



13 Competencias Claves para el Empleo: Cuestionario de autodiagnóstico de competencias personales



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE





13 Competencias Claves para el Empleo: Cuestionario de autodiagnóstico de competencias personales



Catálogo general de publicaciones oficiales

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Edición realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal
Condesa de Venadito, 9. 28027 - Madrid

NIPO: 120-23-027-5

PRESENTACIÓN

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) presenta “13 Competencias Claves para el Empleo: Cuestionario de autodiagnóstico de competencias personales”, documento elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones en el marco del año 2023 Año Europeo de las Competencias, iniciativa que da un nuevo impulso al aprendizaje permanente para capacitar a las personas y empresas y apoyar la innovación y la competitividad.

En un momento complejo como el actual, el conocimiento de la situación y la perspectiva del mercado laboral cobra mayor importancia. La sociedad española está en proceso de profundos cambios estructurales. Las desigualdades en el acceso a los recursos, los problemas asociados al cambio climático y las dificultades energéticas, el papel de los flujos migratorios, las transformaciones asociadas a la globalización, la mayor interrelación de las economías y sistemas productivos y el constante cambio tecnológico están modificando los patrones económicos, sociales y culturales de un modo que parece irreversible.

La doble transición ecológica y digital está creando nuevas oportunidades para las personas y la economía de la Unión Europea. Disponer de las capacidades adecuadas permite atravesar con éxito los cambios en el mercado laboral y participar plenamente en la sociedad. Una mano de obra con las capacidades que se demandan contribuye al crecimiento sostenible, conduce a una mayor innovación y mejora la competitividad de las empresas.

El Observatorio de las Ocupaciones da a conocer y pone en valor las competencias personales definidas en la clasificación ESCO (*European Skills, Competences, Qualifications and Occupations*) clasificación europea multilingüe de capacidades, competencias y ocupaciones; aporta nuevos elementos de reflexión sobre las competencias personales y contribuye a facilitar la toma de decisiones orientadas a mejorar la incorporación y continuidad en el mercado laboral.

Esta publicación está estructurada en varios capítulos que abordan el proceso de selección de las competencias más significativas a nivel personal a partir del bagaje de la unidad, un resumen didáctico de la Clasificación ESCO y un cuestionario de instrucciones claras y sencillas.

El documento contiene el cuestionario “ComPersonal”: Cuestionario de Autodiagnóstico en Competencias Personales para el Empleo que proporciona un perfil personalizado en aquellas competencias, no tan ligadas a titulaciones o puestos de trabajo concretos, sino con actitudes personales y transversales, cuestionario que va a estar ubicado en la página web del organismo a disposición de la ciudadanía y en constante cambio y perfeccionamiento.

Terminaré refiriéndome al artículo de Silvia Leal publicado en la edición n.º 9 de Cuadernos de Mercado de Trabajo que presentamos el 22 de noviembre de 2023 “Metaverso y chatbots: ¿nuevas herramientas contra el desempleo?”. Señalaba lo necesario de las competencias digitales así como de aquellas otras que nos diferencian de los robots y destacaba la importancia de formarnos y de aprender a lo largo de toda la vida. Es en este escenario donde se enmarcan las competencias personales, las que nos ayudan a desenvolvernos en este reciente nuevo mundo de la Inteligencia Artificial.

Diciembre de 2023

Gerardo Gutiérrez Ardoy
Director General del SEPE

ÍNDICE GENERAL

PRESENTACIÓN	3
ÍNDICE GENERAL	4
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE GRÁFICOS	5
1. EL AÑO EUROPEO DE LAS COMPETENCIAS	7
2. MARCOS DE APOYO A LAS COMPETENCIAS CLAVE PARA EL APRENDIZAJE PERMANENTE	9
3. COMPERSONAL: COMPETENCIAS PERSONALES	12
3.1. OBJETIVOS Y METAS DE COMPERSONAL	12
3.2. ¿POR QUÉ TRABAJAR EN LAS COMPETENCIAS PERSONALES Y PROFESIONALES?	13
3.3. ¿PARA QUÉ TRABAJAR EN LAS COMPETENCIAS PERSONALES Y PROFESIONALES?	13
3.4. EL PAPEL DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS PERSONALES	15
3.5. EL DESARROLLO DE LA HERRAMIENTA COMPERSONAL	16
3.6. METODOLOGÍA	16
4. COMPETENCIAS REGISTRADAS POR EL OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES	19
5. BREVE INTRODUCCIÓN A LA CLASIFICACIÓN ESCO	23
6. LAS COMPETENCIAS PERSONALES RECOPIADAS POR EL OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES EN RELACIÓN A LA CLASIFICACIÓN ESCO	26
7. DESCRIPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS PERSONALES EN LA ESCO	34
8. PROCESO DE CREACIÓN DEL CUESTIONARIO	40
9. EL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN COMPERSONAL	43
9.1. PRESENTACIÓN	43
9.2. INSTRUCCIONES	43
9.3. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS	44
9.4. EL CUESTIONARIO	45
9.5. HOJA DE RESULTADOS PARA USUARIO	47
9.6. TEXTO EXPLICATIVO QUE ACOMPAÑA A LOS RESULTADOS	48
9.7. EL CÁLCULO DE LOS RESULTADOS	50
10. ANEXO I: COMPETENCIAS PERSONALES SELECCIONABLES EN LAS FICHAS DEL PROYECTO DE OFERTAS DE EMPLEO. 55	
11. ANEXO II: COMPETENCIAS TRANSVERSALES SELECCIONABLES EN LAS FICHAS DEL PROYECTO DE NECESIDADES FORMATIVAS.	56
12. ANEXO III: ESTRUCTURA DE LA ESCO V 1.1.1 UTILIZADA.	59
13. ANEXO IV: MARCO LEGISLATIVO	63
14. BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES CONSULTADAS	67

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. INICIATIVAS DE LA UE PARA APOYAR EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS	7
TABLA 2. COMPETENCIAS	12
TABLA 3. COMPETENCIAS PERSONALES	14
TABLA 4. REFERENCIAS A COMPETENCIAS PERSONALES RECOGIDAS POR GRAN GRUPO OCUPACIONAL.....	20
TABLA 5. REFERENCIAS A COMPETENCIAS PERSONALES RECOGIDAS POR GRUPO OCUPACIONAL	20
TABLA 6. REFERENCIAS A COMPETENCIAS PERSONALES RECOGIDAS POR GRUPO OCUPACIONAL	26
TABLA 7. HABILIDADES Y COMPETENCIAS RECOGIDAS CLASIFICADAS SEGÚN LA ESCO	26
TABLA 8. GRUPOS DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS A TRES DÍGITOS (MÁS DE 2 %)	30
TABLA 9. COMPETENCIAS CON UN PESO SUPERIOR AL 5 % EN SU GRUPO	30
TABLA 10. COMPETENCIAS RECOGIDAS LITERALMENTE CON PESO MAYOR QUE EL 2 %.....	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS COMPETENCIAS RECOGIDAS EN NN.FF. Y PERFIL DE LAS OFERTAS.....	21
GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS TRES GRANDES ÁREAS DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES.....	34
GRÁFICO 3. LAS DOCE COMPETENCIAS CON FRECUENCIA SUPERIOR AL 1,50 %.....	35
GRÁFICO 4. TRECE VERBOS MÁS CITADOS EN LAS COMPETENCIAS ESCO AJUSTADAS. (% > 1,50).	36
GRÁFICO 5. SUSTANTIVOS MÁS FRECUENTES EN LAS COMPETENCIAS. (% MAYOR 1).....	36

E EL AÑO EUROPEO DE LAS COMPETENCIAS

1. EL AÑO EUROPEO DE LAS COMPETENCIAS

La Unión Europea estableció el año 2023 como el “AÑO EUROPEO DE LAS COMPETENCIAS” con el fin de profundizar en este concepto tan trascendental para el empleo. Disponer de una fuerza laboral dotada de las competencias más demandadas por el mercado contribuirá al crecimiento sostenible del conjunto de las economías de la UE, conduciendo a una mayor innovación y mejora de la competitividad de las empresas. Las personas con una adecuada cualificación tendrán mejores oportunidades de empleo, contando además con mayores posibilidades de participación activa en la sociedad.

En colaboración con el Parlamento Europeo, los Estados miembros de la UE, los interlocutores sociales, los servicios de empleo, las cámaras de comercio e industria, los proveedores de educación y formación, los trabajadores y las empresas, proponen reforzar e impulsar el desarrollo de competencias sobre el terreno.

Para el Año Europeo de las Competencias, la UE se ha basado en numerosas iniciativas en curso, entre las que destacan las siguientes:

TABLA 1. INICIATIVAS DE LA UE PARA APOYAR EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

- La [Agenda de Capacidades Europea](#) es el marco para la cooperación en materia de políticas de capacidades de la UE, y seguirá ayudando a las personas y las empresas a desarrollar estas habilidades y a aplicarlas.
- El [Pacto por las Capacidades](#): con 1 000 miembros y 14 asociaciones a gran escala en sectores estratégicos, incluye compromisos para ayudar a mejorar las capacidades de hasta 6 millones de personas.
- Las Recomendaciones del Consejo sobre las [cuentas de aprendizaje individuales y las microcredenciales](#) ayudan a las personas a actualizar o completar sus capacidades de manera más flexible y adaptada.
- La [Coalición por las Capacidades y los Empleos Digitales](#) de la UE aborda el déficit de capacidades digitales reuniendo a todos los interlocutores pertinentes para sensibilizar y fomentar la formación a fin de impulsar las capacidades digitales.
- La puesta en marcha en el marco del [Mecanismo «Conectar Europa»](#), ofrece información y recursos sobre capacidades digitales, como una herramienta de autodiagnóstico.
- El [diálogo estructurado](#) con los Estados miembros de la UE sobre educación y capacidades digitales permite debatir la manera de llevar las nuevas tecnologías digitales a la educación y ayudar a mejorar las capacidades digitales.
- La [Nueva Agenda Europea de Innovación](#) propone una iniciativa emblemática y un conjunto de acciones para crear las condiciones adecuadas para nuestros talentos.
- La [estrategia europea para las universidades](#) propone varias acciones para desarrollar capacidades de alto nivel y con visión de futuro para una amplia variedad de estudiantes, incluidas las personas en aprendizaje permanente.
- La puesta en marcha de una [reserva de talentos de la UE](#) y de [asociaciones en materia de talentos](#) con socios seleccionados de terceros países ayudará a adecuar las capacidades de los candidatos para trabajar en Europa a las necesidades del mercado laboral.

MMARCOS DE APOYO

2. MARCOS DE APOYO A LAS COMPETENCIAS CLAVE PARA EL APRENDIZAJE PERMANENTE

El Consejo de la UE a través de sus recomendaciones identifica ocho competencias clave, necesarias para la realización personal, un estilo de vida saludable y sostenible, mejora de la empleabilidad, la ciudadanía activa y la inclusión social. Además de la competencia digital otras competencias clave son: la alfabetización, el multilingüismo, las habilidades numéricas, científicas y de ingeniería, las habilidades interpersonales y la capacidad de adoptar nuevas competencias, la ciudadanía activa, el espíritu empresarial y la conciencia y expresión culturales.

La Comisión Europea y el Consejo de Europa han desarrollado una serie de Marcos de Referencia para ayudar a las organizaciones de educación y formación en este sentido. Véase el informe (2018). (Publicación: [Recomendación del Consejo sobre Competencias Clave](#))

DigComp: Marco Europeo de las Competencias Digitales

La Recomendación del Consejo en 2018 la define de esta forma: “La competencia digital implica el uso seguro, crítico y responsable de las tecnologías digitales para el aprendizaje, en el trabajo y para la participación en la sociedad, así como la interacción con éstas. Incluye la búsqueda y gestión de la información y datos, la comunicación y la colaboración, la creación de contenidos digitales (incluida la programación), la seguridad (incluido el bienestar digital y las competencias relacionadas con la ciberseguridad) y la resolución de problemas.” (Portal: [Marco Europeo de las Competencias Digitales](#))

GreenComp: Marco Europeo de las Competencias sobre Sostenibilidad Medioambiental

El Pacto Verde Europeo promueve el aprendizaje de la sostenibilidad medioambiental en la Unión Europea. GreenComp identifica un conjunto de competencias compartidas que son incorporadas a los programas educativos para que los agentes educativos y el alumnado desarrollen conocimientos, habilidades y actitudes capaces de promover formas de pensar, planificar y actuar con empatía, responsabilidad y cuidado de nuestro planeta y de la salud. (Portal: [Marco Europeo de las Competencias sobre Sostenibilidad Medioambiental](#))

LifeComp: Marco Europeo de las Competencias Personales, Sociales y Aprender a Aprender

Pretende desarrollar un entorno compartido y un lenguaje común para la identificación y aprendizaje de aquellas competencias relacionadas con: Aprender a aprender, el Desarrollo Personal y Social de cada individuo. El objetivo es dotar a las personas de recursos para hacer frente a la complejidad de la realidad y capacitarlas a nivel personal, de forma que puedan actuar como interlocutores sociales responsables. (Portal: [Marco Europeo de las Competencias Personales, Sociales y Aprender a Aprender](#))

Mcerl: Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas

Aprendizaje, enseñanza, evaluación (MCER) de las lenguas, este marco fue diseñado para proporcionar una base transparente, coherente y completa para la elaboración de programas de idiomas y directrices curriculares, el diseño de materiales de enseñanza y aprendizaje y la evaluación del dominio de lenguas extranjeras. (Portal: [Marco Común de las Lenguas](#))

Marco Europeo de Competencias para la Cultura Democrática:

Este marco se centra en las competencias necesarias para participar eficazmente en una sociedad democrática y convivir pacíficamente con los demás, especialmente en entornos culturalmente diversos. Ofrece un conjunto de competencias interculturales, cívicas, sociales y transversales que pueden ser empleadas en la enseñanza y tenidas en cuenta por los responsables de la formulación de políticas educativas y agentes de educación. (Portal: [Competencias para la Cultura Democrática](#))

EntreComp: Marco Europeo de Competencias para el Emprendimiento

El valor del emprendimiento y el aprendizaje empresarial son considerados de carácter transversal y pueden ser trasladados a cualquier otro ámbito de la vida, por ello se pretende tender puentes entre el mundo de la educación y la empresa, promoviendo iniciativas que impulsen la formación en emprendimiento. Este Marco está estructurado en tres áreas competenciales: Ideas y oportunidades, Recursos y Puesta en Marcha, que son luego desglosadas en 15 competencias. (Portal: [Marco Europeo de Competencias para el Emprendimiento](#))

ComPersonal:
COMPETENCIAS
PERSONALES

3. COMPERSONAL: COMPETENCIAS PERSONALES

En relación con esta corriente de estudios sobre el valor de las competencias como elemento clave del desarrollo del perfil personal y profesional de cada individuo, se ha desarrollado este trabajo del Observatorio de las Ocupaciones, que en este caso se ha centrado en las denominadas competencias personales, también llamadas “*soft skills*” o competencias blandas.

TABLA 2. COMPETENCIAS

COMPETENCIAS PERSONALES “SOFT SKILLS”	COMPETENCIAS TÉCNICAS “HARD SKILLS”
Aprender a aprender	Competencia técnica
Capacidad de análisis	Conocimiento de los procedimientos
Comportamiento ético y respeto de los valores de la empresa	Dominio del funcionamiento de maquinaria y herramienta
Gestión de equipos y liderazgo	Titulación

Fuente: <https://www.aifile.es/que-son-las-soft-skills/>

3.1. OBJETIVOS Y METAS DE COMPERSONAL

Los objetivos generales perseguidos por el equipo de trabajo del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE han sido:

- Promover un mayor conocimiento y concienciación sobre el valor de las Competencias Personales para el Empleo.
- Elaborar una herramienta pública y de carácter gratuito de Autodiagnóstico de Competencias Personales. (CompPersonal)
- Poner dicha herramienta a disposición de la ciudadanía, así como de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos, los COE, FUNDAE y otros organismos o entidades.
- Contribuir a la Metodología de los Proyectos “Diagnóstico de Necesidades Formativas” y “Perfiles de la Oferta de Empleo”, y otros que lleve a cabo el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE.

En cuanto a las metas definidas en el proyecto podríamos indicar las ocho siguientes:

- Analizar: Las bases de datos del Observatorio de las Ocupaciones y obtener resultados que permitan conocer las competencias personales.
- Aprender: Cambiar las actitudes hacia las competencias personales en el empleo.
- Autoevaluar: Crear un cuestionario de autoevaluación en competencias personales.
- Certificar: Presentar, a largo plazo, una certificación en competencias personales.
- Concienciar: Sobre la importancia de las competencias personales.
- Detectar necesidades formativas: Colaborando a elaborar programas de aprendizaje que incluyan aspectos de las competencias personales.
- Orientar: Complementar SENDA para mejorar la orientación en los servicios públicos de empleo.

- Unir oferta y demanda de empleo: Facilitando la Inserción laboral, y cubriendo las vacantes de empleo incluyendo las competencias personales en el SISPE.

3.2. ¿POR QUÉ TRABAJAR EN LAS COMPETENCIAS PERSONALES Y PROFESIONALES?

Porque un mercado laboral cambiante requiere competencias que no sólo se basen en conocimientos y destrezas profesionales, si no que incluyan también aquellas otras que se muestran como imprescindibles para lograr un óptimo desarrollo profesional. (Tabla 2).

Debido a que la evaluación de las personas que acceden a procesos de selección en las empresas es cada vez más exigente, cabe reflexionar sobre las competencias personales y profesionales necesarias para encontrar un empleo de calidad y lograr su mantenimiento en el tiempo.

Porque para garantizar el desempeño eficiente de una ocupación ya no basta con adquirir los conocimientos técnicos y teóricos, también es necesario disponer de una serie de habilidades personales, actitudes y aptitudes de carácter transversal, que conformando una “Caja de Herramientas Personal” facilitarán al trabajador o trabajadora una mayor autonomía y flexibilidad a la hora de afrontar y resolver los problemas y retos profesionales, independientemente del puesto o de la empresa en la que se encuentre en cada momento.

Debido a que, si bien la transición ecológica y digital ha abierto una ventana de oportunidad laboral para las personas demandantes de empleo, las empresas manifiestan grandes dificultades para encontrar trabajadores/as con las competencias personales y profesionales requeridas.

Porque desde un punto de vista presupuestario, la Unión Europea ha dotado de apoyo tanto financiero como técnico, a través de instrumentos como el Fondo Social Europeo, el Programa Erasmus + o el Programa de Europa Digital, a aquellas iniciativas que contribuyan a la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional, especialmente en este año 2023 (del 9 de mayo de 2023 al 8 de mayo de 2024) declarado “AÑO EUROPEO DE LAS COMPETENCIAS”.

3.3. ¿PARA QUÉ TRABAJAR EN LAS COMPETENCIAS PERSONALES Y PROFESIONALES?

Para ayudar a las personas en el desarrollo de las habilidades y capacidades necesarias en el proceso de acceder y mantener empleos de calidad, colaborando al mismo tiempo con las empresas, en particular con las pyme, para abordar el problema de la falta de competencias personales y profesionales de sus plantillas, que puede llegar a desequilibrar la oferta y la demanda dentro del mercado laboral.

Con el objeto de mejorar la capacidad de innovación y competitividad de las empresas al contar con personal mejor cualificado y más flexible, capaz de adaptarse a los cambios del mercado.

Para que, cuando una empresa busque una persona candidata al objeto de incorporarla a su equipo humano, el ajuste entre los requisitos mínimos y los perfiles que se presentan al proceso de selección sea eficiente, evitando pérdidas de tiempo y casos fallidos.

Con el fin de mejorar el autoconocimiento de las competencias transversales de cada persona, identificarlas y ponerlas en valor en las diferentes fases del proceso de selección: carta de presentación, CV y en la posterior entrevista o pruebas que se puedan plantear. Se trata de adquirir o potenciar los recursos personales, más allá de las competencias profesionales propias de cada ocupación. Para facilitar que cada solicitante de empleo sea consciente de sus fortalezas y debilidades a nivel profesional. A partir de este análisis que se propone, cada persona podría recibir la orientación laboral necesaria para su adaptación o readaptación al mercado de trabajo a través de una formación o acompañamiento más adecuados.

Al objeto de que empresas y organizaciones puedan conocer de forma sencilla el nivel de desempeño de cada profesional y descubrir su potencial, que podrá ser posteriormente desarrollado gracias a una formación adaptada y continua a lo largo de la vida (*life long learning*).

Para que los y las profesionales de la orientación puedan trabajar de forma más operativa sobre los perfiles de las personas que acuden o son derivadas a sus servicios. La identificación de las competencias en las que destaca cada persona contribuirá a un mejor diseño de itinerarios formativos y profesionales, optimizando los resultados e incrementando la autoestima y bienestar emocional de las personas participantes en estos procesos.

Con el fin de que se realice un diseño más adecuado de actividades formativas, asegurando que realmente puedan mejorar el perfil competencial de las personas participantes, dando respuesta eficiente y flexible a las necesidades del mercado de trabajo, garantizando un alto grado de satisfacción de los trabajadores, activos o desempleados, así como una tasa de retorno positiva de la inversión en formación.

En resumen, la evaluación de competencias personales redundará positivamente en empresas, trabajadores y sociedad en general:

- Ofreciendo una herramienta sencilla, capaz de evaluar el correcto ajuste de las plantillas de cada organización a los puestos de trabajo por áreas o niveles.
- Ayudando a definir claramente los medios a establecer en la empresa para alcanzar sus metas en materia de personal, innovación y desarrollo.
- Facilitando una mejor adaptación a los cambios que se producen en el mercado, ya que los trabajadores/as se encontrarán en un continuo proceso de formación y recualificación.
- Contribuyendo a identificar las habilidades y capacidades de las personas que puedan requerir un entrenamiento adicional, pudiendo diseñarse luego acciones formativas que den respuesta a esas necesidades específicas.
- Permitiendo que las personas reciban capacitación continua y mejoren la ejecución de su rol y puedan desarrollar una carrera profesional a lo largo del tiempo.

TABLA 3. COMPETENCIAS PERSONALES

COMUNICACIÓN	Comunicación verbal y no verbal Escucha activa Hablar en público
CREATIVIDAD	Innovación Pensamiento crítico y creativo Solución de problemas
LIDERAZGO	Asunción de riesgos Colaboración Dinamización de equipos Motivación Negociación Toma de decisiones
HABILIDADES PERSONALES	Adaptabilidad Autocontrol Capacidad de aprendizaje Empatía Entusiasmo Positividad Resiliencia

Fuente: <https://www.softskillsacademy.es/soft-skills-un-conjunto-de-caracteristicas-interpersonales/>

3.4. EL PAPEL DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS PERSONALES

Daniel Goleman definió el concepto de Inteligencia emocional como:

“La capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones”¹

Educar y potenciar la inteligencia emocional tiene mucho que ver con lograr comprender cómo se producen nuestras emociones, ya que están estrechamente ligadas a nuestros comportamientos.

La inteligencia emocional conlleva dos vertientes:

- saber gestionar las emociones propias
- saber interpretar las emociones de los demás

Las empresas que promueven en sus empleados las competencias derivadas de la inteligencia emocional y las tienen en cuenta en iniciativas de cambio, reducen el absentismo, los costes y el bajo rendimiento; la inteligencia emocional se está convirtiendo en la competencia laboral clave. En muchas ocasiones los trabajadores son contratados a partir de sus competencias técnicas siendo posteriormente despedidos por falta de competencias emocionales.

Para conseguir el éxito en el campo profesional se deben desarrollar competencias personales que nos ayuden a gestionar las situaciones que se presentan en el entorno laboral. Para alcanzar este objetivo tenemos como aliada la Inteligencia Emocional

Las Competencias Personales, son clave para conocerse, valorarse y autogestionarse, tomando decisiones responsables, coherentes e íntegras, para ello es necesario tener plena conciencia de uno mismo, mediante el autoconocimiento, la comprensión emocional y la autoconfianza, adquiriendo la seguridad necesaria.

Las puntuaciones que obtengamos sobre competencias contenidas en el cuestionario ComPersonal variarán en función de nuestra inteligencia emocional. En el caso de que nuestras habilidades emocionales sean altas seremos más eficientes a la hora de tomar decisiones, evitaremos situaciones estresantes, ganaremos en bienestar psicológico, trabajaremos mejor en equipo y podremos incluso liderar uno. En definitiva, mejoraremos el rendimiento laboral y nuestra situación personal en el trabajo, es decir, nos sentiremos satisfechos con nuestra trayectoria profesional.

Una persona con alta inteligencia emocional será una persona “empática” que sabrá entender mejor las necesidades y las conductas de sus compañeros, clientes, proveedores, etc., también será más competente a la hora de procesar información y tomar decisiones. El bienestar emocional sustenta el alto rendimiento profesional, si emocionalmente no estamos bien, tampoco lo estaremos en la empresa o en cualquier otro ámbito de la sociedad.

La persona que sepa manejar bien sus emociones y entender las de los demás percibirá beneficios interiores, sociales y laborales, estará motivado, disfrutará del día a día en el trabajo. En el grupo aportará positividad y tranquilidad, disfrutará del trabajo en equipo, será legitimado y bien recibido por sus compañeros y, en caso de que sea el líder, le será más fácil generar un buen ambiente emocional. En el ámbito laboral, estará más concentrada, será más creativa y aceptará mejor sus errores. El funcionamiento de un equipo de trabajo dependerá, en gran medida, de la capacidad de sus miembros para gestionar las emociones

Puede suceder que, las personas que carecen de esta competencia emocional no estén satisfechas consigo mismas, e incluso que puedan sufrir riesgos laborales como el agotamiento profesional o la desmotivación; estos problemas les causarán dificultades para promocionar y para generar un clima de trabajo adecuado, además podrían mostrar limitaciones para mantener buenas relaciones dentro de un grupo y, en el caso de liderarlo, difícilmente podrían ser un referente positivo para el resto de sus miembros.

¹ Goleman, D. (1995). Inteligencia emocional. Barcelona: Kairós.

3.5. EL DESARROLLO DE LA HERRAMIENTA COMPERSONAL

El objetivo de este trabajo ha sido generar una herramienta de autodiagnóstico de las competencias personales. Con el *Cuestionario de Autodiagnóstico de Competencias Personales ComPersonal*, se pretende ayudar a las personas a detectar el nivel competencial necesario para alcanzar trabajos de calidad a través de una formación bien dirigida y, al mismo tiempo, ayudar a las empresas, en particular a las pequeñas y medianas, a abordar el problema de la falta de cualificación en sus organizaciones, cuestión que actualmente ya está produciendo desequilibrios entre la oferta y la demanda en el mercado laboral.

La referencia de este trabajo ha sido la ESCO (*European Skills, Competences, and Occupations*) [Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones](#), que determina y categoriza las capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones pertinentes para el mercado laboral, la educación y la formación en la UE, siendo parte de la Estrategia Europa 2020.

La evaluación de competencias es un proceso mediante el cual se recoge información acerca de las mismas en una persona y se comparan con el perfil competencial requerido en un puesto de trabajo, de tal manera que pueda formularse finalmente un juicio de valor sobre si ésta es idónea para el puesto al que aspira o no.

Las competencias de las personas podrán ser evaluadas antes de su incorporación a una empresa, durante el proceso de selección y, además, la evaluación de competencias podrá estar presente a lo largo de la vida laboral del trabajador/a, como medio para identificar la formación en el puesto de trabajo que mejor se adapte a sus necesidades dentro la organización o sus posibilidades de desarrollo profesional gracias a la mejora de su nivel de empleabilidad.

Este tipo de proceso de selección basado en el análisis de competencias pasaría por las siguientes fases:

1. Definir el trabajo a realizar: objetivos, herramientas, tareas y condiciones.
2. Determinar las competencias necesarias para realizar eficazmente ese trabajo.
3. Evaluar las competencias de que disponen las personas que opten a ese empleo: test, entrevistas u otros.
4. Seleccionar a la persona cuyas competencias se adecúen más al puesto de trabajo, que serán confirmadas posteriormente a través de la evaluación del desempeño del mismo. De esta evaluación se derivarán las decisiones de formación de las empresas para sus trabajadores y trabajadoras.

3.6. METODOLOGÍA

Las competencias que integran este cuestionario son el resultado de un proceso de análisis realizado sobre estudios previos y legislación en los que se detallan las competencias esenciales para el desarrollo personal y socio-profesional de los trabajadores y trabajadoras.

El primer paso del estudio ha sido buscar las competencias personales más demandadas por los empleadores en el mercado laboral español y su frecuencia de aparición en las ofertas de empleo asociadas a cada perfil estudiado previamente por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE sobre los [Perfiles de la Oferta de Empleo](#) y [Necesidades Formativas](#).

A partir de este proceso se ha obtenido un listado de trece competencias relevantes para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras. Tal y como se recoge en el capítulo 3. Competencias registradas por el observatorio de las ocupaciones.

Se ha trabajado en la definición de cada una de estas competencias esenciales. Para ello ha sido necesario concretar los aspectos y matices que las integran, según las distintas denominaciones asignadas en los diferentes estudios consultados, teniendo como referente principal la clasificación ESCO.

A la luz de estas definiciones ha de entenderse que las competencias consistirán en rasgos de carácter, autopercepción, actitudes o valores, conocimientos, capacidades cognoscitivas o de conducta que pueden ser asociadas al desempeño “excelente” en un puesto de trabajo. Estas competencias quedarían relacionadas causalmente con el desempeño, de tal manera que permiten inducir unas conductas concretas que, a su vez, podrían ayudar a predecir la eficacia, calidad y eficiencia de su trabajo.

La clasificación de las técnicas que pueden emplearse para este fin podría hacerse adoptando como criterio el tipo de información sobre el que se centran. Así, podrá distinguirse entre técnicas para valorar competencias que se apoyan principalmente en rasgos o características de las personas, aquellas que parten del comportamiento de las personas en sus puestos de trabajo y finalmente, técnicas que, pudiendo incluir la recogida de información como las anteriores, integran ésta con las valoraciones de los propios trabajadores o de otros miembros de la empresa.

La técnica utilizada en el cuestionario está basada en las valoraciones que la persona trabajadora aporta sobre sí misma. Es por tanto un autodiagnóstico, para que la persona reflexione y valore sus competencias personales, tomando conciencia de cuáles son sus puntos fuertes y cuáles son los aspectos competenciales en los que tendría que mejorar trabajando sobre ellos.

Las respuestas obtenidas dependerán de la situación profesional de cada individuo. Por ejemplo, si se trata de una persona que ya tiene o ha tenido un empleo con anterioridad, ésta podrá contestar basándose en su experiencia laboral. En cambio, aquella que busca su primer empleo deberá valorarse en función del concepto que tenga de sí mismo en relación a dichas competencias.

El sistema utilizado en el cuestionario es el de escala verbal. No se emplean valores numéricos, sino conceptos que reflejan mayor o menor tenencia de la competencia objeto de evaluación, con los términos graduados en función de la frecuencia: siempre o casi siempre, a menudo, pocas veces, nunca o casi nunca. Frente a la valoración del todo o nada, este sistema permite conocer en qué grado se posee una determinada competencia o parte de la misma.

COMPETENCIAS
REGISTRAS POR EL
OBSERVATORIO DE LAS
OCUPACIONES

4. COMPETENCIAS REGISTRADAS POR EL OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES

En el proceso de seleccionar las principales Competencias Transversales de carácter personal para el empleo, se han determinado finalmente trece competencias clave, se utilizaron los datos obtenidos del proyecto Ofertas de Empleo (de los expedientes 2020, 2021 y 2022; y de las fichas disponibles del expediente 2023, a 9 de mayo de dicho año) y del Informe de Prospección de Necesidades Formativas (fichas correspondientes desde 2018 al 2022, y hasta el 26 de mayo de 2023).

El Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, estudia los perfiles profesionales de la “Oferta de empleo”² a partir de las actividades económicas y ocupaciones con mejor comportamiento en el empleo y con mejores perspectivas de en el mercado de trabajo.

El informe se realiza mediante el seguimiento y análisis de una muestra significativa de ofertas de trabajo publicadas en portales de empleo, tanto de las ofertas procedentes de las propias empresas como de las ofertas publicadas por distintos intermediadores: servicios públicos de empleo, empresas de trabajo temporal, agencias de colocación, sitios web especializados en empleo, etc.

En cada uno de los perfiles profesionales, se hace una caracterización de la oferta de empleo que recoge las condiciones laborales propuestas por los empleadores y las competencias técnicas, las habilidades y las competencias personales requeridas a los candidatos, además de la formación y experiencia exigidas. En el Anexo I se relacionan las competencias de carácter transversal que, con carácter opcional, se seleccionan en la aplicación de grabación de los datos; dónde además existe un campo abierto de texto libre para anotar las competencias que no figuran explícitamente.

El “Informe de prospección y detección de necesidades formativas”³, que elabora y actualiza anualmente el Observatorio de las Ocupaciones utiliza una metodología, que incluye técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa cuya principal fuente de información es la que proporcionan personas expertas que cuentan con un conocimiento relevante del mercado de trabajo, y que desarrollan su labor en el ámbito empresarial, formativo, profesional, en organizaciones empresariales o sindicales y en las Administraciones Públicas.

La información se estructura en familias profesionales y se muestra de forma detallada y pormenorizada. Para cada ocupación se presenta una ficha en la que se exponen las necesidades formativas técnico-profesionales detectadas por las personas expertas consultadas, y también las necesidades en competencias transversales, así como información cuantitativa con datos del mercado de trabajo que describen la situación, tendencias y distribución territorial de esa ocupación. En el Anexo II se muestra el listado sobre competencias transversales que se utiliza en la grabación de los datos de las fichas, y que es a su vez un campo abierto de texto libre.

Los datos fueron obtenidos de los proyectos elaborados por el Observatorio, con fines distintos a los que requiere este estudio, lo cual conllevó un esfuerzo de homologación y armonización de la información recopilada a la terminología de la clasificación ESCO⁴.

Hay que destacar que la versión siguiente de la ESCO (V 1.2) ya está en revisión pública y se espera que se presente la versión estable en el primer semestre de 2024.

Las habilidades o competencias blandas (*soft skills*) se caracterizan por ser transversales, lo que significa que aquellos en posesión de las habilidades podían aplicarlas en diferentes contextos laborales y en diferentes puestos de trabajo. “Son una combinación de habilidades sociales, habilidades de comunicación, rasgos de la personalidad, actitudes, atributos profesionales, inteligencia social e inteligencia emocional, que facultan a las personas para moverse por su entorno, trabajar bien con otros, realizar un buen desempeño y, complementándose con las habilidades duras, conseguir sus objetivos”⁵.

² Disponible en <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/que-es-observatorio/perfiles-de-la-oferta-de-empleo.html>

³ Disponible en <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/que-es-observatorio/deteccion-necesidades-formativas.html>

⁴ Disponible en <https://esco.ec.europa.eu/es>

⁵ Colaboradores de Wikipedia. *Soft skills* [en línea]. Wikipedia, La enciclopedia libre, 2023 [fecha de consulta: 30 de septiembre del 2023]. Disponible en <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Soft_skills&oldid=154212341>.

En ambos proyectos, Ofertas de empleo y Necesidades formativas, las competencias transversales van unidas a la Ocupación por lo que las referencias grabadas en las bases de datos (14.952 en total) se distribuyeron, en una primera aproximación, en grandes grupos ocupacionales según los datos de la tabla:

TABLA 4. REFERENCIAS A COMPETENCIAS PERSONALES RECOGIDAS POR GRAN GRUPO OCUPACIONAL			
CNO	GRAN GRUPO OCUPACIONAL	Valor Absoluto	% Vertical
1	Directores y gerentes	1.249	8,35
2	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	5.322	35,59
3	Técnicos y profesionales de apoyo	2.938	19,65
4	Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1.039	6,95
5	Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	1.227	8,21
6	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	80	0,54
7	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	1.539	10,29
8	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	964	6,45
9	Ocupaciones elementales	594	3,97
	Total general	14.952	100

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de datos propios.

En total se compilaron las competencias reseñadas en 274 ocupaciones distintas. Los grupos primarios de ocupación con una frecuencia mayor de 250 referencias a competencias transversales son doce y acumulan el 28,36 % del total de la Tabla 5:

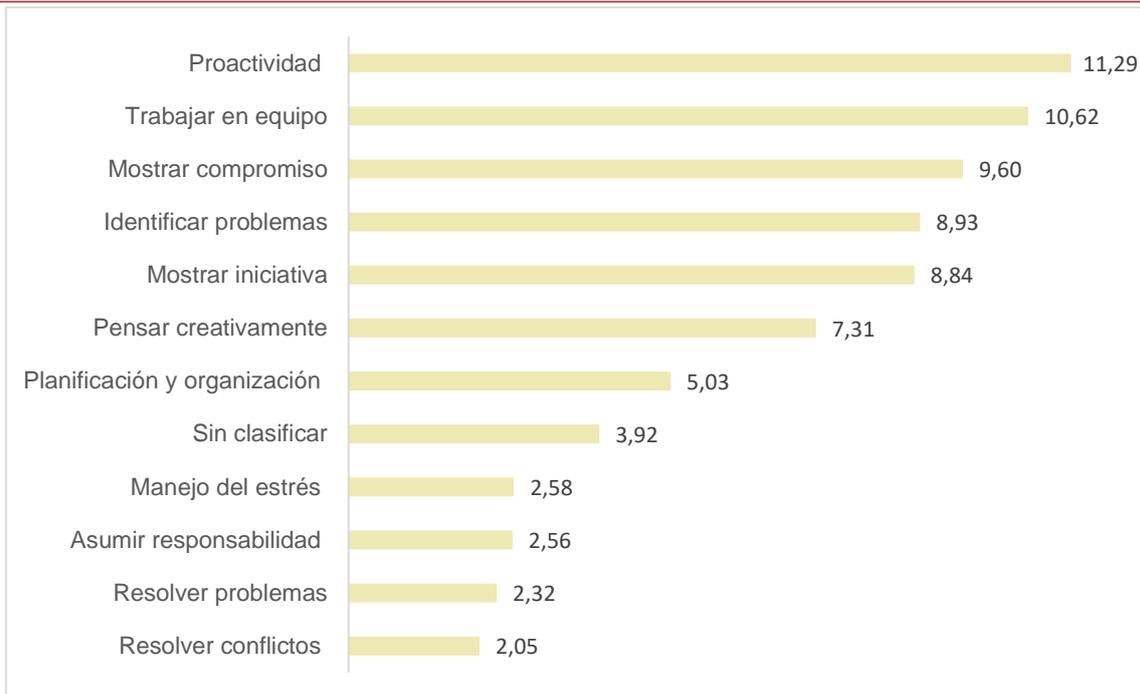
TABLA 5. REFERENCIAS A COMPETENCIAS PERSONALES RECOGIDAS POR GRUPO OCUPACIONAL			
CNO	GRAN GRUPO OCUPACIONAL	Valor Absoluto	% Vertical
1221	Directores comerciales y de ventas	475	3,18
2729	Especialistas en bases de datos y en redes informáticas no clasificados bajo otros epígrafes	467	3,12
2312	Técnicos educadores de educación especial	445	2,98
1211	Directores financieros	419	2,80
3510	Agentes y representantes comerciales	360	2,41
2432	Ingenieros en construcción y obra civil	338	2,26
3534	Agentes y administradores de la propiedad inmobiliaria	331	2,21
3521	Mediadores y agentes de seguros	306	2,05
3312	Técnicos en imagen para el diagnóstico	295	1,97
2612	Asesores financieros y en inversiones	288	1,93
4123	Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	265	1,77
2415	Matemáticos y actuarios	251	1,68

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de datos propios.

El gráfico 1 muestra las competencias transversales más demandadas por los empleadores y las consideradas más relevantes por los expertos entrevistados, recogidas en los informes anteriormente mencionados.

Adoptar un enfoque proactivo, trabajar en equipo y mostrar compromiso son las habilidades que aparecen con más frecuencia.

GRÁFICO 1. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS COMPETENCIAS RECOGIDAS EN NN.FF. Y PERFIL DE LAS OFERTAS.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de las competencias recopiladas en el proyecto Ofertas de Empleo y en proyecto de Prospección de Necesidades Formativas

BREVE INTRODUCCIÓN A LA CLASIFICACIÓN ESCO

5. BREVE INTRODUCCIÓN A LA CLASIFICACIÓN ESCO

El objetivo de la explotación de estos datos es su adecuación, en lo posible, a la ESCO (*European Skills, Competences, Qualifications and Occupations*) que es la clasificación europea multilingüe de capacidades, competencias y ocupaciones. Puede ampliarse la información en el enlace: <https://esco.ec.europa.eu/es>.

Según la ESCO las habilidades y competencias son clasificadas en:

K - Conocimientos (*knowledge*)

L - Competencias lingüísticas y conocimiento de lenguas (*language skills and knowledge*)

S - Competencias (*skills*)

T – Competencias transversales (*transversal skills and competences*)

En este informe nos centraremos en el apartado T - Competencias transversales, y específicamente en los apartados T2, T3 y T4, que pasamos a definir a continuación:

T1 Capacidades y competencias básicas

Capacidades y competencias que conforman la base para la interacción con los demás y para el desarrollo y el aprendizaje como individuo. Entre ellas se incluyen la capacidad de entender y hablar uno o varios idiomas, así como de leer y escribir en ellos, de trabajar con números y medidas, y de utilizar dispositivos y aplicaciones digitales.

T2 Capacidades y competencias de razonamiento

Capacidades y competencias relacionadas con la habilidad para aplicar los procesos mentales de recabar, conceptualizar, analizar, sintetizar o evaluar información obtenida o generada a partir de la observación, la experiencia, la reflexión, el razonamiento o la comunicación. Entre ellas se incluye la capacidad de evaluar y utilizar información de diferentes tipos a fin de planificar actividades, lograr objetivos, solucionar problemas, gestionar cuestiones concretas y llevar a cabo tareas complejas de manera rutinaria o innovadora.

T3 Capacidades y competencias de autogestión

Capacidades y competencias que requieren que los individuos entiendan y controlen sus propias capacidades y limitaciones y utilicen este autoconocimiento para gestionar actividades en una serie de contextos. Entre ellas se incluyen la capacidad de actuar de manera reflexiva y responsable, de aceptar comentarios críticos, de adaptarse a los cambios y de buscar oportunidades para el desarrollo personal y profesional.

T4 Capacidades y competencias sociales y de comunicación

Capacidades y competencias relacionadas con la habilidad para interactuar con los demás de una manera positiva y productiva. Esto se demuestra mediante la comunicación de ideas de una manera efectiva y empática, coordinando los objetivos y las acciones propios con los de otras personas, actuando de formas estructuradas con arreglo a valores, velando por el bienestar y el progreso de los demás y ofreciendo liderazgo.

⁶ Actualizado el 09 de octubre 2023 desde la página web <https://esco.ec.europa.eu/es>. Hay que recordar que es un proyecto en desarrollo.

T5 Capacidades y competencias físicas y manuales

Capacidades y competencias relacionadas con la habilidad para llevar a cabo tareas y actividades que requieran destreza manual, agilidad o fuerza física. Esto se demuestra al llevar a cabo tareas y actividades en entornos exigentes o peligrosos que requieren resistencia o fortaleza. Estas tareas y actividades pueden llevarse a cabo de forma manual, con otra intervención física directa o utilizando equipos, herramientas o tecnología (como dispositivos de TIC, maquinaria, artesanía o instrumentos musicales) que requieran orientación, movimiento o fuerza.

T6 Capacidades y competencias para la vida

Capacidades y competencias relacionadas con la habilidad para procesar y utilizar conocimientos e información que tengan una importancia transversal y que favorezcan una ciudadanía activa. Abarcan los ámbitos de la salud, el medio ambiente, la participación ciudadana, la cultura, las finanzas y la aplicación de conocimientos generales.

LAS COMPETENCIAS
PERSONALES
RECOPIADAS POR EL
OBSERVATORIO DE LAS
OCUPACIONES SEGÚN LA
ESCO

6. LAS COMPETENCIAS PERSONALES RECOPIADAS POR EL OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES EN RELACIÓN A LA CLASIFICACIÓN ESCO

Desde el punto de vista de las ESCO, las habilidades y competencias transversales se distribuyen en seis áreas, y en la tabla siguiente puede verse un resumen de la explotación, previa a la armonización de los datos obtenidos de los proyectos de Ofertas de empleo y Prospección de Necesidades Formativas, sus frecuencias y porcentaje vertical.

TABLA 6. REFERENCIAS A COMPETENCIAS PERSONALES RECOGIDAS POR GRUPO OCUPACIONAL

ESCO	HABILIDADES Y COMPETENCIAS TRANSVERSALES	Valor Absoluto	% Vertical
T1	Capacidades y competencias básicas	235	1,57
T2	Capacidades y competencias de razonamiento	2.455	16,42
T3	Capacidades y competencias de autogestión	6.428	42,99
T4	Capacidades y competencias sociales y de comunicación	5.630	37,65
T5	Capacidades y competencias físicas y manuales	5	0,03
T6	Capacidades y competencias para la vida	199	1,33

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de datos propios. Clasificación ESCO.

En este proyecto hemos seleccionado tres de las seis áreas competenciales que acumulan 14.512 referencias, el 97,06 % de todas las recogidas: Habilidades y competencias de pensamiento (T2); habilidades y competencias de autogestión (T3); y habilidades y competencias sociales y de comunicación (T4).

En la tabla 7, se puede ver la distribución de habilidades y competencias del segundo nivel de desagregación, según la ESCO, junto a sus frecuencias y su porcentaje vertical:

TABLA 7. HABILIDADES Y COMPETENCIAS RECOGIDAS CLASIFICADAS SEGÚN LA ESCO

ESCO	DESCRIPCIÓN	Valor Absoluto	% Vertical
T12	Trabajar con números y medidas	221	1,48
T13	Trabajar con dispositivos y aplicaciones digitales	14	0,09
T21	Procesamiento de información, ideas y conceptos	586	3,92
T22	Planificar y organizar	910	6,09
T23	Lidiar con problemas	487	3,26
T24	Pensar de manera creativa e innovadora	474	3,17
T30	CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DE AUTOGESTIÓN*	305	2,04
T31	Trabajar de manera eficiente	158	1,06
T32	Adoptar un enfoque proactivo	4.596	30,74
T33	Mantener una actitud positiva	312	2,09
T34	Mostrar voluntad de aprender	1.057	7,07
T40	CAPACIDADES Y COMPETENCIAS SOCIALES Y DE COMUNICACIÓN*	33	0,22
T41	Comunicarse	1.778	11,89
T42	Ayudar a otras personas	1.124	7,52
T43	Colaborar en equipos y redes	2.012	13,46
T44	Dirigir a otras personas	630	4,21
T45	Respetar el código ético de conducta	51	0,34
T51	Manipular y controlar objetos y equipos	3	0,02
T52	Responder a las circunstancias físicas	2	0,01
T60	HABILIDADES Y COMPETENCIAS PARA LA VIDA*	1	0,01

TABLA 7. HABILIDADES Y COMPETENCIAS RECOGIDAS CLASIFICADAS SEGÚN LA ESCO

ESCO	DESCRIPCIÓN	Valor Absoluto	% Vertical
T61	Hacer uso de capacidades y competencias relacionadas con la salud	149	1,00
T62	Hacer uso de capacidades y competencias medioambientales	10	0,07
T63	Hacer uso de capacidades y competencias cívicas	20	0,13
T64	Hacer uso de capacidades y competencias culturales	2	0,01
T65	Hacer uso de capacidades y competencias empresariales y financieras	9	0,06
T66	Aplicar conocimientos generales	8	0,05
	Total general	14.952	100

* Nota: Las competencias y habilidades en mayúsculas, se refieren al nombre de las áreas.

La descripción recabada se sitúa dentro del área, pero no puede incluirse en un grupo determinado.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de datos propios. Clasificación ESCO.

A continuación, se definen estas áreas (T21 a T45) según la ESCO:

T2 CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DE PENSAMIENTO

Capacidades y competencias relacionadas con la habilidad para aplicar los procesos mentales de recabar, conceptualizar, analizar, sintetizar o evaluar información obtenida o generada a partir de la observación, la experiencia, la reflexión, el razonamiento o la comunicación. Entre ellas se incluye la capacidad de evaluar y utilizar información de diferentes tipos a fin de planificar actividades, lograr objetivos, solucionar problemas, gestionar cuestiones concretas y llevar a cabo tareas complejas de manera rutinaria o innovadora.

T21 Procesar información, ideas y conceptos:

Evaluar, introducir, registrar, transcribir y actualizar datos utilizando sistemas de información electrónicos o manuales.

- T211 Memorizar información
- T212 Pensar con rapidez
- T213 Pensar de forma analítica
- T214 Pensar de manera crítica
- T215 Pensar de manera holística

T22 Planificar y organizar:

Dirigir actividades y tareas, fijar calendarios y coordinar las actividades de grupos e individuos con el fin de lograr los objetivos a tiempo y respetando el presupuesto.

- T221 Organizar información, objetos y recursos
- T222 Planificar

T23 Lidar con problemas:

Idear y poner en marcha soluciones a problemas prácticos, operativos o conceptuales que surjan durante la realización del trabajo en una amplia gama de contextos.

- T231 Detectar problemas
- T232 Resolver problemas

- T24 Pensar de manera creativa e innovadora
Generar nuevas ideas o combinar las ya existentes para desarrollar nuevas soluciones innovadoras y novedosas.
- T241 Improvisar
 - T242 Pensar de manera creativa
 - T243 Pensar de forma innovadora

T3 CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DE AUTOGESTIÓN

Capacidades y competencias que requieren que los individuos entiendan y controlen sus propias capacidades y limitaciones y utilicen este autoconocimiento para gestionar actividades en una serie de contextos. Entre ellas se incluyen la capacidad de actuar de manera reflexiva y responsable, de aceptar comentarios críticos, de adaptarse a los cambios y de buscar oportunidades para el desarrollo personal y profesional.

- T31 Trabajar de manera eficiente
Alcanzar objetivos de forma independiente utilizando una cantidad de tiempo, esfuerzo o coste óptima.
- T311 Cumplir los compromisos
 - T312 Gestionar el tiempo
 - T313 Gestionar la calidad
 - T314 Mantener la capacidad de concentración durante períodos prolongados
 - T315 Prestar atención al detalle
 - T316 Trabajar de manera independiente
 - T317 Trabajar eficientemente
- T32 Adoptar un enfoque proactivo
Asumir responsabilidades en lo relativo a la gestión de las actividades y adoptar un enfoque prospectivo a fin tanto de anticipar problemas como de detectar oportunidades.
- T321 Asumir la responsabilidad
 - T322 Decidir
 - T323 Gestionar el progreso personal
 - T324 Mostrar compromiso
 - T325 Mostrar determinación
 - T326 Mostrar iniciativa
- T33 Mantener una actitud positiva
Hacer frente a la adversidad, mostrar resiliencia y encontrar formas de solucionar o gestionar los efectos de situaciones vitales complicadas.
- T331 Abordar los retos de una manera positiva
 - T332 Controlar la frustración
 - T333 Gestionar el estrés
 - T334 Gestionar la incertidumbre
 - T335 Mostrar confianza

- T34 Mostrar voluntad de aprender
- Mostrar una actitud positiva frente a exigencias nuevas problemáticas y adoptar medidas para aprender de las dificultades
- T341 Aceptar las críticas y la orientación
- T342 Adaptarse al cambio
- T343 Demostrar voluntad de aprender
- T344 Mantener una mentalidad abierta
- T345 Mostrar curiosidad
- T346 Practicar la reflexión personal

T4 CAPACIDADES Y COMPETENCIAS SOCIALES Y DE COMUNICACIÓN

Capacidades y competencias relacionadas con la habilidad para interactuar con los demás de una manera positiva y productiva. Esto se demuestra mediante la comunicación de ideas de una manera efectiva y empática, coordinando los objetivos y las acciones propios con los de otras personas, actuando de formas estructuradas con arreglo a valores, velando por el bienestar y el progreso de los demás y ofreciendo liderazgo.

- T41 Comunicarse
- Expresar e intercambiar información, ideas, conceptos, pensamientos y sentimientos y solucionar desacuerdos en contextos formales e informales mediante el uso de un sistema compartido de palabras, signos y normas.
- T411 Dirigirse a un público
- T412 Informar de hechos
- T413 Moderar debates
- T414 Negociar un acuerdo
- T415 Promover ideas, productos o servicios
- T416 Resolver conflictos
- T42 Ayudar a otras personas
- Guiar o ayudar a personas con menos experiencia o menos conocimientos y respaldar a personas que se encuentran en una situación complicada.
- T421 Asesorar a otras personas
- T422 Instruir a otras personas
- T423 Mostrar empatía
- T424 Ocuparse de la orientación al cliente
- T43 Colaborando en equipos y redes
- Formar un grupo o respaldarlo con el fin de trabajar en aras de un objetivo común de una manera que demuestre que se comprenden y se respetan las funciones y competencias de los demás.
- T431 Construir redes
- T432 Demostrar competencias interculturales
- T433 Trabajar en equipos
- T44 Dirigir a otras personas
- Guiar, orientar y motivar a otras personas.
- T441 Crear un espíritu de equipo
- T442 Delegar responsabilidades
- T443 Dirigir a otras personas
- T444 Motivar a los demás

T45 Respetar el código ético de conducta

Llevar a cabo actividades en el lugar de trabajo con arreglo a principios aceptados de lo correcto y lo incorrecto, en especial en lo relativo a la equidad, la transparencia y la imparcialidad de las prácticas laborales y a la forma de tratar a los demás.

T451 Ajustarse a la reglamentación

T452 Demostrar fiabilidad

T453 Demostrar lealtad

T454 Respetar las obligaciones de confidencialidad

Los valores absolutos y los porcentajes verticales de los grupos de habilidades y competencias (a tres dígitos) con más peso porcentual extraídos y armonizados de los proyectos de Ofertas y Necesidades formativas se pueden observar en la siguiente tabla.

TABLA 8. GRUPOS DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS A TRES DÍGITOS (MÁS DE 2 %)

ESCO	DESCRIPCIÓN	Valor Absoluto	% Vertical
T433	Trabajar en equipos	2.009	13,84
T320	ADOPTAR UN ENFOQUE PROACTIVO*	1.548	10,67
T326	Mostrar iniciativa	1.415	9,75
T410	COMUNICARSE*	1.107	7,63
T321	Asumir la responsabilidad	975	6,72
T424	Ocuparse de la orientación al cliente	965	6,65
T222	Planificar	639	4,40
T343	Demostrar voluntad de aprender	547	3,77
T443	Dirigir a otras personas	505	3,48
T342	Adaptarse al cambio	504	3,47
T210	PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN, IDEAS Y CONCEPTOS*	495	3,41
T324	Mostrar compromiso	467	3,22
T231	Detectar problemas	404	2,78
T242	Pensar de manera creativa	329	2,27
T300	CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DE AUTOGESTIÓN*	305	2,10
	Total general	12.214	84,16

* Nota: Las competencias y habilidades en mayúsculas, se refieren al nombre de las áreas.

La descripción recabada se sitúa dentro del área, pero no puede incluirse en un grupo determinado.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de datos propios. Clasificación ESCO.

Considerando los porcentajes de las competencias personales con un peso mayor al 5 % de su grupo se obtiene la siguiente tabla:

TABLA 9. COMPETENCIAS CON UN PESO SUPERIOR AL 5 % EN SU GRUPO

ESCO	DESCRIPCIÓN	Valor Absoluto	% Vertical
T2	CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DE RAZONAMIENTO	2.224	90,52%
T222	Planificar	639	26,01%
T210	Procesamiento de información, ideas y conceptos	495	20,15%
T231	Detectar problemas	404	16,44%
T242	Pensar de manera creativa	329	13,39%
T220	Planificar y organizar	212	8,63%
T243	Pensar de forma innovadora	145	5,90%

TABLA 9. COMPETENCIAS CON UN PESO SUPERIOR AL 5 % EN SU GRUPO

ESCO	DESCRIPCIÓN	Valor Absoluto	% Vertical
T3	CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DE AUTOGESTIÓN	5.456	84,88%
T320	Adoptar un enfoque proactivo	1.548	24,08%
T326	Mostrar iniciativa	1.415	22,01%
T321	Asumir la responsabilidad	975	15,17%
T343	Demostrar voluntad de aprender	547	8,51%
T342	Adaptarse al cambio	504	7,84%
T324	Mostrar compromiso	467	7,27%
T4	CAPACIDADES Y COMPETENCIAS SOCIALES Y DE COMUNICACIÓN	4.586	81,49%
T433	Trabajar en equipos	2.009	35,70%
T410	Comunicarse	1.107	19,67%
T424	Ocuparse de la orientación al cliente	965	17,15%
T443	Dirigir a otras personas	505	8,97%

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de datos propios. Clasificación ESCO.

También pueden considerarse las competencias recogidas de forma literal en los proyectos de Ofertas y Necesidades Formativas y que se han agrupado según a la clasificación ESCO:

TABLA 10. COMPETENCIAS RECOGIDAS LITERALMENTE CON PESO MAYOR QUE EL 2 %

ESCO	DESCRIPCIÓN	% Vertical
	LITERAL	
T2	CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DE RAZONAMIENTO	16,93
	Planificación y organización	4,23
	Creatividad	2,26
	Localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones	2,15
T3	CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DE AUTOGESTIÓN	44,29
	Iniciativa y dinamismo	6,97
	Responsabilidad	6,68
	Proactividad	5,10
	Aprendizaje continuo	3,14
	Compromiso	2,90
	Adaptabilidad	2,87
	Iniciativa	2,75
	Polivalencia	2,52
T4	CAPACIDADES Y COMPETENCIAS SOCIALES Y DE COMUNICACIÓN	38,78
	Trabajo en equipo	7,72
	Comunicación	6,95
	Orientación al cliente	4,14
	Orientación al logro o a resultados	3,18
	Liderazgo	2,54

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de datos propios. Clasificación ESCO.

En este caso, hay que tener en cuenta que son estrictamente competencias recogidas de forma literal, en campos abiertos de texto libre con lo que se dificulta la explotación de dichos datos. Se pretende reducir los campos con respuestas abiertas tanto en el proyecto de Ofertas de Empleo como en el de Necesidades Formativas, pudiendo

facilitar la creación de listas predefinidas, y simplificar la recogida, grabación y explotación de datos, y su posterior clasificación siguiendo los criterios de la UE.

A modo de ejemplo, podrían obtenerse acumulaciones de literales en la competencia T1 Capacidades y competencias básicas, que en su apartado T12 Trabajar con números y medidas, contiene cuatro habilidades específicas: T121 Calcular probabilidades, T122 Realizar cálculos, T123 Interpretación de información matemática y T124 Tratar información espacial.

Se pueden observar en la siguiente lista, las respuestas literales obtenidas:

- T121 Calcular probabilidades
 - Gestión de estimaciones
 - Realización de estimaciones
- T122 Realizar cálculos
 - Cálculo básico
 - Cálculo y estadística
 - Cálculos matemáticos
 - Competencia matemática básica
 - Competencias clave en Matemáticas
 - Competencias clave matemática
 - Conocimientos básicos de calculo
 - Conocimientos matemáticos avanzados
 - Estadística nivel medio
 - Operaciones aritméticas
 - Operaciones aritméticas básicas
 - Operaciones aritméticas y de cálculo
 - Operaciones aritméticas, cálculos decimales, porcentajes o fracciones
 - Operaciones aritméticas, porcentajes
 - Operaciones aritméticas, porcentajes o fracciones
 - Operaciones de cálculo
 - Operaciones matemáticas
- T123 Interpretación de información matemática
 - Estudios de datos
 - Gestión de datos
- T124 Tratar información espacial
 - Gestión del espacio

Trabajar con la información literal recogida, permite perfilar las competencias generales de la ESCO, acercándonos a las competencias ajustadas al puesto de trabajo (*narrow skills*). Obteniendo un tesoro; una nube de conceptos, de ideas sobre el contenido de una competencia específica. Este apartado resulta útil en la determinación de las 13 Competencias clave para el empleo y en perfilar cuáles son las requeridas, tanto en las ofertas de trabajo, como en los itinerarios formativos durante la vida laboral activa.

DESCRIPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS PERSONALES DE LA ESCO

7. DESCRIPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS PERSONALES EN LA ESCO

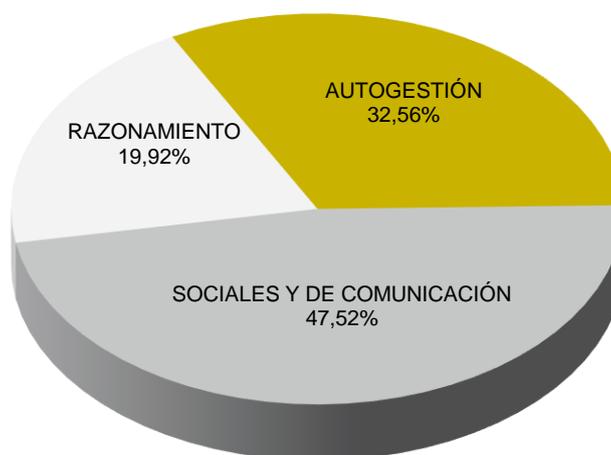
La evolución de las competencias en la UE ha sido, o mejor es, un proceso largo y en evolución: Desde la RECOMENDACIÓN del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (2006/962/CE) hasta la RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO UE de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente (Texto pertinente a efectos del EEE) (2018/C 189/01), se ha ido generado un acervo común plasmado en las ESCO (*European Skills, Competences, Qualifications and Occupations*) versión 1.1.

En cada uno de estos grandes grupos de competencias se encuentran unas competencias específicas o ajustadas al puesto de trabajo (*narrows skills*), que vienen a ser los equivalentes a los literales que se obtienen directamente en los proyectos de Ofertas de Empleo y Necesidades Formativas del SEPE.

De las seis grandes áreas de competencias, tres tienen la mayor concentración porcentual: las capacidades y competencias de razonamiento; capacidades y competencias de autogestión; y las capacidades y competencias sociales y de comunicación.

En cada una de estas áreas se recuentan las competencias específicas y se calcula su frecuencia, obteniendo así su distribución porcentual. En el gráfico 2 puede verse la distribución de estas grandes áreas de competencias.

GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS TRES GRANDES ÁREAS DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES.



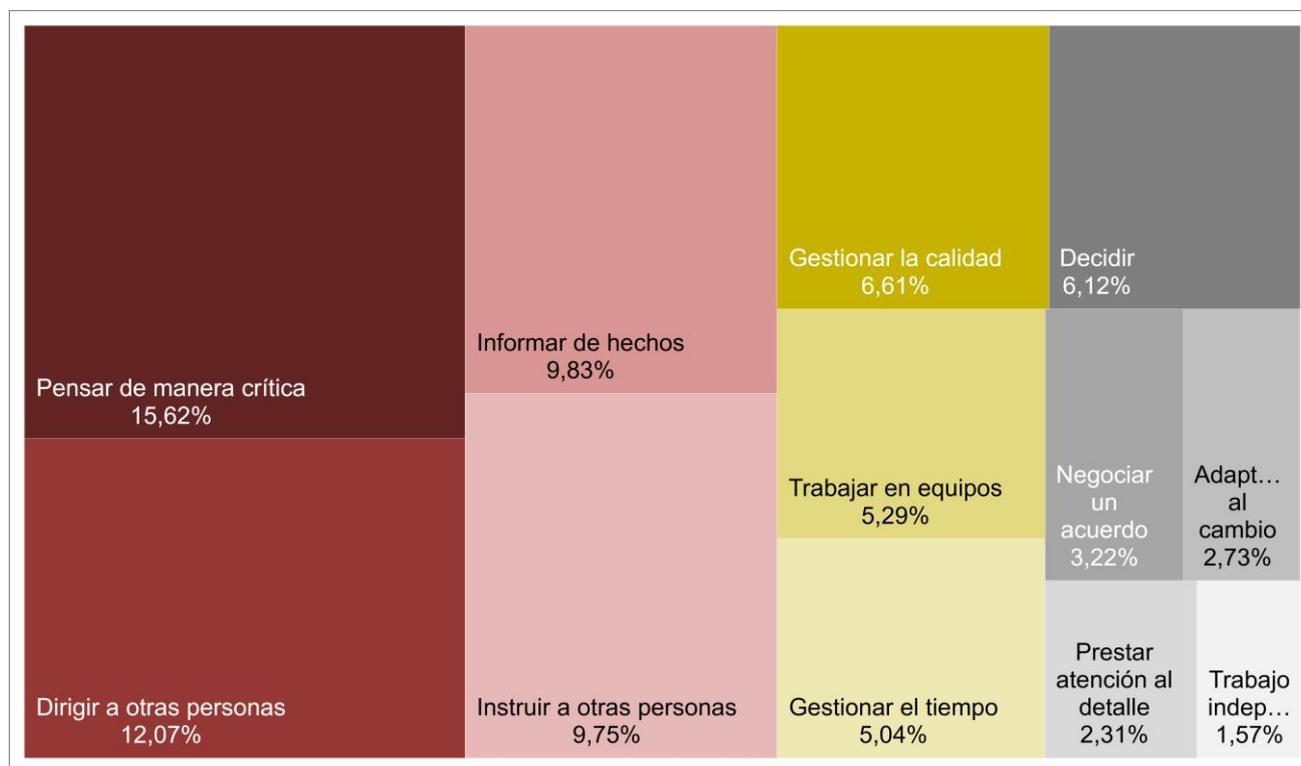
Fuente: Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de las competencias específicas de la clasificación ESCO V 1.1..

Del mismo modo, se puede considerar el repositorio de las competencias ajustadas (*narrows skills*) de las tres grandes áreas competenciales, obteniendo sus frecuencias.

Así se obtienen las competencias con frecuencia mayor al 9 %: pensar de manera crítica (15,62 %); dirigir a otras personas (12,07 %); informar de hechos (9,83 %) e instruir a otras personas (9,75 %) que acumulan un 47,27 % del total.

En el siguiente grafico ser pueden observar las doce competencias con frecuencia superior al 1,50 %.

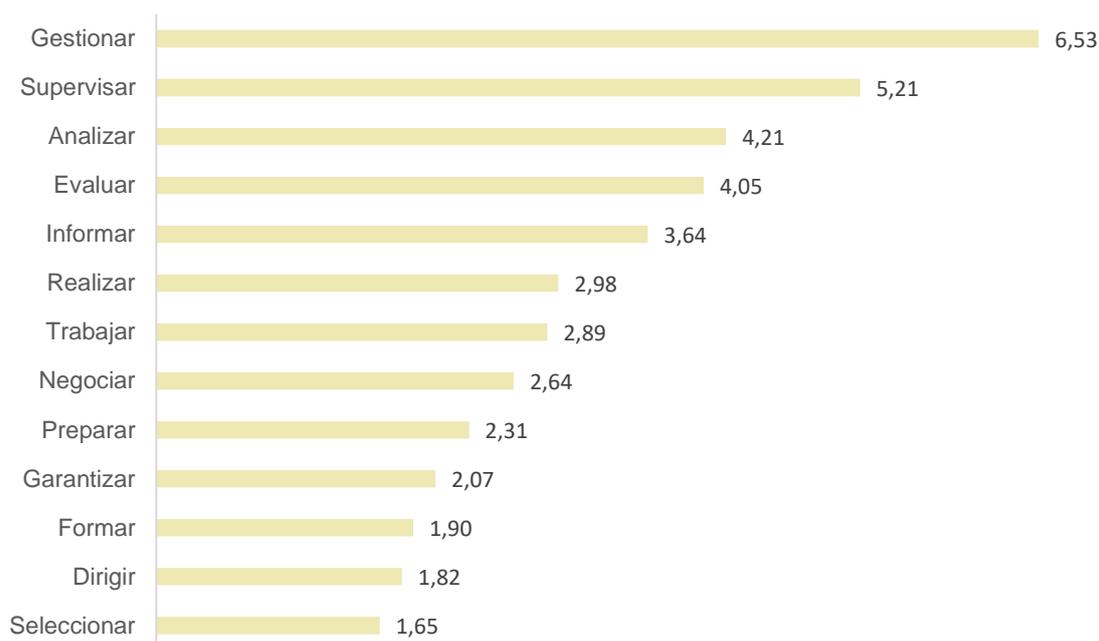
GRÁFICO 3. LAS DOCE COMPETENCIAS CON FRECUENCIA SUPERIOR AL 1,50 %.



Fuente: Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de las competencias específicas de la clasificación ESCO V 1.1..

Otra forma de ver las competencias es enfocarse en los verbos. Las capacidades y competencias se “expresan en los verbos”, “qué” se hace, “cuál” es la actividad desplegada. Así, se puede ver en el gráfico 4, los verbos más citados en las competencias ESCO ajustadas. (% > 1,50) y que suponen el 41,90 % del total.

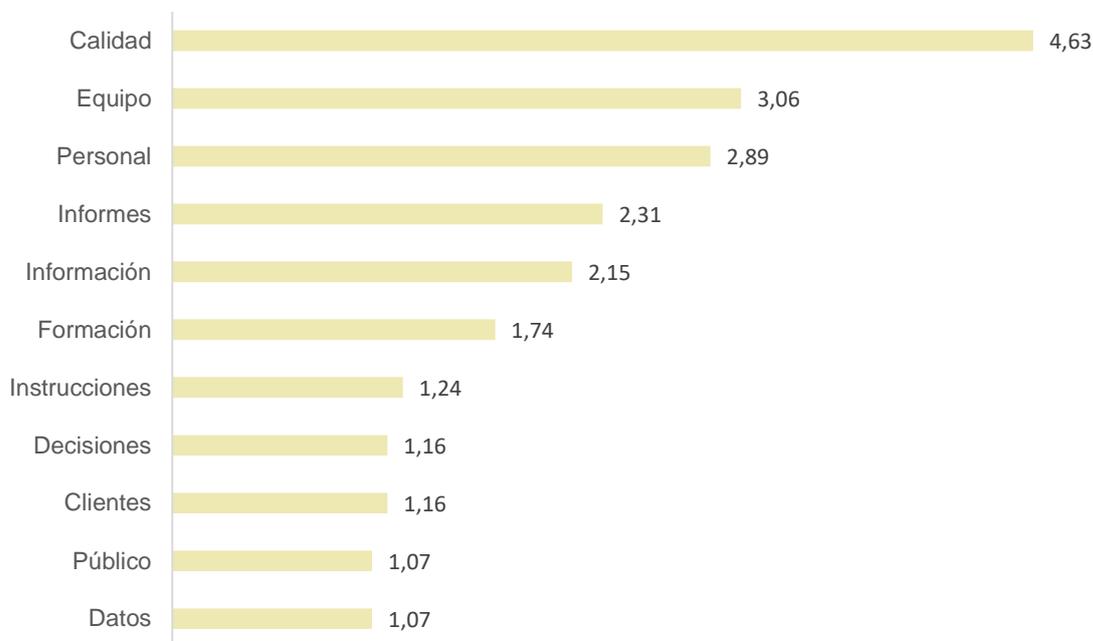
GRÁFICO 4. TRECE VERBOS MÁS CITADOS EN LAS COMPETENCIAS ESCO AJUSTADAS. (% > 1,50).



Fuente: Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de las competencias específicas de la clasificación ESCO V 1.1..

Así mismo puede ser interesante fijarse “en lo que se hace”, sobre qué se actúa, más allá del verbo que indica la acción. Hay once sustantivos que acumulan el 22,48 % de las frecuencias.

GRÁFICO 5. SUSTANTIVOS MÁS FRECUENTES EN LAS COMPETENCIAS. (% MAYOR 1).



Fuente: Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de las competencias específicas de la clasificación ESCO V 1.1..

Este análisis “semántico” puede ayudar a perfilar las competencias, las ofertas de empleo, las necesidades formativas y ayudando en la orientación profesional y en la cualificación de la fuerza de trabajo.

RECOMENDACIONES

8. RECOMENDACIONES

- Modificar y homogeneizar los conceptos, las categorías y el nomenclátor de las competencias enumeradas en de los proyectos realizados por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE: Ofertas de Empleo y Necesidades formativas a la ESCO.
- Estudiar la inclusión de la carencia de competencias transversales como posible causa de no encontrar personal adecuado en el proyecto de Puestos Vacantes.
- Incluir las competencias en SENDA, pudiendo mejorar así el servicio de orientación y por tanto facilitando la colocación.
- Proporcionar las competencias personales a incorporar en el cuestionario del panel de expertos del Barómetro en la plataforma Hipatia.
- Incluir las competencias en el área EURES, tanto en los informes como en la página web del SEPE.
- Mejorar la comunicación y la colaboración con los responsables del SEPE en la ESCO.
- Incluir las competencias en el SISPE, previo acuerdo con las CC.AA..
- Estudiar las posibles correspondencias entre competencias y ocupaciones, elaborando un mapa de relaciones en colaboración con las CC.AA., agentes sociales y otros agentes implicados.
- Revisar y homogeneizar las competencias transversales en los Certificados de Profesionalidad.
- Colaborar con el INCUAL en la determinación de competencias transversales y su inclusión.
- Impulsar la armonización de términos en la formación profesional, ocupacional y continua, así como, de los contenidos.
- Colaborar con la formación reglada, para facilitar la transmisión curricular de las competencias.

PROCESO DE CREACIÓN DEL CUESTIONARIO

9. PROCESO DE CREACIÓN DEL CUESTIONARIO

El elemento básico para conseguir un buen resultado en el estudio que se lleva a cabo es la elaboración del cuestionario y los resultados obtenidos estarán condicionados por el adecuado diseño de las preguntas que contiene el mismo.

El cuestionario es la piedra angular de todo el proceso y por este motivo es conveniente determinar con claridad: qué tipo de información necesitamos y de qué personas queremos su opinión; esto nos permitió decidir qué preguntas son necesarias y cuáles no, y cual debe ser el estilo de redacción de las mismas.

Un cuestionario mal diseñado nos proporcionará preguntas erróneas que harán que se interpreten mal los resultados, en cambio sí está bien realizado la información recogida será útil. Todas las preguntas deben tener relación con el aspecto que investigamos y ninguna de ellas podrá ser irrelevante. El cuestionario debe ser claro, conciso y fácil de responder.

PASOS BÁSICOS QUE SE HAN SEGUIDO PARA SU ELABORACIÓN:

- Revisión de cuestionarios similares:

Se ha revisado distintos cuestionarios que abordan el tema y que tienen un carácter similar con la finalidad de comparar y conocer los distintos instrumentos utilizados.

- Aproximación a la terminología a través de distintos diccionarios o glosarios:

Ante una terminología dispersa y con la que la mayoría de las instituciones no se ponen de acuerdo, ha sido necesario unificar criterios a la hora de utilizar las distintas expresiones que definen las competencias objeto de estudio, para ello nuestras fuentes han sido dos: ESCO (Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones) y el diccionario más utilizado sobre competencias realizado por Martha Alles.

- Diseño de las preguntas y la estructura del cuestionario, para ello se han seguido unas pautas:
 - Teniendo en cuenta que la longitud del cuestionario es un aspecto importante, se ha procurado reducir su extensión y sólo incluir preguntas que tengan relación con los objetos de la investigación.
 - Se ha priorizado el que las preguntas tengan un lenguaje entendible para que cualquier persona con una formación elemental pueda comprenderlas.
 - Que las preguntas fueran lo más cortas y neutras posibles.
 - Evitar ambigüedades para que el entrevistado entienda qué se le está preguntando.
- Elaboración del primer borrador:

Teniendo en cuenta todos estos criterios el siguiente paso fue la elaboración de un primer borrador, el cual fue testeado en las provincias participantes que integran el grupo entre un centenar de personas.

- Análisis del primer testeo

Una vez analizados los resultados obtenidos y las opiniones y sugerencias de los encuestados se acuerdan las mejoras a realizar en el cuestionario.

- Modificaciones del primer borrador: Se decide aplicar al texto inicial las siguientes modificaciones:
 - Cambio de las referencias a la clasificación de las competencias personales transversales de la Esco.
 - Fijación del orden en el que se harán las preguntas.
 - Revisión y adaptación de las mismas a las indicaciones del lenguaje inclusivo.

- Análisis del segundo testeo

El cuestionario resultante de todos estos cambios ha sido sometido a un análisis cualitativo para limpiar el instrumento de medida.

Al redactar este informe, se había alcanzado este punto.

Posteriormente, probablemente a lo largo de 2024, será sometido a un estudio cuantitativo para probar su solvencia antes de la puesta a disposición del público en la página web del SEPE.

Este cuestionario no es un compartimento cerrado, sino que por el contrario es un proceso en mejora continua, que deberá ir actualizándose y perfeccionándose con las aportaciones de profesionales y usuarios.

EL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN ComPersonal

10. EL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN ComPERSONAL

Este cuestionario será accesible en un formulario informático en los servidores del SEPE, que permitirá generar una base de datos con las competencias de los usuarios y que colaborará en el perfilado de las ocupaciones, en la determinación de necesidades formativas, etc. En definitiva en una mejora en las posibilidades de encontrar un empleo, y que además sea de calidad.

Previamente a la realización del cuestionario de autodiagnóstico se solicitará a los participantes una serie de datos sociodemográficos que serán tratados de manera anónima, exactamente igual que las respuestas y sólo con fines estadísticos:

Seguidamente irán apareciendo los ítems que recaban la información sobre las diferentes áreas de competencias personales definidas en la ESCO; que no se presentarán de manera consecutiva y serán contestados con las siguientes opciones de respuesta:

Siempre o casi siempre A menudo Pocas veces Nunca o casi nunca

A continuación, se relacionan sombreado la presentación, las instrucciones, el cuestionario y el resultado del mismo (que se entregará las personas que participen). Finalmente se presenta la forma de puntuar los ítems y que no estará a disposición de los usuarios.

10.1. Presentación

Te presentamos el Cuestionario ComPersonal.

El ComPersonal es un Cuestionario de Autodiagnóstico en Competencias Personales para el Empleo, que a proporcionar tu perfil en aquellas competencias, no tan ligadas a titulaciones o puestos de trabajo concretos, sino con actitudes personales y transversales.

Está basado en el Modelo Europeo de Competencias ESCO (*European Skills, Competences, Qualifications and Occupations*—Clasificación Europea de Capacidades, Competencias y Ocupaciones) relevantes para el mercado laboral de la UE, la educación y la formación. Puedes ver más información en la página web: <https://esco.ec.europa.eu/es>

Es anónimo, fácil y rápido de responder. No hay respuestas correctas ni erróneas. La sinceridad es clave para que obtengas un resultado fiable.

Al finalizar puedes obtener los resultados en un informe personalizado.

Sigue las instrucciones y adelante.

10.2. Instrucciones

Lee atentamente cada frase, reflexiona sobre cómo la asocias a tu forma habitual de comportarte en el trabajo y en tus relaciones sociales en general. Piensa en alguna situación que te hayas podido encontrar en el desempeño de tu actividad y que se ajuste a la cuestión a responder.

Para cada situación selecciona la opción con la que mejor te identifiques:

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- Pocas veces
- Nunca o casi nunca

Siempre o casi siempre: implica que es algo habitual, natural y propio de mi comportamiento y no me supone esfuerzo actuar de esa forma. (Entre el 75% y el 100 % de las ocasiones).

A menudo: no es un hábito para mí, puedo hacerlo, depende de la situación. (Entre el 50% y el 75 % de las ocasiones).

Pocas veces: me identifico de forma puntual con la situación que se plantea. (Entre el 25% y el 50 % de las ocasiones).

Nunca o casi nunca: no me identifico con la situación en casi ningún aspecto y no acostumbro a comportarme así. (Por debajo del 25 %).

El ComPersonal es un Cuestionario de Autodiagnóstico en Competencias Personales para el Empleo, que te va a proporcionar tu perfil en aquellas competencias, no tan ligadas a titulaciones o puestos de trabajo concretos, sino con actitudes personales y transversales.

Está basado en el [Modelo Europeo de Competencias ESCO](#) (Clasificación Europea de Capacidades, Competencias y Ocupaciones) relevantes para el mercado laboral de la UE, la educación y la formación.

Se caracteriza por ser:

- Anónimo
- Fácil
- Rápido de responder
- No hay respuestas correctas ni erróneas
- La sinceridad es clave para que obtengas un resultado fiable

Al finalizar podrás descargar tus resultados y recibir un informe personalizado.

Sigue las instrucciones y adelante.

10.3. Datos sociodemográficos

Los datos sociodemográficos siguientes se usarán para segmentar las necesidades formativas y los posibles colectivos afectados.

Rellena, por favor, estos datos personales que serán tratados de forma confidencial y solamente a efectos estadísticos.

Cuestionario de Autodiagnóstico en competencias personales

Datos sociodemográficos	Respuestas
Sexo	<input type="radio"/> Hombre <input type="radio"/> Mujer <input type="radio"/> Prefiero no contestar
Situación laboral	<input type="radio"/> Ocupado/a <input type="radio"/> Parado/a

Datos sociodemográficos	Respuestas
Edad	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> De 16 a 24 <input type="radio"/> De 25 a 34 <input type="radio"/> De 35 a 44 <input type="radio"/> De 45 a 54 <input type="radio"/> Mayor 55
Nivel de estudios	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Estudios primarios o no acreditados <input type="radio"/> ESO <input type="radio"/> Bachillerato <input type="radio"/> Grado medio de FP <input type="radio"/> Grado superior de FP <input type="radio"/> Universitarios
Provincia de residencia	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Seleccionar del listado desplegable literal de provincias
Sector económico en el que desarrollas tu actividad	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Agricultura y pesca <input type="radio"/> Industria <input type="radio"/> Construcción <input type="radio"/> Servicios <input type="radio"/> Sin actividad anterior

10.4. El cuestionario

Para simplificar la lectura del cuestionario se han retirado las respuestas posibles. Cada uno de los siguiente ítems va acompañado de la siguiente caja de respuestas:

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	A menudo	<input type="checkbox"/>	Pocas veces	<input type="checkbox"/>	Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>
------------------------	--------------------------	----------	--------------------------	-------------	--------------------------	--------------------	--------------------------

La forma de valorar las puntuaciones se presenta en el apartado 9.7 y no estarán disponibles para los usuarios de la autoevaluación.

Este es el cuestionario:

Ref.	Ítems
1	Busco, selecciono y organizo de forma autónoma la información o datos necesarios para desarrollar adecuadamente mis tareas.
4	Me cuesta planificar las tareas; las voy realizando a medida que van surgiendo.
7	Puedo analizar un problema, compararlo con otras situaciones similares para llegar a conclusiones y proponer soluciones eficaces.
10	Dispongo de habilidades para reaccionar positivamente ante situaciones imprevistas.
13	Cumplo mis tareas prestando atención a los detalles.
16	Me siento bien asumiendo responsabilidades y proponiendo ideas en un grupo de trabajo.
19	Me cuesta controlar la frustración y mantener la calma ante la irritación o el nerviosismo de personas de mi entorno.

Ref.	Ítems
22	Aprovecho todas las oportunidades de aprendizaje e intento conocer más en profundidad el trabajo desarrollado por otras personas para ser más polivalente.
25	Me resulta difícil expresarme y que me entiendan.
28	Comprendo los errores de otras personas, todos nos equivocamos en algún momento, el equipo debe apoyarse para mejorar.
31	Comprendo y respeto a las personas de culturas diferentes, colaborando con ellas para lograr los objetivos comunes.
34	Puedo crear una relación de confianza mutua, respeto y cooperación entre las personas de un grupo.
37	Cumplo y respeto las normas y las directrices de la organización y las aplico en el trabajo diario, aunque no esté totalmente de acuerdo con ellas.
2	Interpreto la información de modo crítico y analítico en el desempeño de mi trabajo.
5	Puedo identificar correctamente las responsabilidades y objetivos en el trabajo, ejecutando las tareas en función de su importancia y calendario.
8	Soy capaz de detectar problemas, informar a la persona adecuada y actuar, cuando así corresponda, para su resolución.
11	Puedo desarrollar ideas innovadoras que resuelvan problemas.
14	Procuro trabajar con la mayor calidad posible para no cometer errores.
17	Prefiero hacer aquel trabajo que ya domino y evitar tareas más complicadas o novedosas, aunque ello pueda dificultar mi promoción en la organización.
20	Soy capaz de gestionar el estrés, los cambios, las adversidades o los contratiempos centrandome mi atención en la tarea a desarrollar y en los objetivos a alcanzar.
23	Considero que para realizar mis tareas con eficacia ya sé todo lo necesario.
26	Prefiero trabajar en entornos que me permitan establecer relaciones sociales.
29	Me cuesta interrumpir brevemente mi trabajo cuando estoy muy ocupado para ayudar a alguien que solicita mi ayuda.
32	Confío en el trabajo de un grupo en el que cada persona cumple una función para conseguir unos objetivos.
35	Puedo delegar responsabilidades y tareas en las personas de un equipo para conseguir juntos los objetivos marcados.
38	Demuestro integridad en el lugar de trabajo, actúo con lealtad al equipo y respeto los valores de la organización.
3	Soy capaz de registrar e introducir información o datos con rapidez, fiabilidad y seguridad.
6	Soy capaz de organizar y coordinar las actividades de grupos asegurándome de que se finalicen en tiempo y forma.
9	Soy perseverante; con esfuerzo e interés puedo seguir adelante incluso cuando me enfrente a dificultades o problemas.

Ref.	Ítems
12	Soy capaz de aportar puntos de vista diferentes frente a las situaciones que se plantean en mi trabajo, proponiendo soluciones creativas.
15	Soy capaz de organizarme para realizar el mayor número de actividades posible, evitando pérdidas de tiempo y esfuerzos innecesarios.
18	Prefiero que sean otras personas las que tomen las decisiones y me digan lo que tengo que hacer.
21	Soy capaz de trabajar de una manera positiva y constructiva ante situaciones cambiantes y retadoras.
24	Trato de participar en, al menos, una acción formativa al año para evitar quedarme desactualizada/o y mejorar mis oportunidades de empleo.
27	Soy capaz de llegar a acuerdos a través de una buena comunicación.
30	Me gusta tutorizar o guiar a las personas sin experiencia orientándolas en su primera toma de contacto con nuestra forma de trabajar.
33	Soy capaz de relacionarme, establecer contactos e intercambiar información con otras personas sin dificultad.
36	Consigo motivar a mi equipo para llevar a cabo las actividades encomendadas.
39	Actúo con discreción y respeto al gestionar información confidencial, secreta o delicada.

10.5. HOJA DE RESULTADOS PARA USUARIO

TU PERFIL COMPETENCIAL

RESUMEN DEL PERFIL



GRUPO DE COMPETENCIAS	COMPETENCIA	Nivel elemental		Nivel intermedio			Nivel avanzado		Nivel superior		
CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DE RAZONAMIENTO 	Procesar información, ideas y conceptos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Planificar y organizar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Lidiar con problemas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Pensar de manera creativa e innovadora	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DE AUTOGESTIÓN	Trabajar de manera eficiente	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Adoptar un enfoque proactivo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Mantener una actitud positiva	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Mostrar voluntad de aprender										
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
CAPACIDADES Y COMPETENCIAS SOCIALES Y DE COMUNICACIÓN	Comunicarse										
	Ayudar a otras personas										
	Colaborar en equipos y redes										
	Dirigir a otras personas										
	Respetar el código ético de conducta										
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

10.6. Texto explicativo que acompaña a los resultados

Este es tu perfil individual en referencia a tus respuestas al Cuestionario de Autodiagnóstico en Competencias Personales (ComPersonal).

Las competencias personales que se han evaluado forman parte del grupo de Competencias Transversales definidas por la Unión Europea en el Modelo ESCO.

La Clasificación ESCO divide las Competencias Transversales en seis subgrupos:

- T1 Competencias Básicas.
- T2 Competencias de razonamiento.
- T3 Competencias de Autogestión.
- T4 Competencias Sociales y de Comunicación.
- T5 Competencias Físicas y Manuales.
- T6 Competencias para la Vida.

Se han seleccionado tres de estos subgrupos: T2, T3 y T4 tras el análisis de un elevado número de ofertas de empleo.

Como puedes ver, las Competencias Personales Transversales son aquellas capacidades, habilidades y actitudes necesarias para desempeñar una amplia gama de ocupaciones en diversos sectores económicos.

Suelen denominarse también habilidades básicas, *soft skills*, *core skills* y constituyen la piedra angular para el desarrollo personal y laboral de las personas.

Son además, la base necesaria para el desarrollo posterior de las habilidades y competencias denominadas técnicas o profesionales, imprescindibles para tener éxito en el mercado laboral en ocupaciones específicas. Por ello consideramos que disponer de un nivel alto de dominio de estas competencias puede favorecer tu incorporación o mantenimiento en un empleo de calidad y contribuir a tu progresión profesional.

Es importante que desarrolles todas las competencias de este cuestionario y especialmente las T32 Adoptar un enfoque proactivo, T34 Mostrar voluntad de aprender, T41 Comunicarse y T43 Colaborar en equipos y redes por ser las más solicitadas por las empresas.

Analiza tu perfil y, si al comprobar tus puntuaciones percibes que puedes mejorar alguna de tus competencias personales, te recomendamos que acudas con tus resultados a un servicio de orientación profesional.

A continuación aparecen una definición de la competencias:

COMPETENCIA GENERAL	COMPETENCIAS	DEFINICIÓN
T2 Competencias de Razonamiento	Procesamiento de información, ideas y conceptos	Evaluar, introducir, registrar, transcribir y actualizar datos utilizando sistemas de información electrónicos y manuales.
	Planificar y organizar	Dirigir actividades y tareas, fijar calendarios y coordinar las actividades de grupo e individuos con el fin de lograr los objetivos a tiempo y respetando el presupuesto.
	Lidiar con Problemas	Idear y poner en marcha soluciones a problemas prácticos, operativos o conceptuales que surjan durante la realización del trabajo en una amplia gama de contextos.
	Pensar de manera creativa e innovadora	Generar nuevas ideas o combinar las ya existentes para desarrollar nuevas soluciones innovadoras y novedosas.
T3 Competencias de Autogestión	Trabajar de manera eficiente	Alcanzar objetivos de forma independiente utilizando una cantidad de tiempo, esfuerzo o coste óptima.
	Adoptar un enfoque proactivo	Asumir responsabilidades en lo relativo a la gestión de las actividades y adoptar un enfoque prospectivo a fin de anticipar problemas como de detectar oportunidades.
	Mantener una actitud positiva	Hacer frente a la adversidad, mostrar resiliencia y encontrar formas de solucionar o gestionar los efectos de situaciones vitales complicadas.
	Mostrar voluntad de aprender	Mostrar una actitud positiva frente a exigencias nuevas problemáticas y adoptar medidas para aprender de las dificultades.
T4 Competencias Sociales y de Comunicación	Comunicarse	Expresar e intercambiar información, ideas, conceptos, pensamientos y sentimientos y solucionar desacuerdos en contextos formales e informales mediante el uso de un sistema compartido de palabras, signos y normas.
	Ayudar a otras personas	Guiar o ayudar a personas con menos experiencia o menos conocimientos y respaldar a personas que se encuentran en una situación complicada.
	Colaborar en equipos y redes	Formar un grupo o respaldarlo con el fin de trabajar en aras de un objetivo común de una manera que demuestre que se comprenden y se respetan las funciones y competencias de los demás.
	Dirigir a otras personas	Guiar, orientar y motivar a otras personas.
	Respetar el código ético	Llevar actividades en el lugar de trabajo con arreglo a principios aceptados de lo correcto/incorrecto, en especial en lo relativo a la equidad, la transparencia y la imparcialidad de las prácticas laborales y a la forma de tratar a los demás.

10.7. El cálculo de los resultados

Partimos de 39 ítems que corresponden a 13 competencias lo que equivale a tres ítems por competencia.

Cada uno de ellos tiene cuatro posibles respuestas (Siempre o casi siempre, A menudo, Pocas veces y Nunca o casi nunca) según el sentido del ítem se valora esta respuesta (lógica directa o inversa, éstas últimas señaladas en rojo) según la tabla “CUESTIONARIO PUNTUACIONES Y RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS”

La puntuación total de la competencia es la de suma de sus tres ítems y oscilará entre 0 y 9 trasladándose a la hoja de resultados.

Las competencias: T32 (Adoptar un enfoque proactivo), T34 (Mostrar voluntad de aprender), T41 (Comunicarse) y T43 (Colaborar en equipos y redes) por ser las más solicitadas por las empresas, van resaltadas con una estrella en el perfil competencial generado.

Esta tabla no estará a disposición de las personas usuarias.

CUESTIONARIO: PUNTUACIONES Y RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS			
COMPE- TENCIA	ÍTEM	PUNTUACIÓN	
T 2.1	Busco, selecciono y organizo de forma autónoma la información o datos necesarios para desarrollar adecuadamente mis tareas.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 2.1	Interpreto la información de modo crítico y analítico en el desempeño de mi trabajo.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 2.1	Soy capaz de registrar e introducir información o datos con rapidez, fiabilidad y seguridad.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 2.2	Me cuesta planificar las tareas; las voy realizando a medida que van surgiendo.	Siempre o casi siempre	0
		A menudo	1
		Pocas veces	2
		Nunca o casi nunca	3
T 2.2	Puedo identificar correctamente las responsabilidades y objetivos en el trabajo, ejecutando las tareas en función de su importancia y calendario.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 2.2	Soy capaz de organizar y coordinar las actividades de grupos asegurándome de que se finalicen en tiempo y forma.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 2.3	Puedo analizar un problema, compararlo con otras situaciones similares para llegar a conclusiones y proponer soluciones eficaces.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 2.3	Soy capaz de detectar problemas, informar a la persona adecuada y actuar, cuando así corresponda, para su resolución.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 2.3	Soy perseverante; con esfuerzo e interés puedo seguir adelante incluso cuando me enfrento a dificultades o problemas.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 2.4	Dispongo de habilidades para reaccionar positivamente ante situaciones imprevistas.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0

CUESTIONARIO: PUNTUACIONES Y RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS			
COMPE-TENCIA	ÍTEM	PUNTUACIÓN	
T 2.4	Puedo desarrollar ideas innovadoras que resuelvan problemas.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 2.4	Soy capaz de aportar puntos de vista diferentes frente a las situaciones que se plantean en mi trabajo, proponiendo soluciones creativas.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 3.1	Cumplo mis tareas prestando atención a los detalles.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 3.1	Procuro trabajar con la mayor calidad posible para no cometer errores.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 3.1	Soy capaz de organizarme para realizar el mayor número de actividades posible, evitando pérdidas de tiempo y esfuerzos innecesarios.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 3.2	Me siento bien asumiendo responsabilidades y proponiendo ideas en un grupo de trabajo.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 3.2	Prefiero hacer aquel trabajo que ya domino y evitar tareas más complicadas o novedosas, aunque ello pueda dificultar mi promoción en la organización.	Siempre o casi siempre	0
		A menudo	1
		Pocas veces	2
		Nunca o casi nunca	3
T 3.2	Prefiero que sean otras personas las que tomen las decisiones y me digan lo que tengo que hacer.	Siempre o casi siempre	0
		A menudo	1
		Pocas veces	2
		Nunca o casi nunca	3
T 3.3	Me cuesta controlar la frustración y mantener la calma ante la irritación o el nerviosismo de personas de mi entorno.	Siempre o casi siempre	0
		A menudo	1
		Pocas veces	2
		Nunca o casi nunca	3
T 3.3	Soy capaz de gestionar el estrés, los cambios, las adversidades y los contratiempos centrando mi atención en la tarea a desarrollar y en los objetivos a alcanzar.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 3.3	Soy capaz de trabajar de una manera positiva y constructiva ante situaciones cambiantes y retadoras.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 3.4	Aprovecho todas las oportunidades de aprendizaje e intento conocer más en profundidad el trabajo desarrollado por otras personas para ser más polivalente.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 3.4	Considero que para realizar mis tareas con eficacia ya sé todo lo necesario.	Siempre o casi siempre	0
		A menudo	1
		Pocas veces	2
		Nunca o casi nunca	3

CUESTIONARIO: PUNTUACIONES Y RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS			
COMPE-TENCIA	ÍTEM	PUNTUACIÓN	
T 3.4	Trato de participar en, al menos, una acción formativa al año para evitar quedarme desactualizado/a y mejorar mis oportunidades de empleo.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 4 1	Me resulta difícil expresarme y que me entiendan	Siempre o casi siempre	0
		A menudo	1
		Pocas veces	2
		Nunca o casi nunca	3
T 4 1	Prefiero trabajar en entornos que me permitan establecer relaciones sociales.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 4 1	Soy capaz de llegar a acuerdos a través de una buena comunicación.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 4 2	Comprendo los errores de otras personas, todos nos equivocamos en algún momento, el equipo debe apoyarse para mejorar.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 4 2	Me cuesta interrumpir brevemente mi trabajo cuando estoy muy ocupado para ayudar a alguien que solicita mi ayuda.	Siempre o casi siempre	0
		A menudo	1
		Pocas veces	2
		Nunca o casi nunca	3
T 4 2	Me gusta tutorizar o guiar a las personas sin experiencia orientándolas en su primera toma de contacto con nuestra forma de trabajar.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 4 3	Comprendo y respeto a las personas de culturas diferentes, colaborando con ellas para lograr los objetivos comunes.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 4 3	Confío en el trabajo de un grupo en el que cada persona cumple una función para conseguir unos objetivos.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 4 3	Soy capaz de relacionarme, establecer contactos e intercambiar información con otras personas sin dificultad.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 4 4	Puedo crear una relación de confianza mutua, respeto y cooperación entre las personas de un grupo.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 4 4	Puedo delegar responsabilidades y tareas en las personas de un equipo para conseguir juntos los objetivos marcados.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 4 4	Consigo motivar a mi equipo para llevar a cabo las actividades encomendadas.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1

		Nunca o casi nunca	0
T 4 5	Cumplo y respeto las normas y las directrices de la organización y las aplico en el trabajo diario, aunque no esté totalmente de acuerdo con ellas.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 4 5	Demuestro integridad en el lugar de trabajo, actúo con lealtad al equipo y respeto los valores de la organización.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0
T 4 5	Actúo con discreción y respeto al gestionar información confidencial, secreta o delicada.	Siempre o casi siempre	3
		A menudo	2
		Pocas veces	1
		Nunca o casi nunca	0

ANEXOS

11. ANEXO I:

COMPETENCIAS PERSONALES SELECCIONABLES EN LAS FICHAS DEL PROYECTO DE OFERTAS DE EMPLEO.

COMPETENCIAS PERSONALES

Adaptabilidad
Aprendizaje continuo
Buena presencia
Comunicación
Confianza en sí mismo
Dirección de personas
Flexibilidad funcional
Iniciativa y dinamismo
Innovación
Liderazgo
Negociación
Orientación al cliente
Orientación al logro o a resultados
Perseverancia
Planificación y organización
Proactividad
Responsabilidad
Trabajo en equipo
Otras (campo abierto de texto libre)

**12. ANEXO II:
COMPETENCIAS TRANSVERSALES SELECCIONABLES EN LAS FICHAS DEL PROYECTO DE NECESIDADES
FORMATIVAS.**

TIPO	COMPETENCIAS
<p>ATENCIÓN AL PÚBLICO/TRATO A CLIENTES</p>	<p>Asertividad Atención por el detalle Capacidad de persuasión Comunicación Comunicación escrita Consciencia cultural Empatía Escucha activa Flexibilidad Gestión del tiempo Habilidades comunicativas Iniciativa Inteligencia emocional y social Madurez Obtención y gestión de la información Orientación al cliente / servicio Paciencia Persuasión Rapidez y efectividad Respetar a los demás Seguimiento de las normas</p>
<p>BÁSICAS DE CÁLCULO Y COMUNICACIÓN ORAL O ESCRITA</p>	<p>Asimilación de textos técnicos y normativos Autoaprendizaje Cálculo general básico, geometría, pesos, volúmenes, trigonometría, cambio de unidades Capacidad de abstracción Capacidad de síntesis Comparación de magnitudes en la elaboración de cálculos matemáticos Comprensión de documentos técnicos y normativos Comprensión paralingüística Diferenciación de ritmos de lectura Interpretación de cálculos matemáticos Interpretación de textos técnicos y normativos Razonamiento analítico Recensión de textos técnicos y normativos Redondeo de cálculos numéricos Respeto a las convenciones de forma y contenido en la comunicación Uso de estructuras en los documentos según el tipo de comunicación Uso de los estilos del lenguaje según el tipo de comunicación</p>

TIPO	COMPETENCIAS
<p>HABILIDADES DIRECTIVAS</p>	<p>Capacidad de análisis Conciencia ética de las decisiones Conducir reuniones Delegar Entusiasmo Fijación y priorización de objetivos Gestión de múltiples objetivos Gestión de personas Gestión de proyectos Gestión del talento Gestión e impulso del cambio Liderazgo Mentorizar y desarrollar a otros Motivar e involucrar Narración (<i>storytelling</i>) y presentación oral Optimización de tiempos Visión estratégica</p>
<p>PERSONALES ACTITUDES VALORES</p> <p>RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES</p>	<p>Aceptar la crítica Adaptación al cambio Afrontar la ambigüedad Apertura, flexibilidad y positividad Capacidad de aprendizaje Pensamiento crítico Puesta en cuestión de los conocimientos propios Puntualidad Confianza ante los problemas Gestión del conflicto Identificación, análisis y solución de problemas Independencia Juicio y toma de decisiones Negociación Resolución de problemas complejos</p>

TIPO	COMPETENCIAS
TRABAJO EN EQUIPO	<ul style="list-style-type: none"> Automotivación Autonomía Capacidad de mejora Colaboración Compromiso Coordinarse con otros Creación de equipos (<i>team building</i>) Creatividad Deseo de aprender Gestión de las relaciones Gestión del estrés Hacer equipo e inspirar Lealtad y compromiso Proactividad Responsabilidad Superar obstáculos Trabajo bajo presión

13. ANEXO III: ESTRUCTURA DE LA ESCO V 1.1.1 UTILIZADA.

En el rojo más claro las competencias utilizadas en ComPersonal

T000	CAPACIDADES Y COMPETENCIAS TRANSVERSALES
T1	CAPACIDADES Y COMPETENCIAS BÁSICAS
T11	Dominar idiomas
T12	Trabajar con números y medidas
T121	Calcular probabilidades
T122	Interpretar información matemática
T123	Realizar cálculos
T124	Tratar información espacial
T13	Trabajar con dispositivos y aplicaciones digitales
T131	Aplicar medidas de seguridad digital
T132	Crear contenido digital
T133	Gestionar la identidad digital
T134	Hacer uso de capacidades de programación básicas
T135	Realizar búsquedas en internet
T136	Utilizar hardware digital
T2	CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DE RAZONAMIENTO
T21	Procesar información, ideas y conceptos
T211	Memorizar información
T212	Pensar con rapidez
T213	Pensar de forma analítica
T214	Pensar de manera crítica
T215	Pensar de manera holística
T22	Planificar y organizar
T221	Organizar información, objetos y recursos
T222	Planificar
T23	Lidiar con problemas
T231	Detectar problemas
T232	Resolver problemas
T24	Pensar de manera creativa e innovadora
T241	Improvisar
T242	Pensar de manera creativa
T243	Pensar de manera innovadora
T3	CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DE AUTOGESTIÓN
T31	Trabajar de manera eficiente
T311	Cumplir los compromisos
T312	Gestionar el tiempo
T313	Gestionar la calidad
T314	Mantener la capacidad de concentración durante períodos prolongados
T315	Prestar atención al detalle

T000	CAPACIDADES Y COMPETENCIAS TRANSVERSALES
T316	Trabajar de manera independiente
T317	Trabajar eficientemente
T32	Adoptar un enfoque proactivo
T321	Asumir la responsabilidad
T322	Decidir
T323	Gestionar el progreso personal
T324	Mostrar compromiso
T325	Mostrar determinación
T326	Mostrar iniciativa
T33	Mantener una actitud positiva
T331	Abordar los retos de una manera positiva
T332	Controlar la frustración
T333	Gestionar el estrés
T334	Gestionar la incertidumbre
T335	Mostrar confianza
T34	Mostrar voluntad de aprender
T341	Aceptar las críticas y la orientación
T342	Adaptarse al cambio
T343	Demostrar voluntad de aprender
T344	Mantener una mentalidad abierta
T345	Mostrar curiosidad
T346	Practicar la reflexión personal
T4	CAPACIDADES Y COMPETENCIAS SOCIALES Y DE COMUNICACIÓN
T41	Comunicarse
T411	Dirigirse a un público
T412	Informar de hechos
T413	Moderar debates
T414	Negociar un acuerdo
T415	Promover ideas, productos o servicios
T416	Resolver conflictos
T42	Ayudar a otras personas
T421	Asesorar a otras personas
T422	Instruir a otras personas
T423	Mostrar empatía
T424	Ocuparse de la orientación al cliente
T43	Colaborar en equipos y redes
T431	Construir redes
T432	Demostrar competencias interculturales
T433	Trabajar en equipos
T44	Dirigir a otras personas
T441	Crear un espíritu de equipo
T442	Delegar responsabilidades

T000	CAPACIDADES Y COMPETENCIAS TRANSVERSALES
T443	Dirigir a otras personas
T444	Motivar a los demás
T45	Respetar el código ético de conducta
T451	Ajustarse a la reglamentación
T452	Demostrar fiabilidad
T453	Demostrar lealtad
T454	Respetar las obligaciones de confidencialidad
T5	CAPACIDADES Y COMPETENCIAS FÍSICAS Y MANUALES
T51	Manipular y controlar objetos y equipos
T511	Mover objetos
T512	Utilizar equipos, herramientas o tecnología con precisión
T52	Responder a circunstancias físicas
T521	Ajustarse a las exigencias físicas
T522	Reaccionar a cambios o riesgos físicos
T6	CAPACIDADES Y COMPETENCIAS PARA LA VIDA
T61	Hacer uso de capacidades y competencias relacionadas con la salud
T611	Aplicar normas de higiene
T612	Gestionar enfermedades crónicas
T613	Mantener la forma física
T614	Preservar el bienestar psicológico
T615	Proteger la salud de los demás
T616	Tener conciencia de los riesgos sanitarios
T617	Utilizar el sistema sanitario de una manera informada
T62	Hacer uso de capacidades y competencias medioambientales
T621	Adoptar vías para fomentar la biodiversidad y el bienestar animal
T622	Adoptar vías para reducir el impacto negativo del consumo
T623	Adoptar vías para reducir la contaminación
T624	Evaluar el impacto ambiental de la conducta personal
T625	Hacer que otras personas adopten conductas positivas para el medio ambiente
T63	Hacer uso de capacidades y competencias cívicas
T631	Ejercer derechos y responsabilidades
T632	Evaluar la información y sus fuentes de una manera crítica
T633	Participar activamente en la vida cívica
T634	Promover los principios de democracia y estado de derecho
T635	Respetar la diversidad de valores y normas culturales
T64	Hacer uso de capacidades y competencias culturales
T641	Apreciar diversas expresiones culturales y artísticas
T642	Expresarse de manera creativa
T65	Hacer uso de capacidades y competencias empresariales y financieras
T651	Gestionar recursos financieros y materiales
T652	Tener espíritu emprendedor
T66	Aplicar conocimientos generales

T000	CAPACIDADES Y COMPETENCIAS TRANSVERSALES
T661	Aplicar conocimientos científicos, tecnológicos y de ingeniería
T662	Aplicar conocimientos de ciencias sociales y humanidades
T663	Aplicar conocimientos de filosofía, ética y religión

14. ANEXO IV: MARCO LEGISLATIVO

Se incluyen a continuación algunas de las referencias normativas europeas y nacionales, relativas al concepto de evaluación y desarrollo de competencias.

RECOMENDACIÓN del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (2006/962/CE)

Insta a los Gobiernos de la UE a que introduzcan la enseñanza y el aprendizaje de competencias clave en sus estrategias de aprendizaje permanente. La Recomendación identifica ocho competencias clave que son esenciales para toda persona dentro de la sociedad del conocimiento.

- C1. Comunicación en la lengua materna
- C2. Comunicación en una lengua extranjera
- C3. Competencia matemática, científica y tecnológica
- C4. Competencia digital
- C5. Aprender a aprender
- C6. Competencias sociales y cívicas
- C7. Sentido de la iniciativa y espíritu de empresa
- C8. Conciencia y expresión culturales

RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO UE de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente (Texto pertinente a efectos del EEE) (2018/C 189/01)

Antecedentes y objetivos

Toda persona tiene derecho a una educación, una formación y un aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral.

Toda persona tiene derecho a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o de trabajar por cuenta propia. Esto incluye el derecho a recibir ayuda para la búsqueda de empleo, la formación y el reciclaje. Estos principios se definen en el Pilar Europeo de Derechos Sociales.

El marco de referencia persigue los siguientes objetivos:

- a) identificar y definir las competencias clave necesarias para la empleabilidad, el desarrollo personal y la salud, la ciudadanía activa y responsable y la inclusión social.
- b) proporcionar una herramienta de referencia europea para los responsables de la formulación de políticas, los proveedores de educación y formación, el personal docente, los orientadores, los empleadores, los servicios públicos de empleo y los propios alumnos;
- c) respaldar las iniciativas en los niveles local, regional, nacional y europeo para promover el desarrollo de competencias con una perspectiva de aprendizaje.

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo

En su preámbulo, la Ley indica que la empleabilidad, objeto del Capítulo II, se erige en elemento nuclear de la política de empleo.

Como concepto transversal e integrador aglutina al conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. Por ello, la Ley configura el mantenimiento y la mejora de la empleabilidad como un derecho y un deber de las personas demandantes de los servicios públicos de empleo (...)

Para garantizar la efectividad de dicho derecho-deber y fomentar la proactividad de las personas demandantes de servicios de empleo, la Ley establece la creación de herramientas de apoyo a la toma de decisiones para la mejora de la empleabilidad de las personas basadas en evidencias estadísticas (...). La utilización de las mencionadas herramientas, se unirá la valoración de la actitud de las personas (...)

En su Art. 3.b) se define Empleabilidad: Conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

En su Art. 4.d) se considera objetivo de la política de empleo: La ampliación y mejora de las cualificaciones, competencias, habilidades y empleabilidad de personas desempleadas y ocupadas (...).

En el Art. 11 del Capítulo III, se recogen los instrumentos de planificación de la política de empleo:

a) Eje 1. Orientación. Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral (...).

b) Eje 2. Formación. Incluye las actuaciones de formación en el trabajo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias (...).

TÍTULO III Políticas activas de empleo. CAPÍTULO I Disposiciones generales.

Art. 33.2 Sistema de formación en el trabajo: considera como uno de sus fines de la formación en el trabajo en su apartado c) Mejorar las competencias profesionales de las personas trabajadoras y sus itinerarios de empleo y formación, especialmente las competencias digitales y de sostenibilidad, que inciden en su desarrollo profesional y personal (...).

El Art. 38. Competencias básicas para la empleabilidad.

Serán finalidades prioritarias de las acciones de empleabilidad la mejora de las competencias básicas de las personas demandantes de empleo en comunicación oral y escrita y en aptitudes de manejo y aprovechamiento de las herramientas digitales y tecnológicas asegurándose la plena accesibilidad y la no discriminación en el uso de dichas herramientas.

Art. 56.1. Catálogo de servicios garantizados a personas demandantes de servicios de empleo.

a) Elaboración de un perfil individualizado de usuario que permita la evaluación de la persona demandante de los servicios de empleo, con el soporte de evidencias estadísticas para la mejora de su empleabilidad, y que facilite el ulterior diseño de un itinerario personalizado formativo o de búsqueda activa de empleo o emprendimiento adecuado. El perfilado requerirá un diagnóstico previo de la situación de partida de la persona usuaria, que tendrá en cuenta sus habilidades, competencias, formación y experiencia profesional (...)

c) Un itinerario o plan personalizado adecuado a su perfil que exigirá la formalización de un acuerdo de actividad suscrito entre el servicio público de empleo y la persona usuaria (...) Al menos, deberá incorporar: 1.º La identificación de un itinerario formativo, que contendrá las acciones de formación que resulten adecuadas para la mejora de competencias y cualificación profesional (...)

d) Formación en el trabajo, que, teniendo en cuenta el perfil individualizado de la persona demandante de los servicios de empleo, permita la adquisición efectiva o el incremento sensible de competencias (...).

Ley 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional

En su título preliminar, artículo 2.5, se define la competencia profesional como el conjunto de conocimientos y destrezas que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

En el título I, capítulo I, art. 5.1 se indica que el Sistema de Formación Profesional está compuesto por el conjunto articulado de actuaciones dirigidas a identificar las competencias profesionales del mercado laboral, asegurar las ofertas de formación idóneas, posibilitar la adquisición de la correspondiente formación o, en su caso, el reconocimiento de las competencias profesionales (...).

El art. 6.2 establece que será objetivo del Sistema de Formación Profesional la cualificación de las personas para el ejercicio de actividades profesionales, promoviendo la adquisición, consolidación y ampliación de competencias profesionales y básicas (...).

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional

En el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional la información y orientación profesional tendrá la finalidad de:

Informar sobre las oportunidades de acceso al empleo, las posibilidades de adquisición, evaluación y acreditación de competencias y cualificaciones profesionales y del progreso en las mismas a lo largo de toda la vida.

Informar y asesorar sobre las diversas ofertas de formación y los posibles itinerarios formativos para facilitar la inserción y reinserción laborales, así como la movilidad profesional en el mercado de trabajo.

El Gobierno, en el ámbito de sus competencias, promoverá el desarrollo de un sistema integrado de información y orientación profesional, estableciendo una red que asegure, al menos, el asesoramiento de los ciudadanos en relación con las posibilidades de formación, empleo y el reconocimiento de competencias (...)

Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral

Las Administraciones competentes mantendrán abierto un procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales, adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, con carácter permanente. Este procedimiento permanente estará referido a la totalidad de las unidades de competencia profesional incluidas en la oferta existente de Formación Profesional de cada comunidad autónoma vinculada al Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales (...)

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES CONSULTADAS

15. BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES CONSULTADAS

- Catálogo de competencias genéricas de los puestos de los niveles 14 al 24 de la AGE. Informe metodológico y resultados completos del estudio. INAP (Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas). Junio 2014.
<https://bci.inap.es/material-cat%C3%A1logo-de-competencias-gen%C3%A9ricas-de-los-puestos-de-los-niveles-14-al-24-de-la-age>
- Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias: El Diccionario. Martha Alles. Editorial Granica, 2002 Buenos Aires. Argentina.
- EntreComp- Guía Práctica.
https://joint-research-centre.ec.europa.eu/entrecomp-entrepreneurship-competence-framework_es?etrans=es
- COSME (*Competitiveness of Enterprises and Small and Medium-sized Enterprises*) Competitividad de las Empresas y de las Pequeñas y Medianas Empresas
https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes/cosme_es
- EPAL (Electronic Platform for Adult Learning in Europe) Plataforma electrónica de aprendizaje de adultos en Europa.
<https://epale.ec.europa.eu/es>
- ESCO (*European Skills, Competences, Qualifications and Occupations*) Clasificación Europea de habilidades, competencias y ocupaciones.
<https://esco.ec.europa.eu/es>
- EUROGUIDANCE ESPAÑA- Orientación Profesional a lo largo de la vida (Ministerio de Educación y Formación Profesional).
<https://euroguidance-spain.educacionyfp.gob.es>
- European Commission, Joint Research Centre, McCallum, E., McMullan, L., Weicht, R., et al., *EntreComp into action : get inspired, make it happen*, O’Keeffe, W.(editor), Bacigalupo, M.(editor), Publications Office, 2018,
<https://data.europa.eu/doi/10.2760/574864>
- Global Skills Trends, Training Needs and Lifelong Learning Strategies for the Future of Work. Report prepared by the ILO and OECD for the G20 Employment Working Group. 2nd Meeting of the Employment Working Group. Geneva, Switzerland 11 – 12 June 2018.
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/reports/WCMS_646038/lang--en/index.htm
- Goleman, Daniel *Inteligencia Emocional*. Ed Kairos. 1995.
<http://editorialkairos.com/catalogo/inteligencia-emocional>
- ILO International Labour Organization (Labordoc) — OIT Organización Internacional del Trabajo
https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/collectionDiscovery?vid=41ILO_INST:41ILO_V2&inst=41ILO_INST&collectionId=8160829950002676
- INCUAL Instituto Nacional de las Cualificaciones.
<https://incual.educacion.gob.es/inicio>

- Instrumento de Autodiagnóstico de Competencias para las y los trabajadores de México. (Producto de Asistencia Técnica entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración de España y la Secretaría de trabajo y previsión Social de México llevada a cabo por Francisco Brera Rodríguez en 2011).

Para más información:

Servicio Público de Empleo Estatal
www.sepe.es

Síguenos en:



www.sepe.es

Trabajamos para ti