



For the excellence in Vocational Education in Europe

### Deliverable 3.4.2 Análisis de los resultados de la encuesta sobre las competencias clave

Versión revisada  
Abril 2021

Autores: Julia Fellingner, Mariya Dzhengozova



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

## Índice de contenidos

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Introducción .....                                               | 3  |
| 2. Oferta actual de formación de los socios del proyecto VetUp..... | 3  |
| 3. Selección de competencias claves.....                            | 5  |
| 4. Encuestas de empresas .....                                      | 7  |
| 5. Análisis de los resultados .....                                 | 9  |
| 6. Conclusión .....                                                 | 10 |
| 8. Fuentes .....                                                    | 10 |
| 9. Anexo: Lista de empresas encuestadas.....                        | 11 |

## 1. Introducción

El presente informe ofrece una visión general de la metodología utilizada para definir las competencias clave relevantes para el propósito de este proyecto, es decir, para encontrar una base común en la que deberían basarse las formaciones de VetUp organizadas por el socio polaco WSEI.

En un primer paso, se definieron las competencias clave basándose en diferentes fuentes europeas, mundiales y nacionales. En segundo lugar, para analizar en cuál de las competencias clave definidas deberían centrarse las formaciones de VetUp, se llevó a cabo una encuesta entre los empresarios de los países participantes: Bulgaria, España y Francia.

A continuación se analizaron las respuestas mediante estadísticas descriptivas para llegar a un consenso sobre las cuatro competencias clave que debían utilizarse en las formaciones de VetUP, para complementar los portfolios actuales de los socios del proyecto.

## 2. Oferta actual de formación de los socios del proyecto VetUp

### **Bulgaria:**

El socio búlgaro DP BGCPD (miembro de SIPOB), organiza cursos de formación para desempleados de larga duración. Un proyecto piloto reciente se centra en la orientación profesional y el asesoramiento. Los temas incluyen la comunicación, el trabajo en equipo, la gestión de conflictos, así como los conocimientos de matemáticas o de lengua búlgara.

### **Francia:**

El "Grupo de Interés Público - Formación e Inserción Profesional" (GIP- FCIP) Créteil es el primer distrito regional educativo de Francia. Representa 600 itinerarios de desarrollo profesional, 32 000 alumnos adultos en 180 escuelas al año. Sus principales objetivos son la puesta en marcha y el desarrollo de la cooperación a "nivel de academia" en los ámbitos de la formación profesional de adultos y la inserción profesional. El GIP - FCIP actúa como autoridad y estructura de apoyo administrativo para la Red GRETA en su territorio, donde GRETA es parte de la estrategia de educación continua para adultos y de formación profesional. La red GRETA es, por tanto, una organización muy diversa que ofrece servicios, educación y formación en todos los campos y para todos los niveles. Los programas ofrecen formación en habilidades duras y blandas. La mayoría de los programas se dirigen a los solicitantes de empleo, a los trabajadores y a jóvenes no cualificados o poco cualificados.

### **España:**

La organización española asociada IDEA ofrece una gran variedad de opciones para los estudiantes que buscan formación profesional. Un curso centrado en la cocina sirve de ejemplo específico, que puede generalizarse: "los alumnos habrán adquirido la competencia general para desarrollar el procedimiento de pre-elaboración, preparación, presentación y conservación de cualquier tipo de alimentos y decidir sobre las ofertas gastronómicas, aplicando las técnicas culinarias adecuadas, sin ayuda, y cumpliendo los objetivos de calidad y económicos, respetando las normas de seguridad y salud y las prácticas higiénicas en la manipulación de alimentos".

Esta competencia general se divide en unidades de destreza individuales (UC) como:

- Actuar de acuerdo con las normas de seguridad e higiene y de protección del medio ambiente en los servicios de hostelería (UC0711\_2).
- Decidir sobre ofertas gastronómicas sencillas, gestionar y controlar el suministro de alimentos (UC0259\_2).

- Pre-procesar y conservar todo tipo de alimentos (UC0260\_2).
- Preparar preparaciones culinarias básicas para varios propósitos y cocina básica (UC0261\_2).
- Preparar y presentar los platos más relevantes de la cocina regional en España y de la cocina internacional (UC0262\_2).

Las competencias profesionales se adquieren a través de los resultados de aprendizaje definidos dentro de los Módulos de Formación (MF) relacionados (más generales), como, en este caso:

- Seguridad & salud y protección medioambiental en servicios de hostelería (MF0711\_2).
- Ofertas gastronómicas básicas y sistemas de provisión (MF0259\_2).
- Pre-procesamiento y conservación de alimentos (MF0260\_2).
- Técnicas culinarias (MF0261\_2).
- Productos culinarios (MF0262\_2).
- Formación práctica en el lugar de trabajo en materia de cocina (MP0017).<sup>1</sup>

Los resultados de aprendizaje incluidos en la formación práctica en el lugar de trabajo que completan y refuerzan los resultados de aprendizaje adquiridos en los otros módulos de formación son (entre otros):

- Colaborar en la elaboración de ofertas gastronómicas como menús, listas u otras (galas, banquetes, etc.), de acuerdo con sus diferentes naturalezas.
- Diferenciar las características de los alimentos y bebidas teniendo en cuenta las ofertas gastronómicas específicas.
- Colaborar en el cálculo de los costes de material para estimar los posibles precios de las ofertas gastronómicas.
- Colaborar en la elaboración de diferentes productos culinarios y realizar otros trabajos de pre-elaboración, para su posterior utilización en recetas o para la venta.
- Colaborar en el acabado y aplicación de las técnicas básicas de cocina y, cuando se requiera, de conservación para obtener preparaciones culinarias básicas.
- Colaborar en las técnicas de acabado y regeneración que requieren las preparaciones culinarias para su uso o consumo posterior.
- Cooperar en el análisis y aplicación de las normas y condiciones higiénicas y sanitarias referidas a las unidades de producción o a los servicios de alimentos y bebidas, para prevenir los riesgos de intoxicación alimentaria o de contaminación ambiental.
- Colaborar en el diseño y elaboración de elementos decorativos de todo tipo de preparaciones culinarias, aplicando las técnicas gráficas y decorativas adecuadas.
- Participar en los procesos de trabajo de la empresa, siguiendo las normas e instrucciones establecidas en el lugar de trabajo.

Como puede deducirse de esta lista, hay una falta de formación en habilidades blandas; el plan de estudios se basa en las directrices presentadas por el gobierno para los módulos de formación profesional. El enfoque principal para la EFP en IDEA, así como otras organizaciones dentro de la red, son las habilidades teóricas y prácticas del tema de la formación, con poco o ningún enfoque en las habilidades blandas (empatía, comportamiento, comunicación).

---

<sup>1</sup> Fundamento jurídico de toda la información sobre los resultados de aprendizaje adquiridos por el titular del Certificado en cada MF

### 3. Selección de competencias claves

La lista de competencias clave seleccionadas para esta encuesta, se basó en "Skills in online vacancies" de Cedefop<sup>2</sup>, los resultados del proyecto Erasmus+ "Key4" (2015-17), que analizó la importancia de las competencias clave para las prácticas en empresas seleccionadas, y el informe "Future Work Skills" de la Universidad de Phoenix<sup>3</sup>.

Según una investigación realizada por Cedefop, a través del análisis de anuncios de empleo online, las competencias más buscadas por las empresas de la UE en 2019, fueron:

- Adaptarse al cambio / adaptarse a situaciones que cambian
- Trabajo en equipo
- Principios del trabajo en equipo
- Asistencia al cliente
- Crear soluciones a problemas
- Comunicación
- Pensar de forma proactiva
- Mostrar responsabilidad
- Gestión de proyectos
- Trabajar de manera independiente
- Desarrollar estrategias para resolver problemas
- Ajustar las prioridades / priorizar las tareas
- Tolerar el estrés
- Team building
- Pensamiento creativo
- Gestionar el tiempo
- Analizar problemas para oportunidades
- Mostrar entusiasmo
- Liderar un equipo

Las siguientes competencias clave también se mencionaron como relevantes en algunos países, pero no se profundizó en ellas para este estudio. No serían adecuadas como temas de formación, ya que son demasiado específicas o demasiado generales:

- Utilizar el ordenador
- Inglés
- Utilizar Microsoft office / Office software / Office
- Lenguas extranjeras para carreras internacionales
- Estándares de calidad

Las partes interesadas del proyecto Erasmus+ KEY4 clasificaron las siguientes competencias clave como las más importantes:

1. Comunicar con personas dentro y fuera de la organización
2. Trabajar en equipo
3. Tomar decisiones y resolver problemas
4. Planificar, organizar y priorizar trabajo

Estas cuatro competencias pueden integrarse fácilmente en la lista anterior, por lo que se presentó a los países socios una combinación de las dos clasificaciones.

---

<sup>2</sup> Cedefop (2019)

<sup>3</sup> Davies A., Fidler D., Gorbis M. (2011)

Además, para la lista final presentada a las empresas se han tenido en cuenta las competencias recogidas en el informe "Future Work Skills" de la Universidad de Phoenix<sup>4</sup>, que se basan en seis factores: la longevidad extrema, el auge de las máquinas y los sistemas inteligentes, el mundo computacional, la nueva ecología de los medios de comunicación, las organizaciones superestructuradas y un mundo globalmente conectado.

1. La creación de sentido (la capacidad de determinar el sentido profundo o el significado de lo que se expresa)
2. Inteligencia social (capacidad de conectar con los demás de forma profunda y directa, para percibir y estimular las reacciones e interacciones deseadas)
3. Competencia transcultural (capacidad de actuar en diferentes entornos culturales)
4. Cooperación virtual (la capacidad de colaborar eficazmente con un equipo en un entorno virtual)
5. New-media literacy (educación mediática) (la capacidad de utilizar los nuevos medios que ofrece el mercado)
6. Pensamiento adaptivo (La capacidad de pensar de forma innovadora. Adaptación a condiciones que cambian rápidamente y complemento de los conocimientos con nueva información)
7. Gestión de la carga cognitiva (la capacidad de priorizar la información en términos de relevancia)
8. Design mindset (modelar hábilmente los procesos y las tareas de forma que se consiga el objetivo fijado)
9. Transdisciplinariedad (pensamiento global que va más allá de un objetivo de un ámbito determinado)
10. Pensamiento computacional (el uso hábil de los datos y la capacidad de pensar a partir de la información recopilada y utilizarla de la manera más eficaz)

Estas competencias se añadieron a las previamente establecidas, concluyendo en la siguiente lista de 20 competencias:

- Adaptarse al cambio
- Trabajo en equipo
- Tomar decisiones y resolver problemas
- Habilidades comunicativas
- Pensar de forma proactiva
- Mostrar responsabilidad
- Gestión de proyectos
- Trabajar de forma independiente
- Planificar, organizar y priorizar el trabajo
- Gestión del estrés
- Pensamiento creativo
- Analizar problemas para oportunidades
- Empatía
- Liderar un equipo
- Pensamiento computacional
- Transdisciplinariedad
- Inteligencia social
- Competencia transcultural
- Colaboración virtual

---

<sup>4</sup> Davies A., Fidler D., Gorbis M. (2011)

- New-Media literacy (educación mediática)

## 4. Encuestas de empresas

Para determinar en cuáles de las competencias clave mencionadas deben centrarse las formaciones VetUp, se realizaron encuestas a las empresas de los socios del proyecto. Como los socios de Polonia son responsables de la organización de las formaciones VetUp, pero no participan en ellas, sólo se incluyeron en la investigación las empresas de Bulgaria, Francia y España.

Las encuestas se llevaron a cabo entre marzo y mayo de 2020, es decir, durante la primera oleada de la pandemia de Covid19 en Europa, lo que hizo que llegar a los interesados fuera más difícil de lo previsto.

No obstante, el consorcio consiguió obtener respuestas de 15 empresas búlgaras, 18 francesas y 21 españolas. Clasificaron las 20 competencias clave propuestas según su importancia percibida del 1 al 20, siendo el 1 la más importante y el 20 la menos importante.

### **Bulgaria:**

Los socios del proyecto búlgaro consultaron a pequeñas y medianas empresas de hasta 80 empleados, activas en diversos sectores de la economía, como la educación, el sector inmobiliario, la construcción, el turismo o la fabricación. Las empresas búlgaras clasificaron las competencias clave sugeridas de la siguiente manera (n=15):

1. Trabajar en equipo
2. Trabajar de forma independiente
3. Habilidades comunicativas
4. Mostrar responsabilidad
5. Planificar, organizar y priorizar el trabajo
6. Tomar decisiones y resolver problemas
7. Pensamiento computacional
8. Pensar de forma proactiva
9. Analizar problemas para oportunidades
10. Adaptarse al cambio
11. Pensamiento creativo
12. Liderar un equipo
13. Gestión del estrés
14. Colaboración virtual
15. Gestión de proyectos
16. Empatía
17. Transdisciplinariedad
18. Inteligencia social
19. Competencia transcultural
20. New-media Literacy (educación mediática)

### **Francia:**

La organización GRETA se ocupa de casi todos los ámbitos profesionales (RRHH, digital, terciario, industria, servicios sociales, construcción, turismo y restauración, transporte y logística, etc.), por lo que ha pedido a un amplio panel de empresas que respondan al cuestionario. Las empresas que han participado en esta encuesta han sido desde multinacionales hasta pequeñas empresas y pequeñas asociaciones. El grupo objetivo de la encuesta era, por tanto, amplio, y trataba de representar al máximo la diversidad de la red. Respondieron a la encuesta entidades como aeropuertos (Aéroport

de Paris), ENEDIS (empresa pública francesa de distribución de energía), empresas cinematográficas (como METISFILMS), SUEZ (una gran empresa multinacional del sector de la construcción y la energía), FM logistics (una empresa de logística), organizaciones públicas como "Etablissement Public Territorial Plaine Commune", una especie de entidad/representación del gobierno local/regional, y empresas que trabajan en el ámbito social.

Las empresas francesas (n=18) clasificaron las competencias en el siguiente orden:

1. Planificar, organizar y priorizar el trabajo
2. Tomar decisiones y resolver problemas
3. Habilidades comunicativas
4. Pensar de forma proactiva
5. Trabajar en equipo
6. Analizar problemas para oportunidades
7. Liderar un equipo
8. Trabajar de forma independiente
9. Colaboración virtual
10. Pensamiento computacional
11. Adaptarse al cambio
12. Mostrar responsabilidad
13. Empatía
14. Inteligencia social
15. Pensamiento creativo
16. Gestión de proyectos
17. Transdisciplinariedad
18. New-media Literacy (educación mediática)
19. Gestión del estrés
20. Competencia transcultural

### **España:**

IDEA incluyó empresas de diferentes tamaños, necesidades y logística, desde grandes empresas con cientos de empleados, hasta PYMES, incluyendo empresas familiares con sólo 3 empleados. El valor añadido de encuestar a esta variedad de empresas era conectar con ellas para que pudieran integrar a sus alumnos en sus estructuras en el futuro. Dado que IDEA ofrece principalmente cursos de "Atención socio-sanitaria a personas en el domicilio"; "Atención socio-sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales"; Cocina; Mediación comunitaria; Fabricación mecánica; "Operaciones básicas en restaurantes y servicios de bar", las empresas encuestadas pertenecen a estos ámbitos.

Los empleadores españoles encuestados (n=23) entregaron la siguiente clasificación:

1. Trabajar en equipo
2. Mostrar responsabilidad
3. Tomar decisiones y resolver problemas
4. Adaptarse al cambio
5. Planificar, organizar y priorizar el trabajo
6. Habilidades comunicativas
7. Pensar de forma proactiva
8. Empatía
9. Inteligencia social
10. Analizar problemas para oportunidades
11. Transdisciplinariedad
12. Pensamiento creativo
13. Gestión del estrés

14. Trabajar de forma independiente
15. Gestión de proyectos
16. Pensamiento computacional
17. New-media Literacy (educación mediática)
18. Liderar un equipo
19. Competencia transcultural
20. Colaboración virtual

## 5. Análisis de los resultados

Comparamos los resultados medios y medianos de las clasificaciones individuales de las empresas en cada país, y luego pasamos a una clasificación general por país. Cuando las cifras de la "primera" clasificación no eran del todo concluyentes, examinamos más a fondo cuántas empresas clasificaban la competencia en segundo, tercer o cuarto lugar. En un segundo paso creamos medias ponderadas a partir de los resultados de los países, según el número de encuestados de cada país (BG 15, FR 18, ES 23), para llegar a un resultado equilibrado. Según este análisis, las siguientes competencias fueron las mejor valoradas

|                                                 |
|-------------------------------------------------|
| 1. Trabajar en equipo                           |
| 2. Tomar decisiones y resolver problemas        |
| 3. Planificar, organizar y priorizar el trabajo |
| 4. Habilidades comunicativas                    |
| 5. Mostrar responsabilidad                      |

Les siguieron (en orden descendente de importancia):

|                                              |
|----------------------------------------------|
| 6. Pensar de forma proactiva                 |
| 7. Adaptarse al cambio                       |
| 8. Analizar problemas para oportunidades     |
| 9. Trabajar de forma independiente           |
| 10. Pensamiento computacional                |
| 11. Empatía                                  |
| 12. Liderar un equipo                        |
| 13. Pensamiento creativo                     |
| 14. Inteligencia social                      |
| 15. Transdisciplinariedad                    |
| 16. Colaboración virtual                     |
| 17. Gestión del estrés                       |
| 18. Gestión de proyectos                     |
| 19. New-media Literacy (educación mediática) |
| 20. Competencia transcultural                |

## 6. Conclusión

Los socios del consorcio VetUp han debatido los resultados de la encuesta centrándose en la selección de las competencias que se incluirán en las próximas sesiones de formación (organizadas por WSEI). Basándose en las necesidades de formación de sus redes de EFP, los socios decidieron cambiar ligeramente la clasificación de la encuesta, es decir, dar prioridad a las siguientes competencias (véase la tabla siguiente).

| <b>Clasificación de las competencias cubiertas en la próxima formación (según lo discutido y acordado por los socios del consorcio)</b> | <b>Clasificación de las competencias según los resultados globales de las encuestas a empresas realizadas en Bulgaria, Francia y España</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Planificar, organizar y priorizar el trabajo                                                                                         | 1. Trabajar en equipo                                                                                                                       |
| 2. Habilidades comunicativas                                                                                                            | 2. Tomar decisiones y resolver problemas                                                                                                    |
| 3. Trabajar en equipo                                                                                                                   | 3. Planificar, organizar y priorizar el trabajo                                                                                             |
| 4. Adaptarse al cambio                                                                                                                  | 4. Habilidades comunicativas                                                                                                                |
|                                                                                                                                         | 7. Adaptarse al cambio                                                                                                                      |

El cuadro muestra que la competencia más importante para incluir en la formación de VetUP es "ser capaz de planificar, organizar y priorizar el trabajo" (clasificada como tercera en importancia por las encuestas). A esta competencia le siguen la capacidad de comunicación y de trabajo en equipo (clasificadas respectivamente como cuarta y primera en las encuestas). Según los resultados de la encuesta, la competencia "adaptarse al cambio" no figura entre las cinco primeras, pero los socios la consideran más importante que la capacidad de tomar decisiones y resolver problemas, que no se incluirá en las próximas sesiones de formación.

Se espera que el hecho de centrarse en las competencias seleccionadas aumente el valor global de la oferta de EFP de los socios de VETup / sus redes, ya que la hará más precisa, realista y sensible a las necesidades del mercado laboral y, por tanto, proporcionará a los alumnos de EFP mejores oportunidades de empleo.<sup>5</sup>

## 8. Fuentes

Cedefop (2019): Skills Panorama – skills in online job advertisements, online:

<https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/dashboard/skills-online-job-advertisements?country=EU&occupation=#3> [accessed Jan. 2020]

Davies, Anna / Fidler, Devin / Gorbis, Marina (2011): Future of Work Skills 2020. Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute Available online:

[https://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A\\_UPRI\\_future\\_work\\_skills\\_sm.pdf](https://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf)

<sup>5</sup> La formación de VetUP está concebida como formación de formadores, es decir, está dirigida a profesores y formadores, directores de centros escolares y gestores de formación (de la red de proveedores de EFP de VETup), que luego transferirán las competencias adquiridas a los alumnos de EFP.

## 9. Anexo: Lista de empresas encuestadas

### Bulgaria

1. Tropicana
2. Arco
3. Knauf
4. меридиан 22
5. Амперел
6. Морски хоризонти
7. Бош-отдел автомобилно оборудване
8. "Хамбургер България" ЕООД
9. Транспрес
10. Админсофт
11. БГСервиз
12. Датикум
13. Крез
14. Елит монтаж
15. Промет сейф

### Francia

1. GHU
2. ADP
3. Agence Rousseau
4. EPT
5. you industrie
6. tveac
7. travail entraide
8. suiez
9. slip
10. paris batiment
11. pampa
12. metisfilms
13. elior
14. greta gmti
15. FM logistics
16. enedis
17. terideal
18. DOTT

### España

1. MAXFRUIT, SL
2. SERCOVAL
3. MARTÍNEZ CANO GESTIÓN, SL
4. ESCOLA DE CUINA CREMADES

5. COCINA CON AMOR
6. AMCOR FLEXIBLES
7. VIALTERRA MEDIO AMBIENTE
8. RESIDENCIA MUNICIPAL
9. OCASO SEGUROS SA (ALZIRA)
10. CLEAR PET SL
11. DUEN SL
12. JOSE ALAPONT
13. PLANTIPLUS
14. GUINEA PUB
15. TOP MOTOS
16. GREFUSA
17. HOSPITAL AGUAS VIVAS
18. CADERSA
19. SUMINISTROS ALZIRA
20. PSIQUES
21. INDUSTRIAS SALES-PIMLAC
22. COOPCARLET
23. LUIMARMÍ