



Màster universitari en **Formació del Professorat d'Educació Secundària
Obligatòria i Batxillerat, Formació Professional i Ensenyament d'Idiomes**

Treball de fi de màster

Títol: **Desenvolupament de les competències transversals a la Formació
Professional.**

Cognoms: Carrasco Portero

Nom: Manuel

Titulació: Màster en Formació del Professorat d'Educació Secundària Obligatòria i
Batxillerat, Formació Professional i Ensenyament d'Idiomes

Especialitat: Formació professional.

Directora: Ester Guaus.

Data de lectura:

RESUM.

Aquest treball de síntesi i investigació es un estudi sobre com i quines son les competències transversals que es desenvolupen a la formació professional i quins són els requeriments del mercat laboral en aquest sentit.

Després d'una comparativa, es conclou que no hi ha en general una valoració diferenciada ni un mètode o pla de desenvolupament de les CT a la formació professional. El treball proposa una sèrie d'accions de cara a sincronitzar al màxim les dues realitats, la formativa i la empresarial.

PREFACI

SUMARI

I. INTRODUCCIÓ

1. Objecte i justificació.	5
2. Àmbit d'aplicació	6

II. MEMÒRIA

1 Competències professionals transversals. Definicions	7
2 Competències transversals a la Formació professional	9
2.1 Currículum de Competències transversals a la FP per famílies.	9
2.2 Avaluació de les competències transversals a la FP	12
2.2.1 Avaluació.	12
2.2.2 Qüestionari d'avaluació de CT al Centre del Pràcticum.	13
2.3 Desenvolupament de competències transversals a la FP	15
3 Competències transversals al mercat laboral	16
3.1 Competències mes valorades pel sector empresarial	16
3.2 Avaluació i desenvolupament de les competències «in company»	19
4 Comparativa CFGS versus Mercat Laboral	22
5. Proposta de pla d'adequació. CFGS / Mercat Laboral	23
5.1 Pla d'accions.	23
5.2 Temporització i seguiment del pla.	23
5.3 Proposta pròpia de Continguts i instruments d'avaluació.	23
5.3.1.1 Proposta d'eines pel desenvolupament de CT.	23
5.3.1.2 Proposta de Metodologia general dels tallers.	24
5.3.1.3 Proposta de Taller Exemple de Pluja d'idees	25
5.3.1.4 Proposta de Taller exemple de Resiliència Personal.	27
5.3.2 Proposta d'avaluació de les CT.	29
5.3.2.1 Proposta d'escala de valoració de les CT	29
5.3.2.2 Proposta de Graella d'avaluació de les CT.	30
6. Conclusions.	33
7 Bibliografia, web grafia, referències	35
III ANNEXES	36
Annex 1. Definició Competències i Nivells d'assoliments.	36

PREFACI.

Després d'una llarga experiència al món industrial, amb responsabilitat directa sobre persones a les àrees de producció, qualitat i manteniment, les competències que més he trobat a faltar en els treballadors incorporats provinents de la Formació professional han estat les transversals.

Els coneixements tècnics previs i l'aprenentatge dels específics no ha sigut cap impediment per desenvolupar amb èxit la feina. La falta d'habilitats personals i interpersonal i sobre tot la falta de cultura adquirida per desenvolupar aquestes habilitats han provocat que n'assolissin els resultats necessaris i la sortida de molts d'ells.

L'objectiu doncs es aconseguir que els alumnes de FP abans d'incorporar-se al món laboral hagin adquirit en un grau mínim les CT que els demanen les empreses. I també , fonamentalment, la cultura i les eines per saber desenvolupar-les.

Agraïments: Hi ha una llarga llista de persones que m'han ajudat en la decisió d'encarar el meu objectiu professional a la formació, però sens dubte, la meua companya Yolanda és la que m'ha fet la darrera empenta.

I. INTRODUCCIÓ

1. Objecte i justificació.

Es pretén arribar a una proposta de Pla d'actuació de cara a adequar les competències de caire transversal que es treballen a la Formació Professional amb les que es valoren més al mercat laboral.

A més, es vol aconseguir presentar una eina d'avaluació i de desenvolupament i creixement d'aquestes competències de cara a que els alumnes surtin amb una preparació adequada al que se li demana.

La justificació es bàsica, les competències transversals, d'habilitats personals i interpersonals, són claus perquè l'alumne tingui èxit en el seu treball dintre d'una organització empresarial.

Les competències tècniques i de coneixements se suposen adquirides en el moment en que s'assoleix una titulació, i el procés d'adaptació a les circumstàncies específiques de cada empresa es un camí natural.

A més a més, es mantenen al dia i s'amplien amb formació interna / externa promoguda per la pròpia empresa.

El desenvolupament de les Competències Transversals, acostuma a no estar present pràcticament en cap pla de desenvolupament pel personal d'una empresa, exceptuant directius, tot i que és vital per tot el personal i pel funcionament de tota l'empresa.

Per això convé haver-ho treballat dintre de la formació professional amb profunditat.

En síntesi els objectius d'aquest treball són:

- 1 Estudiar quines competències transversals valoren o demanen les empreses pels diferents perfils professionals.
- 2 Analitzar quina és la situació actual dintre de la formació professional en el desenvolupament d'aquestes competències.
- 3 Proposar un pla de millora pel desenvolupament d'aquestes competències dintre de la FP per adequar-ho a les necessitats del món empresarial.

2. Àmbit d'aplicació.

L'objectiu es poder aplicar aquest estudi a tots els estudiants de qualsevol cicle formatiu tant de grau mig com de grau superior que es faci actualment, i pels futurs.

Per què? Per que l'objectiu final és que tots els alumnes s'incorporin al mon laboral, per tant, tots hauran de tenir assolides aquestes competències en un nivell més o menys adequat per adaptar-se a una estructura empresarial amb èxit.

II. MEMÒRIA

1 Competències professionals transversals. Definicions. ¹

S'anomenen a continuació les competències clau, de caire transversal, que inclouen tots els aspectes que implica el fet de desenvolupar una professió, i amb una breu definició del que signifiquen.

Es presenten agrupades en cinc àrees: l'assoliment, la gestió d'equips, la gestió personal, la influència que pot assolir un treballador i el pensament

En totes elles, el professional ha de desenvolupar-se en major o menor grau per garantir uns resultats correctes de la seva tasca.

Àrea Assoliment:

- 1 Iniciativa: Predisposició a actuar de forma proactiva, identificant problemes, obstacles o oportunitats, per donar-los resposta.
- 2 Orientació a l'assoliment: Es la preocupació per realitzar bé el treball o sobrepassar un estàndard.
- 3 Planificació i organització: Prioritzar i establir línies d'actuació, optimitzant recursos amb una gestió eficaç del propi treball i dels col·laboradors/es.
- 4 Preocupació per l'ordre i la qualitat: Seguiment continu i revisió del treball i la informació; insistència en la claredat dels rols i funcions.

Àrea de Gestió de l'equip.

- 5 Direcció de persones: Implica la intenció de fer que altres persones actuïn segons els nostres objectius.
- 6 Lideratge: Intenció d'assumir el rol de líder o guia d'un grup o equip de treball.
- 7 Treball en equip i cooperació: Implica la intenció de col·laborar i cooperar amb altres, formar part d'un grup, treballar junts, com a oposat a fer-ho individualment o competitiva.

Àrea de gestió personal.

- 8 Autoconfiança: És el convenciment sobre la nostra pròpia capacitat per a fer una tasca de manera correcta.
- 9 Autocontrol: El saber mantenir les pròpies emocions sota control i evitar reaccions negatives davant un entorn agressiu.
- 10 Compromís amb l'organització: És la capacitat i voluntat d'orientar els propis interessos i comportaments cap a les necessitats, prioritats i objectius de la companyia.

11 Flexibilitat i gestió del canvi: Habilitat d'adaptar-se i treballar correctament en situacions diferents i amb persones i grups diversos. Significa entendre punts de vista diferents, i saber adaptar-se als canvis dintre de una pròpia empresa o en les responsabilitats del lloc de treball.

Àrea d'influència.

12 Comunicació: Habilitat de transmetre de manera clara i entenedora.

13 Empatia: Implica saber entendre les altres persones, tant a nivell de pensaments com sentiments .

14 Negociació: Habilitat per promoure el consens per fer coincidir criteris diferents i buscar el millor benefici comú.

15 *Networking*: Habilitat d'establir i mantenir contactes a nivell professional pel benefici mutu.

16 Orientació al client: Desig d'ajudar o servir als clients/es, de satisfer les seves necessitats, siguin clients externs o interns.

Àrea de pensament.

17 Aprenentatge i utilització de coneixements: Implica la inquietud i curiositat constant per aprendre o saber-ne, posar en pràctica aquests coneixements, i transmetre'ls als demès.

18 Creativitat: Permet identificar, plantejar i resoldre problemes de manera rellevant i divergent. S'aconsegueix establint relacions de coneixement diferents, fent noves preguntes i donant respostes originals.

19 Orientació estratègica: Capacitat de vincular visions a llarg termini i conceptes amplis al treball diari.

20 Pensament analític: Entendre una situació, dividint-la en parts petites o pas a pas. Inclou organitzar les parts d'un problema de forma sistemàtica, establir comparatives, prioritats, entendre seqüències temporals i les relacions causa-efecte dels fets.

21 Pensament conceptual: Saber identificar relacions que no són òbvies o identificar punts clau en situacions complexes. Inclou la utilització d'un raonament creatiu, inductiu o conceptual.

2 Competències transversals a la Formació professional.

2.1 Currículum de Competències transversals a la FP per famílies.²

En principi, dintre de tots els cicles formatius es treballen de manera continua al llarg dels estudis, tota una sèrie de competències, incloses les transversals.

Si analitzem les competències professionals, personals i socials de diferents títols podem identificar varies competències transversals.

Tot i que estan adaptades a cada Cicle Formatiu, la realitat és que són les mateixes competències.

El redactat d'aquestes competències es pot exemplificar amb aquest inici de frases:

- a) Planificar els processos productius...
- b) Programar i organitzar la
- e) Planificar la logística ...
- f) Programar i supervisar el
- l) Organitzar i coordinar el treball en equip, assumint-ne el lideratge, mantenint relacions professionals fluïdes, comunicant amb respecte i sentit de la responsabilitat en l'àmbit de la seva competència, tenint en compte la jerarquia de l'empresa.
- m) Mantenir una actitud d'actualització i d'innovació respecte als canvis tecnològics, organitzatius i socioculturals en ...
- n) Complir amb els objectius de la producció, col·laborant amb l'equip de treball i actuant conforme als principis de responsabilitat i de tolerància.
- o) Adaptar-se a diferents llocs de treball i a noves situacions laborals...
- q) Resoldre problemes i prendre decisions individuals ...

Podem trobar als DOGS corresponents la relació de les competències professionals, personals i socials esmentades relacionades amb els mòduls professionals en que es treballen.

Veure següent taula exemple:

Mòduls professionals	Competències professionals, personals i socials. Segons el Decret 37/2014																			
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	q	r	s	t
MP1. Tecnologia alimentària	X	X			X							X								
MP2. Anàlisi d'aliments*						X	X			X	X			X	X	X				
MP3. Tractaments de preparació i conservació dels aliments**			X	X	X	X		X	X	X	X	X	X							
MP4. Organització de la producció alimentària			X	X	X	X		X	X	X	X	X	X							
MP5. Comercialització i logística en la indústria alimentària					X			X			X	X					X		X	
MP6. Gestió de qualitat i ambiental en la indústria alimentària		X	X	X	X	X	X		X	X										
MP7. Manteniment electromecànic en indústries de procés	X	X			X					X		X	X							
MP8. Control microbiològic i sensorial dels aliments*						X	X			X	X	X	X			X	X			X
MP9. Nutrició i seguretat alimentària	X		X							X	X	X	X	X	X	X	X			
MP10. Processos integrats en la indústria alimentària***	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X			
MP11. Biotecnologia alimentària			X			X			X	X			X							
MP12. Innovació alimentària	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X			
MP13. Formació i orientació laboral												X	X	X	X	X	X	X	X	X
MP14. Empresa i iniciativa emprenedora												X	X	X	X	X	X	X	X	X
MP15. Projecte en processos i qualitat en la indústria alimentària																				
MP16. Formació en centres de treball																				

Taula 1. CFGS Processos i qualitat a la Indústria Alimentària Rd 37/2014.

D'altre part, al *Mòdul de formació i orientació laboral*, en endavant FOL, que és comú a tots els cicles també es treballen competències transversals.

Podem fer una revisió dels resultats d'aprenentatge i criteris d'avaluació i podrem identificar diferents competències transversals (en parèntesis i color gris):

Resultats d'aprenentatge i criteris d'avaluació

1. Selecciona oportunitats d'ocupació, identificant les diferents possibilitats d'inserció i les alternatives d'aprenentatge al llarg de la vida

Criteris d'avaluació

1.1 valora la importància de la formació permanent (aprenentatge i utilització de coneixements) com a factor clau per a l'ocupabilitat i l'adaptació a les exigències del procés productiu.

1.2 Identifica els itineraris formatius i professionals relacionats amb el perfil professional del tècnic o tècnica en planta química. (orientació estratègica)

1.3 Determina les aptituds i les actituds (competències a l'àrea de gestió personal) requerides per a l'activitat professional relacionada amb el perfil del títol.

1.4 Identifica els principals jaciments d'ocupació i d'inserció laboral per al tècnic o la tècnica en planta química. (orientació estratègica).

1.5 Determina les tècniques utilitzades en el procés de recerca d'ocupació.

1.6 Preveu les alternatives d'autoocupació als sectors professionals relacionats amb el títol. (iniciativa)

1.7 Realitza la valoració de la personalitat, les aspiracions, les actituds i la formació pròpies per prendre decisions. (pensament analític)

2. Aplica les estratègies del treball en equip valorant-ne l'eficàcia i l'eficiència per assolir els objectius de l'organització (treball en equip i cooperació).

Criteris d'avaluació

2.1 valora els avantatges del treball en equip en situacions de treball relacionades amb el perfil de tècnic o tècnica en planta química. (treball en equip i cooperació).

2.2 Identifica els equips de treball que es poden constituir en una situació real de treball. (treball en equip i cooperació).

2.3 Determina les característiques de l'equip de treball eficaç davant els equips ineficaços. (treball en equip i cooperació).

2.4 valora positivament l'existència necessària de diversitat de rols i opinions assumits pels membres d'un equip. (treball en equip i cooperació).

2.5 Reconeix la possible existència de conflicte entre els membres d'un grup com un aspecte característic de les organitzacions. (treball en equip i cooperació).

- 2.6 Identifica els tipus de conflictes i les seves fonts.(empatia)
 - 2.7 Determina procediments per resoldre conflictes.(lideratge, direcció de persones).
 - 2.8 Resol els conflictes presentats en un equip.(lideratge, direcció de persones).
 - 2.9 Aplica habilitats comunicatives en el treball en equip.(comunicació)
 - 3. Exerceix els drets i compleix les obligacions que es deriven de les relacions laborals, reconeixent-les en els diferents contractes de treball.
- Criteris d'avaluació
- 3.1 Identifica les característiques que defineixen els nous entorns d'organització del treball.(orientació estratègica).

2.2 Avaluació de les competències transversals a la FP.

2.2.1 Avaluació.

Dintre del mòdul Formació i orientació laboral es treballen diferents tipus de «professiogrames», amb les competències que teòricament demanen les empreses.

En principi en general, només es treballen les competències de treball en equip, negociació i conflicte.

En referència al que es treballa a la resta de mòduls s'avaluen les competències bàsiques però no s'ha detectat que es faci d'una manera explícita.

Per exemple, als criteris d'avaluació del CFGS de biotecnologia s'especifica el següent: ³

«Criteris d'avaluació:

a) L'avaluació de les Unitats Formatives es farà de forma continua al llarg de la seva durada.

Es valoren de forma separada les unitats formatives distribuïdes al llarg del curs escolar. S'aprova per Unitats Formatives independents i el criteri per promocionar de curs és el 60 % del total de les hores que sumen les Unitats Formatives.

b) Les qualificacions s'establiran en funció del grau d'assoliment de les diferents tasques proposades, activitats, així com dels controls realitzats sobre els continguts de cadascuna de les unitats formatives. Com a mínim haurà una prova escrita per a cada unitat formativa.

La qualificació de les UF s'obtenen de la qualificació dels resultats d'aprenentatge, RA, en funció dels instruments d'avaluació.

Com instruments d'avaluació es tenen les proves escrites (Pe), el treball realitzat en les pràctiques (Pt) o activitats (A) i la Graella d'observacions (G). El treball realitzat en les pràctiques (Pt) o activitats (A) i proves escrites (Pe) comptaran un 85% sobre la qualificació de la UF, i la Graella d'observacions (G), un 15%.

c) La graella d'observacions es podrà avaluar tenim en compte els següents ítems deixant al criteri del professorat valorar altres que cregui convenient :

1. Ús d'elements de protecció: ús de les EPI's, de campanes extractores, etc.
 2. Gestió dels residus: minimització, dipòsit en el recipient adequat, etiquetatge de les ampolles, etc.
 3. Ordre i neteja en el treball.
 4. Recull de dades primàries al laboratori.
 5. Continguts actitudinals
- Seguiment del procediment de treball.
Realització de càlculs al laboratori.
Respecte a les instal·lacions.
Cooperació en les tasques de manteniment.
Treball en equip.
Respecte i ajuda als companys.»

Aquí podem identificar algunes competències transversals com el treball en equip i cooperatiu, i que s'engloba dintre de la valoració de la graella d'observació.

Un altre exemple , el CFGS de Prevenció de Riscos professionals:⁴

«Per a l'avaluació global del crèdit es tenen en compte de forma separada els continguts de fets, conceptes i sistemes conceptuals (C) , els continguts de procediments (P) i els continguts d'actituds (A).

C. Conceptes (de 0 a 10) i Actitud:

P. Procediments (de 0 a 10) i Actitud:

Nota del crèdit= $((0,6 \cdot C + 0,4 \cdot P) - 4 F)$ »

Per tant, veiem el concepte actitud, que engloba competències transversals com el treball en equip, iniciativa, etc.

*De la resta de competències transversals no apareix de forma directa o indirecta cap referència en els criteris d'avaluació, i en conclusió **no hi ha una valoració diferenciada de les competències transversals.***

2.2.2 Qüestionari d'avaluació de CT al Centre del Pràcticum.

Per tenir una valoració inicial de les competències transversals dels alumnes s'ha demanat que facin voluntàriament el Test de Competències Professionals en línia que apareix a la web de Barcelona Activa.

S'ha demanat a tots els alumnes del segon curs del Cicle de Grau Superior de Prevenció de

Riscos professionals, i l'han realitzat al mes de maig, és a dir, quan podem considerar que han acabat el cicle i que estan en disposició d'incorporar-se a l'activitat professional.

Conclusions.⁶

El valor mig obtingut en una mostra de 15 alumnes que han realitzat el test es mostra a la taula següent.

S'ha de dir que, l'escala de valoració dels nivells de competència és la feta servir a la pròpia web de Barcelona Activa i que són els següents:

- 1 Inicial
- 2 Mig
- 3 Mig alt
- 4 Alt

També ressaltar que a la taula es fan constar les competències transversals que a l'apartat 3.1 es considera que són les mes valorades pel sector empresarial.

Si fem una ullada a la taula resum de la pàgina següent, excepte la competència de lideratge, la resta es queda en un nivell inicial o bàsic de mitja.

És a dir, són competències a treballar en el pla d'accions.

Competència de Nivell

Àrea Assoliment:	
Orientació a l'assoliment	Inicial
Planificació i organització	Inicial
Àrea de Gestió de l'equip.	
Direcció de persones	Inicial
Lideratge	Mig
Treball en equip i cooperació	Inicial
Àrea de gestió personal.	
Compromís amb l'organització	Inicial
Flexibilitat i gestió del canvi	Inicial
Taula 2. Competència de Nivell per àrees.	

2.3 Desenvolupament de competències transversals a la FP

Tal com s'ha comentat a l'apartat anterior d'avaluació de les CT , no hi ha una valoració diferenciada de les competències transversals.

Per tant és difícil desenvolupar o fer créixer aquestes competències si ni tan sols mesurem. Qualsevol procés de millora o desenvolupament passa per tenir una escala de valoració, avaluar inicialment, establir un pla de millores, implementar-ho i fer el seguiment.

Per això dintre del pla d'accions pensarem en una mesura concreta per aquesta mancança.

3 Competències transversals al mercat laboral.

3.1 Competències Transversals mes valorades pel sector empresarial.^{7, 8}

Si revisem estudis de mercat d'empreses especialistes en la selecció de tècnics de tots els nivells, podem veure la valoració que fan els seus clients, és a dir, les empreses contractants al moment de demanar un perfil i de seleccionar una persona per treballar. A continuació es presenten una sèrie de conclusions d'aquest estudis.

Si comparem entre què opina el sector acadèmic i l'empresarial en referència a quines son les 5 competències més importants per ordre, a l'hora de decidir-se per un candidat per cobrir un lloc de feina:

Competència	Sector Acadèmic	Sector Empresarial
la capacitat d'adaptació/polivalència	74%	50%
idiomes	68%	38%
Pro activitat dinamisme	58%	54%
Capacitat de negociació i comunicació	52%	--
la motivació	36%	--
la capacitat de Treball	--	43%

Veiem que dos aspectes importants, considerats pel Sector acadèmic no els té en compte el sector empresarial (motivació i capacitat de negociació i comunicació) i un que si considera el sector empresarial com a important "la capacitat de treball" no es considerat pel Sector Acadèmic.

Però curiosament després el sector empresarial, quant se li pregunta com vol que siguin els seus professionals, considera per ordre d'importància les següents competències:

Competència	
Professionals polivalents i amb capacitat d'adaptació	56%
Persones motivades	35%
Professionals especialitzats	34%
Professionals amb mes competències digitals (nadius digitals)	20%
Busco renovar mi equipo de management	12%

Si es pregunta a les empreses quins son els punts que consideren que afecten més a la productivitat dels treballadors, aquestes els valoren en el següent ordre d'importància:
Gestió del temps i bona organització del temps 70%

Actitud 68%
Motivació 62%
Nivell de compromís 55%
Capacitat de Treball 43%

Com tots sabem, les empreses valoren als seus treballadors bàsicament pels seus resultats, és a dir per la productivitat dels mateixos, per tant, podem pensar que la importància de les preguntes plantejades es quasi inversa a la presentació que s'ha fet.

Es a dir la majoria d'empreses busquen la excel·lència de les competències en l'ordre següent:

- 1 Competències que **afecten més directament a la productivitat dels treballadors**
- 2 Com vol que siguin els seus professionals les empreses.
- 3 Competències a l'hora de decidir-se per seleccionar un candidat per cobrir un lloc de feina.

D'aquest estudi sembla deduir-se que l'ordre d'importància de les competències transversals que busquen les empreses en general pels seus treballadors són:

- | |
|---|
| 1 Gestió del temps i bona organització del temps |
| 2 Actitud |
| 3 Motivació |
| 4 Nivell de compromís |
| 5 Capacitat de Treball |
| 6 Professionals polivalents i amb capacitat d'adaptació |
| 7 Professionals especialitzats |
| 8 Competències digitals (nadius digitals) |
| 9 Renovació equips management* |

Es molt important encara que aparegui al final d'aquesta llista el fet de que moltes empreses volen renovar els seus equips de management , això es un missatge clar de que les competències de l'àrea de gestió d'equips no funcionen en un bon nombre d'empreses. Aquestes competències transversals son bàsicament la Direcció de persones, el lideratge i el Treball en equip i cooperació .

Si plantegem el llistat inicial de competències transversals per àrees podem lligar les competències directament relacionades amb els 9 punts anteriors per concloure en un llistat de les competències transversals més importants segons les empreses:

Àrea Assoliment:

- 1 Iniciativa
- 2 Orientació a l'assoliment** (2 Actitud, 3 Motivació, 5 Capacitat de treball)
- 3 Planificació i organització** (1 Gestió del temps i bona organització del temps)
- 4 Preocupació per l'ordre i la qualitat.

Àrea de Gestió de l'equip.

- 5 Direcció de persones** (9 Renovació equips management)
- 6 Lideratge** (9 Renovació equips management)
- 7 Treball en equip i cooperació** (9 Renovació equips management)

Àrea de gestió personal.

- 8 Autoconfiança
- 9 Autocontrol
- 10 Compromís amb l'organització** (4 Nivell de compromís)
- 11 Flexibilitat i gestió del canvi** (6 Professionals polivalents i amb capacitat d'adaptació)

Els punts de especialització i competències digitals els podem lligar més que a competències transversals a coneixements per desenvolupar els treballs.

En definitiva podríem concloure que les competències transversals més valorades per les empreses segons aquests estudis són:

<i>Àrea Assoliment:</i>	
	2 Orientació a l'assoliment 3 Planificació i organització
<i>Àrea de Gestió de l'equip.</i>	
	5 Direcció de persones 6 Lideratge 7 Treball en equip i cooperació
<i>Àrea de gestió personal.</i>	
	10 Compromís amb l'organització 11 Flexibilitat i gestió del canvi

Taula 3. Competències Transversals més valorades.

3.2 Avaluació i desenvolupament de les competències «in company».

A les empreses el pla de desenvolupament de les competències transversals es pren habitualment bastant seriosament, perquè finalment això repercuteix directament en la competitivitat de la pròpia empresa.

Com es fa habitualment?

Mitjançant un Pla de Desenvolupament Professional que pot constar de :

1. Es fa una descripció de les funcions i objectius (productivitat, qualitat, prevenció de riscos, etc.) de cada posició o lloc de feina.
2. Es descriuen les competències que es consideren necessàries per desenvolupar correctament els requeriments d'aquella tasca o lloc de feina. Els punts 1 i 2 conformen el que se'n diu habitualment *Job description*.
3. Es fa una avaluació inicial tant dels objectius com de les competències de cada treballador per part del seu responsable i es marquen les correccions necessàries o pla d'accions, de comú acord.
4. Es fa un seguiment (normalment tres vegades a l'any) del pla de desenvolupament i es corregeixen els punts de manera continua.

Un exemple de fitxa de reunió de seguiment del Pla de desenvolupament personal podria ser la que desenvolupo a la pàgina següent. ⁹

Reunió Trimestral Pla desenvolupament Personal

1 INFORMACIÓ BIOGRÀFICA:

Nom: _____ Antiguitat en el lloc de feina: _____
Funció: _____ Antiguitat a la empresa: _____

2. Objectius:

Autoavaluació

Manager

1. Productivitat > 3500 kg/hora
2. % No conformitats < 0,1%
3. Accidents amb baixa < 3 x any

Total Objectius

A. Completament Assolits B. Parcialment assolits C. No assolits

3. COMPETÈNCIES:

Autoavaluació

Manager

1. Capacitat d'aprenentatge
2. Motivació i interès
3. Flexibilitat/Polivalència
4. Excel·lència tècnica i funcional
5. Lideratge/treball en equip/actitud positiva
6. Autonomia i autoconfiança
7. Responsabilitat, fiabilitat i confiança

Total Competències

A. Rol Model B. Especialista C. Experimentat D. Consolidat E. Principiant

A. Excel·lent B. Sobre expectatives C. Compleix expectatives D. Compleix algunes expectatives E. Insuficient

Entrevista de Desenvolupament.

Auto desenvolupament

Coaching

Training.

Comentaris del Treballador

Comentaris Responsable

Conclusió Final

Com es pot veure a la fitxa, a l'empresa es valoren tot un conjunt d'aspectes competencials a més a més dels objectius merament productius, de qualitat, prevenció de riscos laborals, etc.

Les valoracions que he viscut en primera persona, com a responsable de producció eren sempre consensuades en quant al resultat final.

La valoració de la consecució d'objectius (punt 2) era fàcil i objectiva.

Normalment no hi havia diferències entre l'auto avaluació i la valoració del responsable. Sols apareixien algunes diferències per exemple en objectius sobre els que els treballadors declaraven la impossibilitat de poder influir, i que per tant no estaven d'acord en el resultat ni en que fossin valorats. Per exemple preferien que es valorés la estadística personal de cadascú referent a les baixes per infermetat comuna que no pas els accidents totals amb baixa de tota l'empresa.

En referència a l'avaluació de les competències es feia d'una manera el mes objectiva i consensuada possible amb el treballador, posant exemples que justificuessin perquè es considerava que no estaven en el nivell per exemple de Rol Model (Persona o model a imitar en aquell lloc de feina). Però, no hi havia un instrument d'avaluació massa específic, com podria ser per exemple una graella d'observació.

Es adir s'anaven exemplificant demèrits fins arribar al nivell que creiem que li corresponia entre els cinc nivells contemplats a l'escala de valoració:

Rol Model, Especialista, Experimentat, Consolidat i principiant.

Normalment, i així s'explicava als treballadors, l'objectiu marcat per al 99% de tots era arribar al nivell d'especialista, i tenir 1 o dos persones al nivell de Rol Model, com a referents en cada lloc de feina concreta.

Les accions de millora es decidien i consensuaven i eren de tot tipus, d'auto desenvolupament, *Coaching i Training*.

Evidentment les accions determinades eren enfocades normalment a l'entorn industrial, per exemple tècniques de *Lean Manufacturing*, de millora continua, de conscienciació en temes de prevenció de riscos laborals, etc.

4. Comparativa CFGS versus Mercat Laboral.

Als cicles, cosa que fins i tot m'han corroborat verbalment més d'un professor, podem concloure que :

1. Les competències transversals no es valoren d'una forma diferenciada o concreta, s'engloben dintre d'una valoració global de comportament.
2. Es tenen en compte només competències transversals actitudinals com el treball en equip, iniciativa, etc.
3. A més al mòdul genèric de Formació i Orientació laboral es treballen bàsicament les competències de treball en equip, negociació i conflicte, i poc més.

A les empreses:

- 1 Hi ha una valoració diferenciada de les competències transversals i de tot tipus.
- 2 Hi ha una identificació clara de les competències transversals necessàries per desenvolupar cada lloc de treball.

5. Proposta de pla d'adequació. CFGS / Mercat Laboral

Veient l'exposat fins aquí, a continuació plantejo un possible pla d'accions per l'adequació de desenvolupament de les Competències transversals dintre dels graus superiors que es l'objectiu a assolir, de cara a que els alumnes puguin sortir millor preparats a l'acabar els estudis.

5.1 Pla d'accions.

1.- Definir les competències transversals a treballar més importants pels cicles entre diversos actors implicats:

- Sector Docent.
- Sectors empresarials : Confederacions i gremis empresarials
- Empreses de Selecció, *Head Hunting*, etc.

2.- Redefinir els Resultats d'aprenentatge i criteris d'avaluació, continguts i instruments d'avaluació del mòdul genèric de formació i orientació laboral de cara a treballar i desenvolupar les competències transversals acordades al punt 1.

5.2 Temporització i seguiment del pla.

La implementació d'aquest pla evidentment queda fora d'aquest estudi, tot i que seria molt interessant fer-la el mes aviat possible de cara a adequar el més ràpid possible oferta i demanda.

5.3 Proposta pròpia de Continguts i instruments d'avaluació.

5.3.1 Proposta d'eines pel desenvolupament de CT.

Es plantegen a continuació la idea o eina tipus tallers per projectes, de cara a treballar en la millora i desenvolupament de les competències transversals en els alumnes de la formació professional a l'assignatura de FOL.

Primer faig una proposta de metodologia general a seguir i instruments d'avaluació a fer servir, i posteriorment faig el desenvolupament pràctic d'un taller a mode d'exemple.

A la indústria hi ha tota una sèrie d'eines pensades per entre d'altres objectius, ajudar a desenvolupar les competències transversals més importants com per exemple: Tallers 5S, Tallers de Pluja d'idees, Taller de Resiliència personal, Sessions de Coaching, Tallers de Negociació, etc.

5.3.1.2 Proposta de Metodologia general dels tallers.

1. Objectius i plantejament del taller.

Els tallers es plantejaran en forma de treball en grup tipus Projecte.

El docent donarà la següent informació:

- La proposta del Projecte a cada grup.
- Llistat de fonts d'informació relacionades amb el tema del projecte.
- Indicarà els objectius competencials que es volen treballar o millorar, que en general seran:

Orientació a l'assoliment.

Planificació i organització.

Direcció de persones.

Lideratge.

Treball en equip i cooperació.

Compromís amb l'organització.

Flexibilitat i gestió del canvi.

A més a més informarà als alumnes de la metodologia i instruments d'avaluació dels tallers.

2. Metodologia i instruments d'avaluació.

El treball a cada taller podria consistir en 4 parts o activitats, cadascuna d'elles amb un pes total a l'avaluació del taller expressat al costat:

- | | |
|--|-----|
| - Llibreta dietari del taller. | 30% |
| - Realització d'un informe de conclusions. | 30% |
| - Presentació a l'aula de l'informe de conclusions | 10% |
| - Avaluació inicial / final 360 ^a de les CT | 30% |

Per cadascuna de les parts es podria fer servir com a eina d'avaluació una graella, on la nota final tingues en consideració la pròpia auto avaluació, la avaluació del docent i la avaluació de dos grups més de la classe.

La avaluació inicial / final de les competències transversals treballades seria la part més important dels tallers ja que en realitat seria l'objectiu dels mateixos.

Aquesta avaluació hauria de ser del tipus el més semblant possible a una avaluació tipus 360°. Es a dir, amb una valoració personal (auto avaluació), una avaluació de dos companys (de persones del mateix nivell) i avaluació del docent (el que es consideraria el superior a nivell jeràrquic a una empresa).

5.3.1.3 Proposta de Taller exemple de Pluja d'idees.

1. Objectius i plantejament del taller

1.1 Proposta del Projecte:

- Fer una sessió de pluja d'idees per millorar un procés productiu relacionat amb un una industria de la vostra família professional.

- Tema Lliure.

- En grups de 5 persones.

1.2 Fonts d'informació:

- Desenvolupament pràctic d'una sessió de Pluja d'idees. (Veure 3 Guia sessions Pluja d'idees elaboració pròpia).

- Internet.

1.3 Els objectius competencials que es volen treballar o millorar, són els següents:

Orientació a l'assoliment.

Planificació i organització.

Direcció de persones.

Lideratge.

Treball en equip i cooperació.

Compromís amb l'organització.

Flexibilitat i gestió del canvi.

2. Metodologia i instruments d'avaluació.

El treball consistirà en 5 sessions de dues hores, i s'hauran de realitzar les següents tasques:

- | | | |
|---|---|-----|
| - | 1. Llibreta dietari del grup taller. | 30% |
| - | 2. Realització d'un informe de conclusions. | 30% |
| - | 3. Presentació a l'aula de l'informe de conclusions | 10% |
| - | 4. Avaluació inicial / final 360 ^a de les CT | 30% |

L'avaluació de cada part es farà mitjançant les eines següents:

- 1. Graella autoavaluació i avaluació del docent.
- 2. Graella avaluació conjunta docent, dos grups més i autoavaluació.
- 3. Graella avaluació conjunta docent i dos grups més.
- 4. Graella avaluació individual, del docent, i dos companys més, inicial i al final de la activitat.

3. Guia sessions pluja d'idees.

1 Quant hem d'utilitzar una sessió d'aquest tipus?

Quan volem:

Recollir el Màxim d'informació

Per generar idees noves.

Per promoure Solucions Creatives / imaginatives

Per reforçar la Resolució de Problemes en equip.

Hi ha Dos Formes de Pensar, el pensament analític, conclusions Lògiques ($2 + 2 = 4$); i el pensament creatiu, lliure utilitzat en la pluja d'idees

¿Com Realitzar una Sessió de pluja d'idees?

1er : Descriu l'assumpte específicament al màxim la problemàtica.

2a: Generar idees:

El moderador escriu totes les idees perquè siguin visibles a tots , s'admeten totes les idees, no està permès criticar sota cap concepte.

N'hi ha dos tipus de pluja d'idees:

- Pluja Estructurada:

- Cada personatge idea suggereix Una
- Només una idea per persona i torn.
- Quan un no té una idea li passa el torn.

- Pluja d'idees sense Estructurat

- Tots suggereixen idees quan se'ls ocorren.

Cada manera te avantatges i desavantatges dels 2 Tipus de pluja d'idees

Pluja estructurada:

- Avantatges:

+ Assegura Que puguin participar tots.

+ Ajuda a limitar la dominació d'alguns membres de l'equip.

+ Dóna al Procediment un toc científic que ajuda als membres lògics i analítics de l'equip a sentir-se millor

- Desavantatges: Pot posar a alguns participants en alguna situació incòmoda.

Pluja sense Estructura:

- Avantatges:

+ Crear un altre entorn caòtic positiu on les idees flueixen lliurement.

+ Pot conduir a connexions espontànies inusuals.

- Desavantatges: Requereix més atenció per equilibrar les contribucions dels diferents membres de l'equip.

Eines creatives que podeu ver servir: Per a trobar el millor punt de partida per les solucions n'hi una sèrie de regles que s'han de respectar

- Concedir Suficient Temps per al Procés de Pensar
- Recollir EL Màxim de les idees
- No discutir o avaluar inicialment les Idees
- Escriure les Idees

Hi ha tota una sèrie d'eines per crear idees:

- "Canalització" Crear el màxim conjunt d'idees (provinents de diferents canals i persones).
- "Analogia" Pluja d'idees de problemes similars a per ajudar a desbloquejar el pensament
 - "Anti-Solució" Demanar idees sobre l'objectiu oposat ajuda a desbloquejar el pensament.

3. Agrupar i seleccionar les idees prioritzant:

- Primer acordar la forma de decidir, per majoria senzilla o absoluta o consens.
- Les Decisions que han tingut consens tenen la major probabilitat d'implementar-se amb èxit.

Com seleccionar les idees:

- Eliminar solucions inacceptables.
- Seleccionar les Solucions en base d'un Següents les preguntes:
 - La Solució resol les Causes Principals?
 - La Solució pot ser gestionada i supervisada adequadament?
 - Definició de Requeriments Obligatoris: Legals, etc.
 - Compromisos mesurables i realistes.

5.3.1.4 Proposta de Taller exemple de Resiliència Personal.

1. Objectius i plantejament del taller

1.1 Proposta del Projecte:

- Fer una pràctica de avaluació del perfil personal de resiliència, és a dir de la capacitat de respondre de manera productiva davant de canvis i situacions d'estrès i incertesa.
- Treball Individual.

1.2 Fonts d'informació: Guia Pràctica Taller Resiliència (Veure Punt 3, Elaboració pròpia)

- Internet.

1.3 Els objectius competencials que es volen treballar o millorar, són Bàsicament la Flexibilitat i gestió del canvi.

2. Metodologia i instruments d'avaluació.

El treball consistirà en 3 sessions de dues hores, i s'hauran de realitzar les següents tasques:

- 1. Aprendre dels demès. 30%
- 2. Aprendre de la teva pròpia experiència. 30%
- 3. Planning per desenvolupar la Resiliència personal. 70%

La avaluació del taller serà del tipus 360° mitjançant les següents eines:

- 1. Graella autoavaluació i avaluació del docent.
- 2. Graella autoavaluació i avaluació del docent.
- 3. Graella avaluació conjunta docent i dos persones més.

3. Guia Taller Resiliència Personal.

1. Aprendre dels demès:

Algunes persones semblen de manera natural més resistents en situacions d'estrès que d'altres.

- Pensa en 4 persones que admires perquè hagin manegat situacions molt difícils a la seva vida.
- Escribeu el nom de 4 persones a les que admires per la seva resiliència.
- Describeu els comportaments i característiques personals d'aquestes persones.
- Quins d'aquests comportaments son essencials segons tu per manegar situacions d'estrès.

2 Aprendre de la teva pròpia experiència:

- Pensa en una situació d'estrès que hages gestionat de manera efectiva.
- Describeu els teus sentiments enfront la situació.
- Quins comportaments o accions vas fer servir per superar-la ?
- Que vas aprendre de la situació viscuda?

3. Planificar per desenvolupar la Resiliència personal:

Auto coneixement:

Auto comprensió: Auto coneixement i raó de ser.

Actitud: Manténir una perspectiva optimista, receptiva i flexible, conservar el sentit de l'humor.

Salud física i emocional: Prestar atenció al tu benestar general.

Conèixer el territori:

- Conèixer les forces i interessos que es mouen al teu ambient laboral.
- Reconèixer les habilitats necessàries pel futur.
- Planificar la carrera i la vida amb objectius a curt i llarg termini i els plans de contingència necessaris.

Connectar amb els recursos:

Recolzament personal: Mantenir relacions positives.

Disposició de recursos: Ser auto suficient, adaptable, ben organitzat.

Coneixement dels recursos de l'empresa i la teva comunitat i accedir amb ells.

Passar a l'acció.

Estar disposat a:

- Augmentar el teu auto coneixement, salut i vitalitat.
- Identificar i posar-se en contacte amb persones i d'altres recursos.
- Ampliar el teu coneixement de les tendències futures i de les competències necessàries.

5.3.2 Proposta d'avaluació de les CT.

5.3.2.1 Proposta d'escala de valoració de les CT.

Faig la següent proposta per l'escala de valoració o escala de nivells d'assoliment de les competències transversals, més basada en el model empresarial desenvolupat a la meva carrera professional.

Nivells D'assoliment.

1 Principiant:

És un nivell d'assoliment insuficient per les demandes exigides a la feina i que s'ha d'anar desenvolupant de cara a arribar a un nivell, com a mínim mig.

2. Consolidat:

Persona que evoluciona correctament i es considera que es vol mantenir dintre de la estructura de la empresa, però que encara no compleix només que unes quantes expectatives exigides per la feina.

3 Experimentat:

Es compleixen totes les expectatives demandades pel correcte desenvolupament de la feina o tasca.

4 Especialista:

Es compleixen expectatives per sobre les demandades pel lloc de feina en concret,

5 Rol model:

El grau de compliment d'expectatives relacionades amb el seu lloc de feina i a la resta de la organització és excel·lent. Es considera la persona de referència a la seva àrea.

5.3.2.2 Proposta de Graelles d'avaluació de les CT.

Per avaluar les CT jo faria una graella per cadascuna d'elles, i faria una avaluació a cada treball o projecte fet en grup de les mateixes.

Un bon mètode d'avaluació podria ser una avaluació del tipus 360°.

Es a dir, una avaluació que contemplés els següents actors:

- Valoració personal (auto avaluació).
- Una avaluació de dos companys (persones del mateix nivell).
- Avaluació del docent (el que es consideraria l'equivalent al superior a nivell jeràrquic a una empresa).
- L'avaluació per un subordinat (persona sota les nostres ordres a una empresa), en el cas dels estudiants, potser podria ser per exemple un estudiant d'un curs inferior que en principi està menys capacitat que ell.

Evidentment l'avaluació d'aquestes competències s'hauria de fer a l'inici i final de curs per poder tenir una idea del progrés real o no de l'alumne.

Fins i tot m'atreviria a dir que seria interessant fer la avaluació a l'inici de curs, al mig i al final de cara a poder anar modificant les tècniques docents de cara a la millora de la progressió de les CT.

A continuació figura el que podria ser un exemple de graella d'avaluació per valorar una competència transversal, la iniciativa. (Taula 4.)

NIVELLS D'ASSOLIMENT COMPETÈNCIA INICIATIVA							
PES	CRITERIS	BEN ASSOLIT (1 - 0,6)	NOTA	PARCIALMENT ASSOLIT (0,5 - 0,1)	NOTA	NO ASSOLIT (0)	NOT A
20%	Mostra predisposició a participar i aportar idees.	Participa i aporta idees en tots els aspectes de la pràctica.		Participa i dona idees en gran part de les activitats de la pràctica.		Durant la pràctica no ha participat ni aportat cap idea.	
20%	No traspassa el problema, l'assumeix i proposa solucions.	S'implica en la resol.lució de tots els problemes sorgits durant la pràctica.		S'implica en la resol.lució de part dels problemes que sorgeixen durant la realització de les pràctiques . Evita o traspassa alguns problemes.		Traspassa la resol.lució dels problemes als altres sempre. Evita tots els problemes.	
20%	S'involucra activament a les tasques que realitza.	Es mantè amb el rol d'observador, no participa.		Es mantè amb el rol d'observador, no participa.		Es mantè amb el rol d'observador, no participa.	
20%	Actua ràpidament i decididament en una crisi.	Sempre reacciona i busca sol.lucions quan hi hagut un problema greu durant la pràctica.		Quan hi hagut un problema greu durant la pràctica a vegades no ha reaccionat.		Quan hi hagut un problema greu durant la pràctica no ha reaccionat.	
20%	Aporta idees i realitza propostes que poden tenir un impacte positiu.	Ha aportat més de tres idees de cara a millorar els resultats de la pràctica		Ha aportat alguna idea per millorar els resultats de la pràctica.		No ha aportat cap idea o proposta que suposes una millora en els resultats del treball	

Nota: El nivell d'assoliment resultant de la competència vindrà donat per la següent escala , de menor a major assoliment: **Principiant (0-4.9) / Consolidat (5-6) / Experimentat (6,1-7.9) / Especialista (8-9.5) / Rol Model (9.6-10)** i serà fruit de la mitja de notes entre l'avaluació pròpia, de dos companys i del docent.

Taula 4. Proposta de graella d'avaluació de la competència iniciativa.

El que pot plantejar una dificultat major és la selecció de criteris per valorar en el moment de fer la graella que determinarà el nivell d'assoliment de cada competència, i definir el pes de cadascun dels criteris.

Una guia per definir o seleccionar aquests criteris pot ser la pròpia definició de les competències que es fa al diccionari de competències¹, on apareixen del número 1 al número 4 la descripció de les habilitats que s'haurien de tenir per poder dir que es té un grau de competència inicial, mig, mig alt, o alt que és la graduació que es fa en aquesta pàgina.

A l'Annex 1. Definició Competències i Nivells d'assoliments es mostren exemples d'aquestes definicions referides a tres competències transversals importants com són

Planificació i organització.

Treball en equip i cooperació Inicial

Flexibilitat i gestió del canvi Inicial

6. Conclusions.

Revisant els objectius inicials d'aquest treball , i el resultat del mateix, es poden remarcar les següents conclusions:

1er Competències transversals mes valorades per les empreses:

En general, per tots els perfils de tècnics de formació professional es pot concloure que les competències més valorades per les empreses:

- 1 Afecten més directament a la productivitat dels treballadors
- 2 Es relacionen a com volen que siguin els seus professionals les empreses.
- 3 Les Competències inicials per decidir-se per un candidat per cobrir un lloc de feina.

La llista de les Competències transversals més valorades per les empreses segons aquests paràmetres són:

Àrea Assoliment:	
1	Orientació a l'assoliment
2	Planificació i organització
Àrea de Gestió de l'equip.	
3	Direcció de persones
4	Lideratge
5	Treball en equip i cooperació
Àrea de gestió personal.	
6	Compromís amb l'organització
7	Flexibilitat i gestió del canvi

2on Avaluació i desenvolupament de les Competències transversals a les Empreses:

Hi ha una valoració diferenciada de les competències transversals i de tot tipus i plans de desenvolupament per fer créixer aquestes competències fins al nivell òptim que necessiten les organitzacions per aconseguir la excel·lència en el treball dels seus membres.

3er Situació actual dintre de la FP en el desenvolupament de les CT

1. No hi ha en general, una valoració diferenciada de les CT, s'engloben dintre d'una valoració global de comportament, ni un mètode o pla de desenvolupament de les mateixes.
2. Es tenen en compte només competències transversals actitudinals com el treball en

equip, iniciativa, negociació i conflicte.

3. El resultat dels Tests de Competències fet als alumnes sortints d'un cicle de grau superior mostren un nivell d'assoliment en les CT més valorades per les empreses realment baix:

Àrea Assoliment:	
Orientació a l'assoliment	Inicial
Planificació i organització	Inicial
Àrea de Gestió de l'equip.	
Direcció de persones	Inicial
Lideratge	Mig
Treball en equip i cooperació	Inicial
Àrea de gestió personal.	
Compromís amb l'organització	Inicial
Flexibilitat i gestió del canvi	Inicial

4rt Proposta Pla de millora pel desenvolupament de les CT dintre de la FP.

Vista la divergència entre sector empresarial i el treballat a la FP i els resultats, s'ha vist la necessitat de proposar un pla d'accions desenvolupat al treball i que a mode de recordatori consta dels punts següents:

- 1.- Definició de les CT. més importants a treballar dintre dels cicles.
- 2.- Redefinir els Resultats d'aprenentatge i criteris d'avaluació, continguts i instruments d'avaluació del mòdul genèric de formació i orientació laboral de cara a treballar i desenvolupar les competències transversals acordades al punt 1.

Evidentment aquest pla necessita la implicació dels següents actors arribar a uns bons resultats:

- Escoles.
- Família
- Administració
- Associacions empresarials.
- Empreses de selecció, *head hunting*, *outplacement*.

7 Bibliografia, web grafia, referències

- 1- Diccionari competències professionals Barcelona Activa:
<http://w27.bcn.cat/porta22/cat/altres/diccionari.jsp>
- 2- <http://xtec.gencat.cat/ca/curriculum/professionals/fp/titolsloe>
- 3- Real Decreto 832/2014, («BOE» núm. 259, de 25 de octubre de 2014, páginas 87003 a 87088; Real Decreto 832/2014, por el que se establece el título de Técnico Superior en Fabricación de productos farmacéuticos, biotecnológicos y afines y se fijan sus enseñanzas mínimas).
- 4- Decret 365/2004, de 24 d'agost, pel qual s'estableix el currículum del cicle formatiu de grau superior de prevenció de riscos professionals.
- 5- <http://www.bcnactiva.es/>
- 6- Resultats test competències alumnes FP
- 7- Guia del Mercado Laboral 2016, Hays Recruitment, <http://guiasalarial.hays.es/>
- 8- Estudios Remuneración, 2012, Michael Page, <http://www.pagepersonnel.es/prensa-estudios/estudios-remuneracion>
- 9- Fitxa elaboració pròpia, Manuel Carrasco , Production Manager.

III ANNEXES

Annex 1. Definició Competències i Nivells d'assoliments

Treball en equip i cooperació

Actua la persona per facilitar el funcionament del grup del qual forma part?

Treball en equip i cooperació implica la intenció de col·laborar i cooperar amb altres, formar part d'un grup, treballar junts, com a opositat a fer-ho individualment o competitivament. Perquè aquesta competència sigui efectiva, la intenció ha de ser genuïna. Es pot considerar sempre que l'ocupant del lloc sigui membre d'un grup que funcioni com un equip. "Equip", com en el cas de "Lideratge", es defineix de forma àmplia com un grup de persones que treballa en processos, tasques o objectius compartits.

1. Mostra interès i predisposició per treballar en equip.

- Té una actitud positiva per col·laborar amb altres persones.
- Manté bones relacions amb els companys/es.
- Ajuda quan li demanen.
- Cooperava amb actitud positiva en equips i dóna suport a les decisions dels mateixos. És un "bon jugador de l'equip".

2. Es coordina i comparteix informació amb els membres de l'equip proactivament.

- Manté els altres membres informats dels temes que els afecten (processos esdeveniments, accions individuals, etc.).
- Es coordina amb els companys/es per assolir l'objectiu comú de l'equip.
- Escolta els companys/es, valorant sincerament les seves idees i experiència, per aprendre d'ells/es.
- Parla bé dels altres membres del grup, expressant expectatives positives respecte a les seves habilitats, aportacions, etc.

3. Promou i genera la participació i col·laboració.

- Fomenta i promou la col·laboració.
- Anima i motiva les altres persones, fent-los sentir forts i importants.
- Fomenta la participació i aportació d'idees de tots els membres de l'equip.

- Reconeix públicament els mèrits dels membres del grup que han treballat bé.

4. Desenvolupa l'esperit d'equip.

- Fa accions per desenvolupar un ambient de treball amistós, un bon clima i esperit de cooperació (celebra reunions i crea símbols d'identitat en el grup).
- Resol els conflictes que es poden produir dins de l'equip.
- Defensa la identitat i bona reputació del grup enfront tercers.
- Fomenta i promou la cooperació entre diferents equips de treball.

Planificació i organització

Realitza una gestió eficaç del seu propi treball i del dels altres?

Planificació i organització és la capacitat per prioritzar i establir línies d'actuació, optimitzant recursos que garanteixin l'acompliment dels resultats esperats mitjançant una gestió eficaç del propi treball i del dels seus col·laboradors/es.

1. Organitza el seu propi treball i tracta de prioritzar les seves activitats.
 - Organitza les diferents activitats a realitzar establint un ordre lògic en la seva execució.
 - Manté l'ordre físic de la documentació del seu entorn de treball per ser més operatiu, seguint una sistemàtica de treball.
 - Treballa amb els recursos que té a la seva disposició de manera eficaç.
 - Prioritza de forma adequada les diferents tasques a realitzar en funció de la seva importància i urgència.
2. Programa activitats amb anticipació, tenint en compte els recursos necessaris.
 - Realitza una programació d'activitats establint terminis per treure el millor profit del seu temps.
 - Estableix terminis i objectius temporals de manera raonablement exigent i realitza una assignació de recursos a efectes d'optimitzar el temps.
 - Organitza la informació i documentació de forma òptima per garantir la seva accessibilitat i la seva qualitat.
 - Porta un seguiment del grau d'acompliment de la programació de les seves activitats.

3. Planifica i organitza les activitats i recursos a mitjà i llarg termini.
 - Programa i coordina les tasques a realitzar, assignant feines i establint temps, a efectes d'optimitzar el rendiment i donar la millor resposta possible als requeriments de la situació.
 - Clarifica els rols, objectius i responsabilitats amb els seus companys/es, col·laboradors/es i superiors/es per garantir l'acompliment de la planificació.
 - Preveu les necessitats dels recursos humans i materials necessaris per complir els objectius.
 - Defineix plans d'acció en base a uns objectius, amb una adequada coordinació, control i seguiment de les accions a realitzar a mitjà i llarg termini.
 - Té en compte les possibles desviacions i la forma d'ajustar la seva pròpia planificació a mitjà i llarg termini.
4. Avalua i integra plans, objectius i recursos amb una visió global organitzativa, involucrant altres persones.
 - Planifica un conjunt de projectes o plans, on coordina de manera adequada els diferents recursos, sense perdre la visió global i de conjunt.
 - Avalua de forma global i coherent les implicacions que suposa la seva planificació per altres àrees i departaments.
 - Integra de manera eficient recursos de diferents àrees o departaments en la seva planificació.
 - Organitza i reorganitza els diferents recursos (humans, tècnics i econòmics) al seu càrrec a efectes d'aconseguir millor eficàcia i eficiència del seu departament o àrea.

Flexibilitat i gestió del canvi

Pot la persona canviar el "xip" o deixar una tasca quan les circumstàncies així ho requereixen?

Flexibilitat i gestió del canvi és l'habilitat d'adaptar-se i treballar eficaçment en diferents i variades situacions i amb persones o grups diversos. Suposa entendre i valorar postures o punts de vista diferents, o bé adaptar el propi enfocament a mesura que la situació ho requereixi. També canviar o acceptar sense problemes els canvis en la pròpia Organització o en les responsabilitats del lloc de treball.

1. Accepta la necessitat de ser flexible

- S'adapta als canvis de l'entorn.
- Reconeix i comprèn els punts de vista de les altres persones.
- Mostra una bona predisposició per treballar amb diferents àrees i interlocutors/es.
- Està disposada a canviar les pròpies idees davant una nova informació o evidència contrària

2. Aplica les normes amb flexibilitat i adapta el seu comportament.

- Sap cedir en els seus propis plantejaments i objectius inicials quan la situació ho requereix, adaptant els procediments.
- Reacciona amb flexibilitat i adaptant-se davant "imprevistos" i obstacles que poden arribar a canviar significativament la seva feina.
- Adapta el seu comportament a les diferents situacions o circumstàncies de la seva feina (canvis en els productes, organització, etc.). Ex.: És flexible davant un canvi d'horari o davant una necessitat de quedar-se més temps a la feina per acabar una tasca.
- Pot arribar a treballar en diferents projectes alhora i mostra facilitat per treballar en els diferents projectes de manera simultània.
- Adapta el seu comportament a les diferents persones i interlocutors/es (clients/es companys/es, etc.).

3. Fa canvis al seu àmbit d'actuació per adaptar-se.

- Adequa els objectius o projectes a la situació de mercat i a l'entorn al qual s'enfronta.
- Qüestiona "l'estatus quo" i implica a altres persones en el procés de canvi.
- Impulsa noves metodologies, enfocaments o formes de fer les coses, predicant amb l'exemple.
- Defineix àrees de canvi i proposa noves maneres d'actuar.
- Defineix una visió explícita dels canvis, detallant la informació.

4. Adapta la seva estratègia.

- Promou i implementa canvis en els processos o productes per adaptar-se als canvis

e l'entorn i les circumstàncies.

- Aplica de forma flexible els plans i pressupostos per adaptar-se als canvis en l'entorn i les circumstàncies.

- Fa arribar el missatge o visió del canvi a tots els implicats/ades.

- Fomenta i aprofita eficaçment la diversitat d'opinions, enfocaments i criteris davant una situació determinada.

- Fa que altres participin en el procés de canvi i obté recolzament de persones que el poden ajudar a fer-lo realitat.

- Qüestiona públicament "l'estatus quo" comparant-lo amb un ideal o una visió de canvi.

- Crea un sentiment de crisi o desequilibri per preparar el terreny pel canvi.