

# **SÍNTESIS PARA EL ÁMBITO PROFESIONAL “AGRICULTURA Y GANADERÍA” DE LA ACCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN**

**ESTUDIO PARA LA DEFINICIÓN DE CUALIFICACIONES BÁSICAS  
TRANSVERSALES EN LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE BAJO NIVEL  
DE CUALIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS AGRICULTURA Y  
GANADERÍA, CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS, SERVICIOS DE COMIDAS Y  
BEBIDAS Y ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL EMPLEO EN EL ÁMBITO  
TERRITORIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA**

Núm. Expediente: 7034-AC/09

Ejecutada al amparo de la ORDEN de 23 de octubre de 2009, y de la RESOLUCIÓN de 26 de octubre de 2009, de la Dirección General de Empleabilidad y Formación Profesional del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones destinadas a la realización de acciones de investigación e innovación.

Financiada



Servicio Andaluz de Empleo  
CONSEJERÍA DE EMPLEO

Unión Europea



Fondo Social Europeo  
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro

Promovida



Ejecutada



# SÍNTESIS PARA EL ÁMBITO PROFESIONAL “AGRICULTURA Y GANADERÍA” DE LA ACCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

**ESTUDIO PARA LA DEFINICIÓN DE CUALIFICACIONES BÁSICAS TRANSVERSALES EN LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE BAJO NIVEL DE CUALIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS AGRICULTURA Y GANADERÍA, CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS, SERVICIOS DE COMIDAS Y BEBIDAS Y ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL EMPLEO EN EL ÁMBITO TERRITORIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA**

La **Unión General de Trabajadores de Andalucía**, consciente de la necesidad de intervención en materia de formación para trabajadoras y trabajadores de baja cualificación, propuso la realización de esta investigación<sup>1</sup> cuyos principales resultados, referidos al ámbito profesional **“Agricultura y Ganadería”**, os presentamos.

El estudio pretende definir los niveles de cualificación en competencias básicas transversales de los trabajadores y las trabajadoras con bajo nivel de cualificación, puesto que son un colectivo de participación prioritaria en las actuaciones a desarrollar en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo<sup>2</sup> en Andalucía.

Entre los objetivos generales perseguidos también se encuentra el de incrementar las posibilidades de inserción laboral y reducir la probabilidad de exclusión social y laboral de estos trabajadores y trabajadoras, mediante una mayor adecuación de la oferta formativa.

## PRESENTACIÓN

Con la aplicación de métodos y técnicas de carácter cualitativo y cuantitativo basados en una investigación de tipo descriptivo, se ha recopilado **información primaria** mediante un meticuloso trabajo de campo<sup>3</sup> que, tras su realización, ha facilitado la generación de algunos de los **principales resultados** que exponemos en este documento.

El estudio también cuenta con un completo **marco teórico y socioeconómico** realizado a partir del análisis de **fuentes de información de carácter secundario** que permitió contextualizar el ámbito de la investigación.

<sup>1</sup> Esta Acción de Investigación e Innovación, que se realizó por iniciativa de la Unión General de Trabajadores de Andalucía con la dirección y ejecución técnica de la Dirección Territorial de Andalucía del Instituto de Formación y Estudios Sociales, ha sido financiada por el Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía y por el Fondo Social Europeo.

<sup>2</sup> La Orden de 23 de octubre de 2009, por la que se desarrolla el Decreto 335/2009, de 22 de septiembre, por el que se regula la ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones y ayudas y otros procedimientos, establece en su artículo 8.3. que serán *“colectivos prioritarios, siendo prioritaria su participación en las actuaciones para la formación, entre otros, el conformado por [...] c) Las personas trabajadores de baja cualificación”*. BOJA núm. 214, de 3 de noviembre de 2009.

<sup>3</sup> El trabajo de campo realizado para obtener los resultados referentes al ámbito profesional “Agricultura y Ganadería” ha consistido en:

- 11 entrevistas semiestructuradas a empresarios y expertos del ámbito profesional.
- 1 grupo de discusión con trabajadores de bajo nivel de cualificación del ámbito profesional.
- 116 encuestas (según diseño muestral) a trabajadores de bajo nivel de cualificación del ámbito profesional en la CC.AA de Andalucía.

## CONCEPTOS CLAVE

### ¿Qué entendemos por cualificación profesional?

Según la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional<sup>4</sup> es un "conjunto de **competencias profesionales** con significación en el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral".

### ¿Cómo definimos el término competencia?

Siguiendo la definición adoptada por el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL), la entendemos como "el conjunto de **conocimientos y capacidades** que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y del empleo"<sup>5</sup>.

### ¿Qué entendemos por competencias básicas transversales?

Son habilidades y capacidades que no están relacionadas con una actividad profesional concreta, forman parte del mundo laboral de forma generalizada, por lo que **se pueden identificar en todas las cualificaciones**.

### ¿Qué entendemos por trabajadoras y trabajadores con bajo nivel de cualificación?

Son aquellos que poseen **competencias en un conjunto reducido de actividades relativamente simples**, siendo sus conocimientos teóricos y capacidades prácticas limitados (definición basada en la aportada por el INCUAL).

### ¿Cuáles son las ocupaciones desempeñadas por las trabajadoras y los trabajadores con bajo nivel de cualificación de este ámbito profesional?

Para delimitar el perfil de los trabajadores de bajo nivel de cualificación se utilizó el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Concretamente, se seleccionaron las cualificaciones detalladas en la Tabla AGI y se tomaron como referencia las ocupaciones que se muestran.

Cualificaciones Profesionales Seleccionadas (nivel I)	Ocupaciones incluidas	
<b>Actividades auxiliares en agricultura</b>	- Peón agrícola - Peón agropecuario - Peón en horticultura	- Peón en fruticultura - Peón en cultivos herbáceos
<b>Actividades auxiliares en aprovechamientos forestales</b>	- Peón en explotaciones forestales	- Peón en empresas de aprovechamientos forestales
<b>Actividades auxiliares en conservación y mejora de montes</b>	- Peón en explotaciones forestales - Peón en empresas de implantaciones forestales	- Peón en empresas de tratamientos silvícolas - Aplicador de nivel básico de plaguicidas de uso fitosanitario
<b>Actividades auxiliares en ganadería</b>	- Peón en explotaciones ganaderas - Peón en explotaciones agropecuarias	- Auxiliar de ordeño - Pastor

Tabla AGI. Cualificaciones y ocupaciones seleccionadas tomadas de la Familia Profesional Agraria.

<sup>4</sup> Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. BOE núm. 47, de 20 de junio de 2002.

<sup>5</sup> *Ibidem*

## PRINCIPALES RESULTADOS

### ¿Qué perfil tienen estas trabajadoras y trabajadores?

Mayoritariamente son hombres españoles, aunque destaca el incremento de trabajadores procedentes de otros países, como los ubicados en África del Norte y en el Centro y Este de Europa, y la progresiva incorporación de la mujer a este ámbito laboral. Su nivel formativo es, de forma generalizada, bajo.

Respecto a sus condiciones laborales, se caracterizan por ser precarias, con salarios bajos y alta eventualidad laboral.

### ¿Qué necesidades de formación presentan?

El aprendizaje en materias transversales puede aumentar las posibilidades de los trabajadores para lograr su promoción laboral y su movilidad a otro puesto de trabajo o a otro ámbito profesional. En materias específicas, facilita la estabilidad laboral y mejora la habilidad para realizar el trabajo. Destacan las necesidades de formación en las siguientes competencias:

TRANSVERSALES	ESPECÍFICAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimientos generales</li> <li>- Habilidades en informática y navegación por internet</li> <li>- Conocimiento de otros idiomas</li> <li>- Conocimientos en primeros auxilios</li> <li>- Capacidad para resolver problemas</li> <li>- Capacidad para leer y escribir en la propia lengua</li> <li>- Capacidad para comunicarse</li> <li>- Capacidad para trabajar de forma coordinada con otras personas</li> <li>- Conocimientos y habilidades para prevenir y evitar riesgos laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manejo de maquinaria especializada</li> <li>- Conocimientos y habilidades para cultivo de productos nuevos</li> <li>- Aplicación de productos fitosanitarios</li> <li>- Compromiso con el medio ambiente</li> <li>- Capacidad para aprender cosas nuevas</li> </ul>

### ¿Qué características deben tener los cursos formativos ofertados?

Se opta por la modalidad presencial, aunque también se considera relevante la formación a distancia y semipresencial. Todas las modalidades deben ajustarse a los requerimientos de la disciplina impartida y al perfil del trabajador al que se dirige la formación.

Se aboga por una metodología eminentemente práctica, desarrollada para cursos de hasta 30 horas a ejecutar en periodos de baja actividad laboral de estos trabajadores y trabajadoras.

### ¿Cuáles son sus principales motivaciones para formarse?

Mejorar las condiciones laborales, cumplir los requisitos legales de la ocupación, adquirir o mantenerse en el puesto de trabajo y cambiar de ámbito laboral.

### ¿Qué barreras encuentran para acceder a la formación? ¿Cuáles son las soluciones que se plantean a estas barreras?

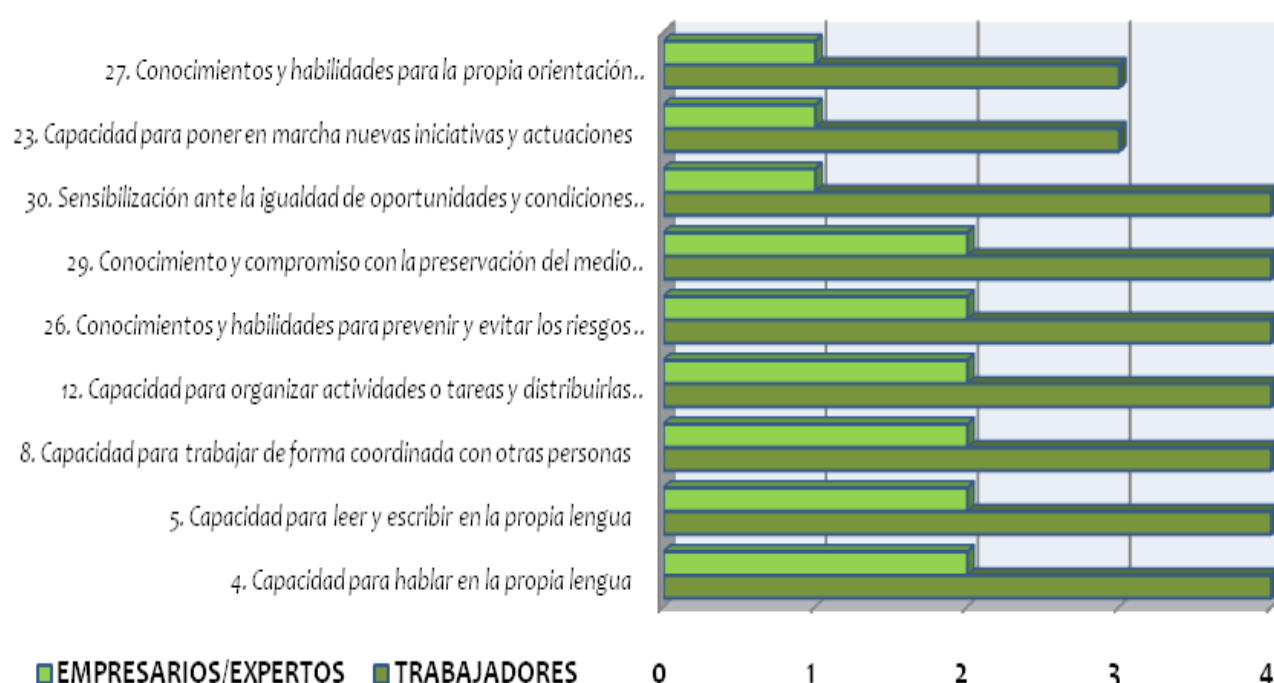
Relacionadas con los trabajadores	<b>B A R R E R A S</b>	- Falta de formación básica - Falta de motivación - Falta de tiempo	<b>S O L U C I O N E S</b>	- Aumentar la motivación hacia la formación
Relacionadas con el ámbito profesional o la empresa		- Coste de la formación - La empresa no cede tiempo para formación		- Impartir formación en horario laboral
Relacionados con la oferta formativa		- Falta de difusión e información - Falta de cursos especializados - La oferta formativa no se considera suficiente		- Realizar un catálogo actualizado - Promover la formación a distancia
Relacionadas con los representantes de los trabajadores y organizaciones sindicales				- Formación en negociación colectiva - Mayor difusión de la oferta formativa

De entre las barreras enumeradas, destaca la “falta de difusión e información” puesto que tanto expertos, empresarios y trabajadores consultados la han indicado. Como posible solución, los informantes proponen una “mayor difusión de la oferta formativa”.

## PRINCIPALES RESULTADOS SOBRE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

A continuación se presentan parte de los resultados obtenidos tras el análisis de competencias transversales desarrollado en este estudio. Rescatamos las valoraciones de algunas de las **30 competencias transversales evaluadas<sup>6</sup>** desde **dos perspectivas**: la aportada por las trabajadoras y trabajadores del ámbito profesional y la de los empresarios y expertos del mismo ámbito.

Gráfico AG1. Comparativa: Nivel adquisición en competencias transversales



### ADQUISICIÓN

En el Gráfico AG1 se destacan las **competencias transversales que mayor discrepancia en su valoración han generado entre los dos perfiles de informantes.**

Como se puede observar, mientras que los expertos y empresarios consideran que estas competencias están poco o nada adquiridas por los trabajadores y trabajadoras del ámbito profesional, estos últimos entienden que las poseen en bastante o muy alto grado.

Entre ellas, 'Capacidad para hablar en la propia lengua', 'Capacidad para leer y escribir en la propia lengua', 'Capacidad para trabajar de forma coordinada', 'Capacidad para organizar actividades o tareas',...

COMPETENCIA	1	2	3	4
	Nada adquirida	Poco adquirida	Bastante adquirida	Muy adquirida

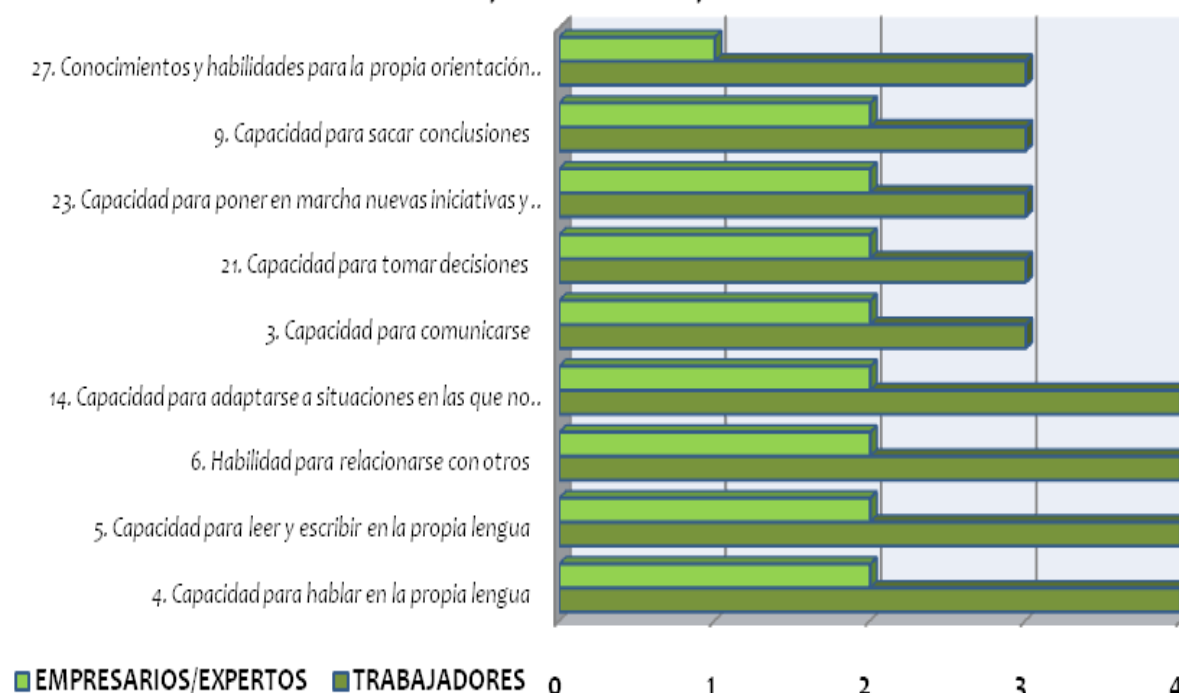
### EJECUCIÓN

**Las valoraciones de las competencias transversales para la ejecución del trabajo diario también son muy diferentes** según sean realizadas por expertos y empresarios o por trabajadores del ámbito profesional, tal y como se muestra en el Gráfico AG2.

Entre los primeros (empresario y expertos) tienden a valorar como poco importantes los conocimientos y habilidades que los trabajadores y trabajadoras consideran bastante o muy importantes para el desarrollo de su trabajo diario.

Entre ellas, 'Capacidad para hablar en la propia lengua', 'Capacidad para leer y escribir en la propia lengua', 'Habilidad para relacionarse con otros', y 'Capacidad para adaptarse a situaciones en las que no hemos estado antes'.

Gráfico AG2. Comparativa: Importancia de las competencias transversales para la ejecución del trabajo



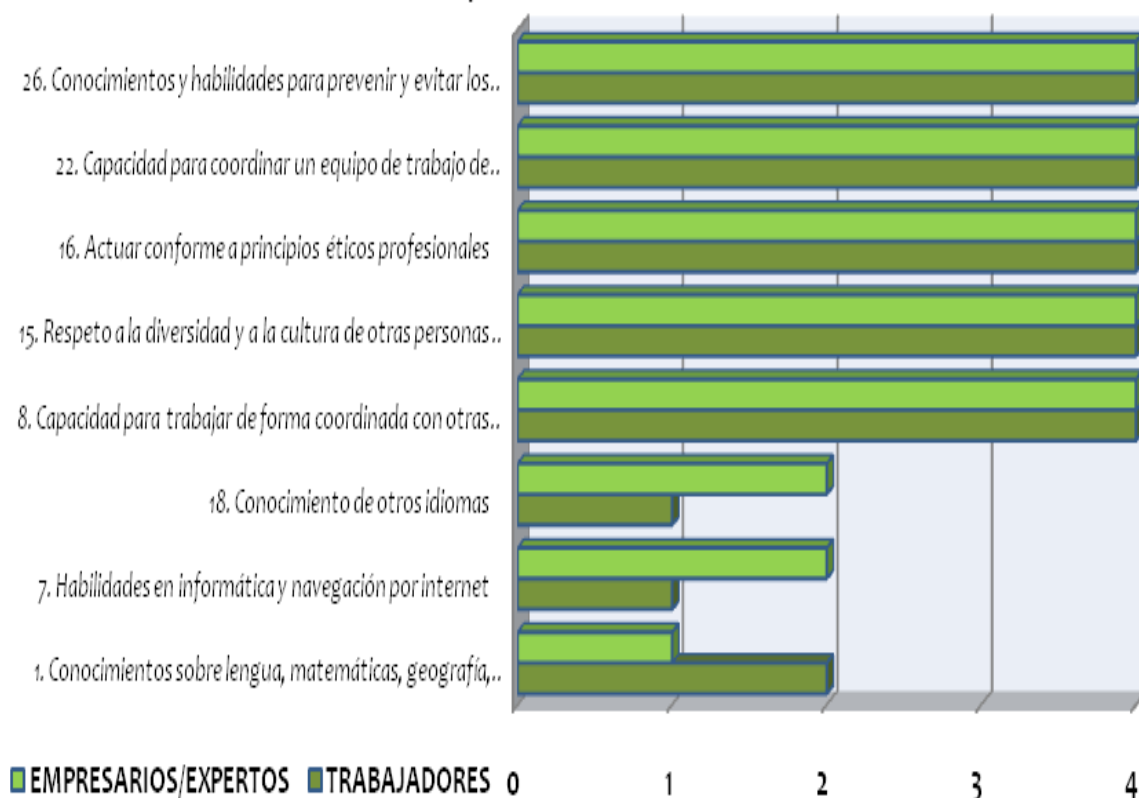
COMPETENCIA	1	2	3	4
	Nada importante	Poco importante	Bastante importante	Muy importante

<sup>6</sup> Estas 30 competencias transversales (comunes a todos los ámbitos profesionales estudiados) forman parte de la **Escala de Estimación** usada durante la ejecución del trabajo de campo. Este instrumento facilitó la valoración de cada una de las competencias transversales citadas según cuatro niveles: **nivel de adquisición**, **nivel de importancia para la ejecución del trabajo diario**, **nivel de importancia para la promoción laboral** y **nivel de importancia para la movilidad a otro puesto de trabajo o a otro ámbito profesional**. Se utilizó una escala nominal para asignar la puntuación numérica (de 1 a 4) más adecuada según el informante.



## PRINCIPALES RESULTADOS SOBRE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Gráfico AG3. Comparativa: Importancia de las competencias transversales para la promoción laboral



### PROMOCIÓN

La tendencia mostrada por los informantes es la de valorar como bastante o muy importante la posesión de estas competencias transversales para facilitar la promoción laboral de los trabajadores y trabajadoras del ámbito profesional "Agricultura y Ganadería".

En el Gráfico AG3 se muestran las competencias que, según los informantes, tienen menor importancia para la promoción laboral ('Conocimiento en otros idiomas', 'Habilidades en informática y navegación por internet' y 'Conocimientos sobre lengua, matemáticas, etc.') y otras competencias que, por el contrario, son consideradas muy importantes por ambos grupos ('Conocimientos y habilidades para prevenir y evitar los riesgos laborales', 'Capacidad para coordinar un equipo de trabajo de forma coordinada', 'Actuar conforme a principios éticos profesionales' y 'Capacidad para trabajar de forma coordinada con otras personas') para facilitar el ascenso profesional.

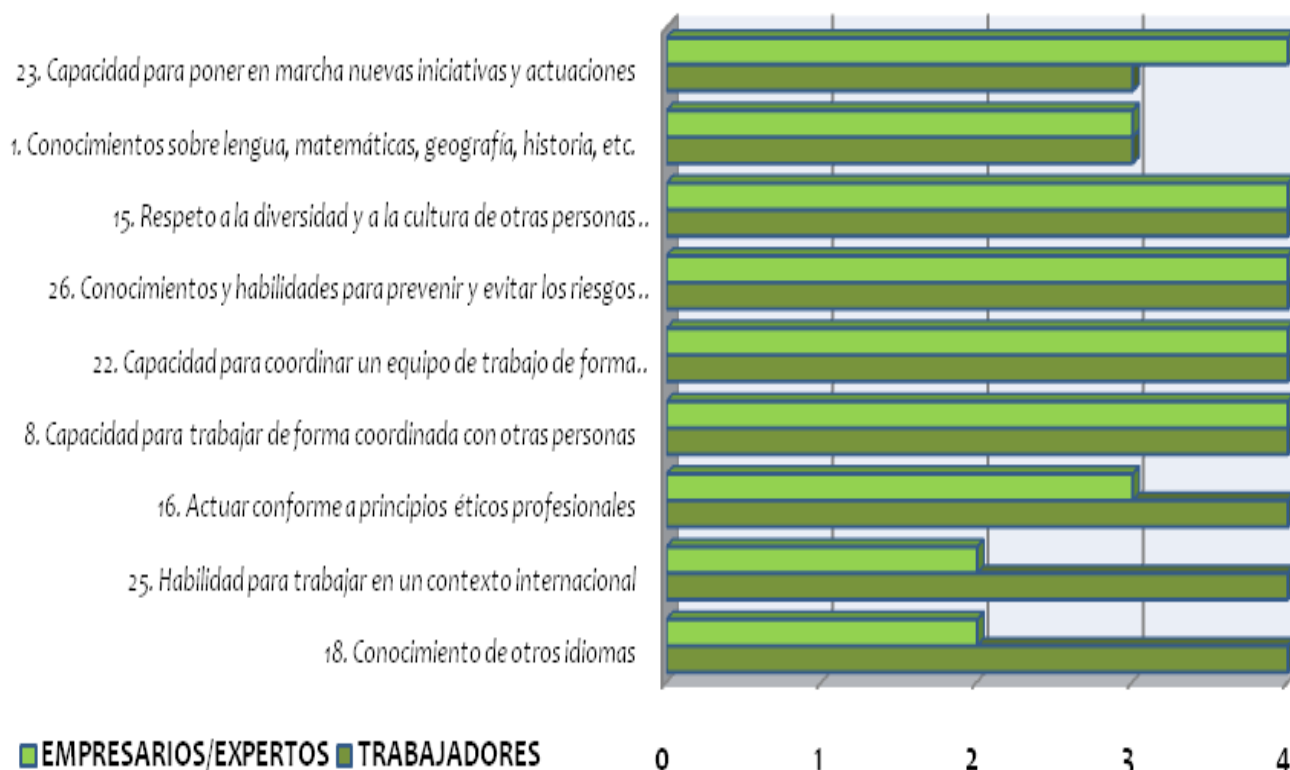
COMPETENCIA	1	2	3	4
	Nada importante	Poco importante	Bastante importante	Muy importante

### MOVILIDAD

Los trabajadores y trabajadoras de este ámbito profesional consultados consideran muy importante disponer de todas las competencias transversales evaluadas para facilitar su movilidad laboral a otro puesto de trabajo o a otro sector de actividad.

Son los expertos y empresarios los que muestran más variabilidad en sus valoraciones, tal y como se detalla en el Gráfico AG4. Competencias como 'Habilidades para trabajar en un contexto internacional' y 'Conocimiento de otros idiomas', que los trabajadores consideran de mucha importancia para facilitar la movilidad a otro puesto de trabajo o a otro ámbito profesional, son de poca importancia según los expertos y empresarios.

Gráfico AG4. Comparativa: Importancia de las competencias transversales para la movilidad laboral



COMPETENCIA	1	2	3	4
	Nada importante	Poco importante	Bastante importante	Muy importante

Finalmente, adjuntamos la **Tabla AG2** con las 30 competencias valoradas por los informantes según los niveles establecidos y con el valor más reiterado (estadístico descriptivo: moda).

Síntesis para el ámbito profesional “Agricultura y Ganadería”

COMPETENCIAS TRANSVERSALES (AG)	ADQUISICIÓN		EJECUCIÓN		PROMOCIÓN		MOVILIDAD		
	TRABAJADOR	EXPERTO/ EMPRESARIO	TRABAJADOR	EXPERTO/ EMPRESARIO	TRABAJADOR	EXPERTO/ EMPRESARIO	TRABAJADOR	EXPERTO/ EMPRESARIO	
1. Conocimientos sobre lengua, matemáticas, geografía, historia, etc.	3	2	2	2	2	1*	3	3	
2. Capacidad para aprender cosas nuevas	4	3	3	4	3*	4	4	4	
3. Capacidad para comunicarse	3	2	3	2	3	3*	4	3	
4. Capacidad para hablar en la propia lengua	4	2	4	2*	4	3	4	3	
5. Capacidad para leer y escribir en la propia lengua	4	2	4	2	4	3*	4	3	
6. Habilidad para relacionarse con otros	4	3	4	2	4	3	4	3	
7. Habilidades en informática y navegación por internet	1	1*	1	2	1	2	4	3	
8. Capacidad para trabajar de forma coordinada con otras personas	4	2	4	4	4	4	4	4	
9. Capacidad para sacar conclusiones	3	2	3	2*	3	3	4	3	
10. Capacidad para analizar y sintetizar la información	3	1*	3	3	3	4	4	3*	
11. Capacidad encontrar puntos fuertes y débiles en lo que hace uno mismo y en lo que hacen los demás	3	1*	3	3	3	4	4	4	
12. Capacidad para organizar actividades o tareas y distribuir las según el tiempo del que disponemos	4	2	4	4	4	3	4	3*	
13. Capacidad para resolver problemas	3	2	3	4	3	4	4	4	
14. Capacidad para adaptarse a situaciones en las que no hemos estado antes	3	1*	4	2*	3	3	4	3	
15. Respeto a la diversidad y cultura de otras personas valorándolas como algo positivo y enriquecedor	4	3*	4	4	4	4	4	4	
16. Actuar conforme a principios éticos profesionales	4	2*	4	4	4	4	4	3*	
17. Capacidad creativa	3	2	3	3	3	3	4	3	
18. Conocimiento de otros idiomas	1	1	1	1	1	2*	4	2*	
19. Capacidad para aplicar en la práctica lo que se ha aprendido	3	2	3	3	3	4	4	4	
20. Habilidad para trabajar y aprender sin la ayuda de otra persona	3	3	4	3*	3	4	4	4	
21. Capacidad para tomar decisiones	3*	1*	3	2	3	4	4	4	
22. Capacidad para coordinar un equipo de trabajo de forma armónica y eficaz	3	1*	4	4	4	4	4	4	
23. Capacidad para poner en marcha nuevas iniciativas y actuaciones	3	1	3	2*	3	4	3	4	
24. Habilidad para buscar y utilizar información proveniente de fuentes diversas	3	2	3	3	3	3	4	3*	
25. Habilidad para trabajar en un contexto internacional	2	1	2	1	3	3	4	2*	
26. Conocimientos y habilidades para prevenir y evitar los riesgos laborales	4	2	4	4	4	4	4	4	
27. Conocimientos y habilidades para la propia orientación profesional y laboral	3	1	3	1*	3	4	4	4	
28. Conocimientos para la creación del propio puesto de trabajo/ de la propia empresa	3	1*	3	3	3	3	4	3	
29. Conocimiento y compromiso con la preservación del medio ambiente	4	2	4	3*	4	3	4	3*	
30. Sensibilización ante la igualdad de oportunidades y condiciones entre hombres y mujeres	4	1	4	4	4	4	4	4	
*Existen varias <b>modas</b> . Se muestra el menor de los valores									
<b>Nivel de importancia</b>		1	Ninguna	2	Poca	3	Bastante	4	Mucha
<b>Nivel de adquisición</b>		1	Nada	2	Poco	3	Bastante	4	Mucho

Tabla AG2. Competencias transversales y valor modal obtenido.

## ACCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

**ESTUDIO PARA LA DEFINICIÓN DE CUALIFICACIONES BÁSICAS TRANSVERSALES EN LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE BAJO NIVEL DE CUALIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS AGRICULTURA Y GANADERÍA, CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS, SERVICIOS DE COMIDAS Y BEBIDAS Y ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL EMPLEO EN EL ÁMBITO TERRITORIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA**

Núm. Expediente: 7034-AC/09

Informe completo disponible en:

<http://formacionyempleo.ugt-andalucia.com/publicaciones?page=2>

Para más información:



**Instituto de Formación y Estudios Sociales**  
**Dirección Territorial de Andalucía**  
**Departamento de Investigación y Programas Europeos**  
**Teléfono: 954 25 07 63**  
**www.ifes.es**

Financiada



Servicio Andaluz de Empleo  
CONSEJERÍA DE EMPLEO

Unión Europea



Fondo Social Europeo  
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro

Promovida



Andalucía

Ejecutada

