estudios alcanzado será más elevado. Asimismo, ayuda a explicar la ligera mejor valoración en competencias señalada por las mujeres frente a los hombres, con una mayor presencia relativa de la formación universitaria.

Tabla 7 Población adulta no estudiante de Gipuzkoa, según nivel de estudios alcanzado, grupo de edad y género

personas activas en el empleo (25-64 años)

	Primarios o menos	Secundarios	Profesional	Universitarios	Personas adultas	
					Nº	% vertical
Hombres						
25-34 años	2.519	7.877	11.116	9.157	30.669	8,3
35-44 años	10.795	11.325	14.406	15.039	51.565	14,0
45-54 años	16.700	7.322	18.486	13.469	55.977	15,2
55-64 años	16.584	8.902	12.306	9.750	47.542	12,9
Mujeres						
25-34 años	2.052	6.525	6.810	14.302	29.689	8,1
35-44 años	6.810	9.519	10.254	23.092	49.675	13,5
45-54 años	13.295	7.511	13.832	19.031	53.669	14,6
55-64 años	18.851	9.466	9.436	11.452	49.205	13,4

Nota: Primarios o menos (EGB, Educación primaria, sin estudios); Secundarios (ESO; Bachiller, BUP-COU, etc.); Profesional (formación profesional, módulos profesionales y ciclos formativos y similares), Universitarios (medios-superiores: diplomaturas, ingenierías técnicas, enfermería y similares; superiores: grados, licenciaturas, master, doctorado).

Fuente: Estadística municipal de educación (Eustat)

Por grupos de edad y género se observa que la mejora en el nivel de estudios alcanzado por parte de las personas adultas de Gipuzkoa se debe a la progresión en la educación registrada generación a generación. De esta forma, los datos relativos por grupos de edad muestran el mayor nivel de estudios entre las personas más jóvenes. Este resultado está en la base de la mejor valoración en las competencias que realizan el grupo joven (35-44 años), que ya cuenta con un nivel de estudios alcanzado que es muy superior al grupo senior junto con una cierta "experiencia" que le hace valorar las competencias más personales.

3. Las competencias clave en el empleo presente y futuro

3.1. Percepción en la exigencia actual y futura en las competencias clave

Las competencias clave ya son exigidas y lo van a ser en el empleo del futuro

De acuerdo con la opinión mayoritaria de las personas consultadas el panel de competencias clave propuesto es requerido en el empleo actual y/o futuro. Hay un consenso muy amplio, con una valoración muy parecida con respecto de cada una de las competencias clave propuestas y sin apenas diferencias destacables -con apenas 10 puntos porcentuales de diferencia- que permitan establecer un ranking de mayor a menor exigencia.

Tabla 8 Exigencia presente y/o futura de las competencias clave

% respuestas afirmativas; personas activas en el empleo (25-64 años)

	Total
Comunicación oral y escrita	91,0
Organización y análisis de información	86,4
Pensamiento crítico y resolución problemas	90,2
Saber cómo aprender	87,4
Colaboración en red (entre personas)	87,2
Agilidad y capacidad de adaptación	95,0
Iniciativa y emprendizaje	84,4
Imaginación y curiosidad	82,4

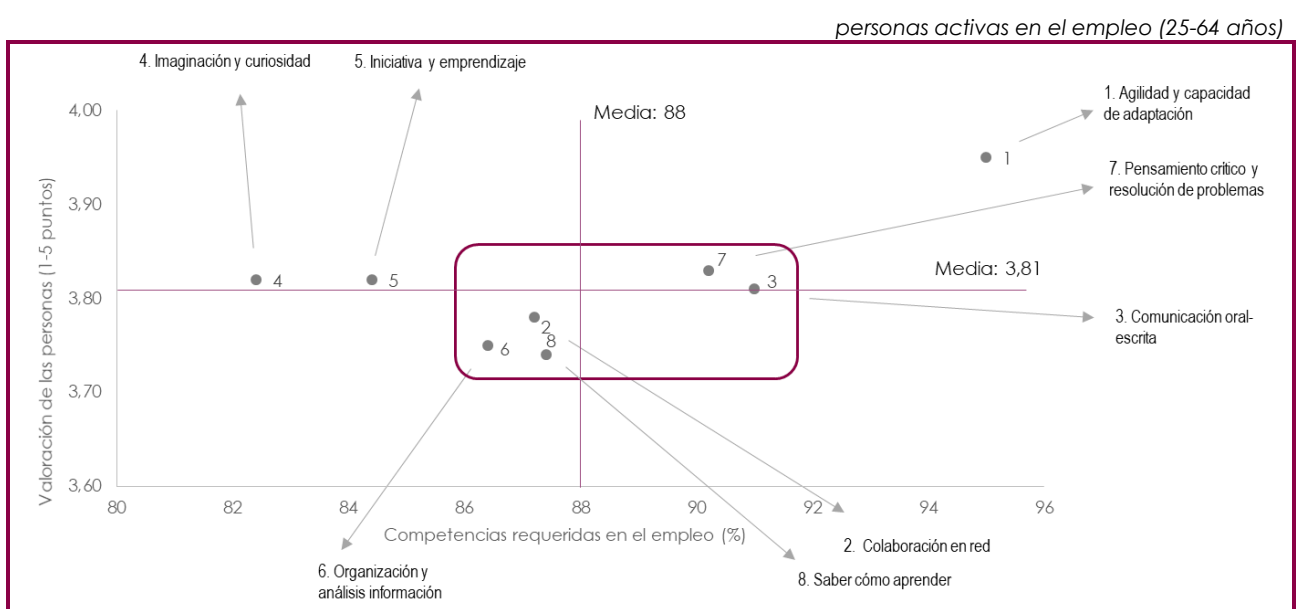
Fuente: Las capacidades y competencias de las personas ante el empleo. Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural (2020)

Los resultados obtenidos están alineados con la valoración que han hecho las personas de su capacitación. El gráfico adjunto recoge la valoración de la capacitación de las personas (ranking de 1 a 5, de menor a mayor valoración) y la

exigencia en el empleo (porcentaje afirmativo). El valor medio en la capacitación con respecto del panel de competencias clave propuesto es de 3,81 frente a un porcentaje medio de exigencia de estas competencias del 88%. De esta forma,

- Agilidad y capacidad de adaptación es la competencia mejor evaluada por las personas y sienten que es altamente exigida.
- El bloque central incluye cinco competencias interesantes, porque están en torno a la media en el desempeño o capacitación de las personas pero con un cierto grado de exigencia: abren los espacios para el aprendizaje y la mejora y son competencias objetivables en la capacitación de las personas. Dentro de este grupo se incluye la comunicación oral y escrita y pensamiento crítico y resolución de problemas junto con la colaboración en red, saber cómo aprender y organización y análisis de la información.
- Ciertamente, imaginación y curiosidad y/o iniciativa y emprendizaje es posible que entren dentro del catálogo de competencias clave pero, pese a que las personas se puedan sentir capacitadas, son las menos exigidas.

Gráfico 6. Valoración de las competencias clave y exigencia en el empleo



Fuente: Las capacidades y competencias de las personas ante el empleo. Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural (2020)

3.2. Percepción en la exigencia actual y futura en las competencias clave y tipología de personas

Mujeres y hombres las señalan como competencias exigidas en el presente y futuro

Las mujeres y los hombres muestran un resultado coincidente con relación a la exigencia de las competencias clave en el empleo actual y futuro. Tal y como muestra el cuadro adjunto, el porcentaje de personas que señala que cada una de estas competencias clave es o sea requerida en el empleo es casi coincidente. Eso sí, en todos los casos es señalada en mayor medida por las mujeres, excepto con relación a la organización y análisis de la información y la imaginación y curiosidad.

Tabla 9 Exigencia presente y/o futura de las competencias clave según género

% respuestas afirmativas; personas activas en el empleo (25-64 años)

	Mujer	Hombre	Diferencia (mujer-hombre)
Comunicación oral y escrita	93,1	89,0	4,1
Organización y análisis de información	85,4	87,4	-2,0
Pensamiento crítico y resolución problemas	90,2	90,2	0,1
Saber cómo aprender	89,0	85,8	3,2
Colaboración en red (entre personas)	87,4	87,0	0,4
Agilidad y capacidad de adaptación	95,9	94,1	1,8
Iniciativa y emprendizaje	84,6	84,3	0,3
Imaginación y curiosidad	81,5	83,3	-1,8

Fuente: Las capacidades y competencias de las personas ante el empleo. Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural (2020)

La edad de las personas no introduce diferencias en la percepción sobre la exigencia presente y futura de las competencias clave en el empleo

Los resultados referidos a la valoración de las personas con relación a la exigencia de las competencias clave en el empleo actual y futuro son compartidos e independientes de la edad. Todas ellas van a ser exigidas y tal vez el grado de importancia de cada una de ellas pudiera variar sobre todo en función de la ocupación que se desempeñe.

Es posible que el planteamiento de la pregunta limite la finura del resultado obtenido. Ante la opción de “sí” o “no”, se valora siempre positivamente. Ello pone de manifiesto que en el perfil de las competencias de los puestos de trabajo no sólo cuenta el conocimiento o contenidos técnicos del puesto sino, de forma creciente, cada vez son más importantes las habilidades personales (que pueden ser aprendidas) para un mejor desempeño cotidiano de las tareas.

Tabla 10 Exigencia presente y/o futura de las competencias clave según grupos de edad

% respuestas afirmativas; personas activas en el empleo (25-64 años)

	25-34 años	35-44 años	45-54 años	55-64 años
Comunicación oral y escrita	92,3	94,3	86,3	90,5
Organización y análisis de información	87,5	85,8	86,3	86,5
Pensamiento crítico y resolución problemas	86,5	92,0	89,7	91,9
Saber cómo aprender	87,5	86,9	85,6	91,9
Colaboración en red (entre personas)	87,5	89,2	86,3	83,8
Agilidad y capacidad de adaptación	95,2	97,2	93,2	93,2
Iniciativa y emprendizaje	80,8	84,7	87,0	83,8
Imaginación y curiosidad	85,6	80,7	81,5	83,8

Fuente: Las capacidades y competencias de las personas ante el empleo. Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural (2020)

La percepción de esta exigencia (presente y futura) en las competencias clave es creciente con la formación alcanzada

La percepción en la exigencia actual y futura en las competencias clave es relativamente compartida por las personas de acuerdo con los tres niveles de estudio considerados; no obstante, la proporción de personas que responde afirmativamente es claramente creciente con la formación alcanzada. Con todo, cabe señalar que:

- En las competencias de colaboración en red y agilidad y adaptación al cambio no hay diferencias en la proporción de personas que señalan su exigencia según el nivel formativo alcanzado.
- Con respecto de las competencias de comunicación oral y escrita, organización y análisis de la información y saber cómo aprender, el porcentaje de personas que responde afirmativamente es creciente con el nivel de formación alcanzado.

- Por último, iniciativa y emprendizaje e imaginación y curiosidad son las dos competencias (algo menos) señaladas en los tres casos y, asimismo, con un perfil ligeramente creciente con la formación alcanzada.

Tabla 11 Exigencia presente y/o futura de las competencias clave según nivel de estudios alcanzado

% respuestas afirmativas; personas activas en el empleo (25-64 años)

	Estudios primarios	Estudios secundarios	Estudios terciarios
Comunicación oral y escrita	78,9	87,9	97,0
Organización y análisis de información	73,7	83,7	92,4
Pensamiento crítico y resolución problemas	82,1	90,1	93,2
Saber cómo aprender	76,8	87,2	91,3
Colaboración en red (entre personas)	84,2	85,8	89,0
Agilidad y capacidad de adaptación	92,6	95,7	95,5
Iniciativa y emprendizaje	75,8	83,0	88,3
Imaginación y curiosidad	76,8	80,9	85,2

Fuente: Las capacidades y competencias de las personas ante el empleo. Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural (2020)

En definitiva, en la percepción en la exigencia actual y futura en las competencias clave propuestas con relación al empleo muestra que:

- Todas son importantes y son o serán exigidas, pero destacan agilidad y capacidad de adaptación, comunicación oral y escrita y pensamiento crítico y resolución de problemas.
- No hay diferencias de opinión según género o edad.
- Pero, hay diferencias interesantes según el nivel de estudios, ya que a medida que aumenta, se confirma la relevancia de estas competencias; pero, además, las diferencias se concentran en el grupo de competencias más ligadas a la formación, como son comunicación oral y escrita, organización y análisis de la información y pensamiento crítico y resolución de problemas.

Puede decirse que las competencias clave para el empleo combinan la componente de gestión del conocimiento transversal (comunicación, información, resolución...) y la gestión de la persona en el entorno laboral (colaboración en red, iniciativa y emprendizaje,...) que, además, se anticipa que serán cambiantes (agilidad y adaptabilidad).



Título: Las competencias clave de las personas ante el empleo;
caracterización de las personas
Documento nº 72, Octubre 2020

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

Elaboración IKEI, research & consultancy S.A.

