

Atlas de competencias

- 64 competencias definidas con precisión

Por primera vez, el Atlas de Competencias ha logrado categorizar de forma lógica las subcompetencias e ilustrar las interrelaciones. El atlas también amplía de forma práctica las tipologías de competencias básicas.

En un amplio estudio, el Prof. Dr. John Erpenbeck y el Prof. Dr. Volker Heyse han asignado más de 300 términos de competencias a los campos de competencias básicas esenciales.

Metacompetencias

Cuatro competencias básicas y esenciales

64 competencias clave derivadas en detalle

Competencias transversales

Perfiles de competencias requeridos

Competencias personales				P	Competencias de actividad y actuación				A
Lealtad Capacidad para actuar con honradez	Valores Capacidad para desarrollar sus valores en forma específica y actuar en consecuencia	Disponibilidad comprometida Capacidad para actuar con pleno compromiso	Autogestión Capacidad para diseñar y gestionar sus propias acciones	P	Capacidad para tomar decisiones Capacidad para tomar decisiones inmediatas	Voluntad de crear Capacidad para dar forma a algo con voluntad firme	Empuje Capacidad de actuar con empuje y dinamismo	Movilidad Capacidad para actuar con movilidad Mental y física	A
Credibilidad Capacidad para actuar con credibilidad	Auto-Responsabilidad Capacidad para actuar de manera responsable	Capacidad Creativa Capacidad de actuar con creatividad	Apertura al Cambio Capacidad para entender el cambio como una situación de aprendizaje y actuar en consecuencia		Voluntad de innovar Capacidad de innovar de buena gana	Capacidad para trabajar bajo presión externa e interna	Capacidad de ejecución Capacidad para realizar acciones bien y con gusto	Iniciativa Capacidad para iniciar acciones de forma proactiva	
Humor Capacidad de verse a uno mismo "desde fuera" y con perspectiva estética	Voluntad de ayudar Capacidad para ayudar a los demás	Voluntad de aprendizaje Capacidad para aprender de buena gana y con éxito	Pensamiento integral (holístico) Capacidad de pensar y actuar de forma holística	P/A	Optimismo Capacidad para actuar con confianza	Compromiso social Capacidad de actuar de manera socialmente proactiva	Orientación al resultado Capacidad de actuar orientada a los resultados	Liderazgo dirigido a objetivos Capacidad para orientar y motivar a los demás hacia los objetivos	A
Desarrollo de colaboradores Capacidad de contribuir al desarrollo de colaboradores	Delegar Capacidad para distribuir las tareas con sensatez	Disciplina Capacidad para actuar con disciplina apropiada	Fiabilidad Capacidad de actuar con fiabilidad (fuerza, diligencia, rigor, seriedad)		Dar impulso Capacidad de transmitir impulsos a los demás	Rapidez de ingenio Capacidad de replicar	Perseverancia Capacidad para actuar de manera perseverante	Coherencia Capacidad de actuar con coherencia	
Competencias sociocomunicativas				S	Competencias profesionales y metodológicas				M
Capacidad para resolver conflictos Capacidad para actuar con éxito en situaciones de conflicto	Capacidad de integración Capacidad para trabajar con éxito con otras personas	Fuerza de captación Capacidad para producir ideas y productos entre los demás	Capacidad para resolución de problemas Capacidad para diseñar y ejecutar exitosamente soluciones a problemas	S/P	Orientación al conocimiento Capacidad de actuar basándose en los conocimientos más recientes	Capacidad analítica Capacidad para analizar hechos y problemas en profundidad	Fuerza conceptual Capacidad para desarrollar conceptos bien fundamentados para la acción	Capacidad de organización Capacidad para gestionar activamente y con éxito las tareas organizativas	M/A
Capacidad para trabajar en equipo Capacidad para trabajar con éxito en y con equipos	Capacidad de diálogo Capacidad de adaptarse a los demás en el diálogo	Disposición experimental Capacidad de probar en nuevas situaciones, de actuar de manera distinta	Capacidad de asesoramiento Capacidad para asesorar a personas y organizaciones		Objetividad Capacidad de actuar con objetividad y determinación	Capacidad de juicio Capacidad para procesar datos y hechos con precisión	Diligencia Capacidad para actuar de forma centrada e insaciable	Proceder sistemático y metódico Capacidad para alcanzar sistemáticamente objetivos de actuación	
Capacidad de comunicación Capacidad para comunicarse con éxito con los demás	Capacidad de cooperación Capacidad de colaborar para encontrar una solución a un problema o tarea, persiguiendo un objetivo común	Fluidez Capacidad para hablar con fluidez	Voluntad de comprensión Capacidad para comprender a los demás y hacerse comprender	S	Gestión de proyectos Capacidad para llevar a cabo proyectos con éxito	Conciencia de consecuencias Capacidad para reconocer de antemano las consecuencias de las decisiones	Conocimiento especializado Capacidad para incorporar nuevos conocimientos	Orientación al mercado Capacidad para adquirir conocimientos del mercado y actuar en consecuencia	M
Gestión de las relaciones Capacidad para gestionar las relaciones personales y laborales	Adaptabilidad Capacidad de adaptarse a personas y a las circunstancias	Sentido del deber Capacidad de actuar con responsabilidad	Conciencia Capacidad de actuar a conciencia		Capacidad Docente Capacidad para transmitir conocimientos y experiencias a otras personas	Conocimiento profesional Capacidad para reconocer las competencias profesionales propias y ajenas	Comportamiento planificador Capacidad de actuar con previsión y comportamiento planificador	Conocimientos interdisciplinarios Capacidad para incorporar conocimientos interdisciplinarios	

Competencias transversales

Las competencias transversales suelen estar formadas por entre 12 y 16 competencias clave; en cierto sentido, son grupos de competencias clave. Por ejemplo, la "competencia de liderazgo" no aparece en el Atlas de Competencias como una única competencia clave.

Sin embargo, la competencia de "liderazgo" puede definirse como una competencia transversal al combinar una serie de competencias clave, por ejemplo, el "liderazgo dirigido a objetivos", el "desarrollo de colaboradores", la "capacidad para tomar decisiones", la "capacidad de comunicación", la "capacidad de integración", la "capacidad para resolver conflictos", la "capacidad de resolución de problemas" y otras. A partir de las competencias transversales pueden elaborarse perfiles de competencia mucho más precisos y adaptables a los cambios.

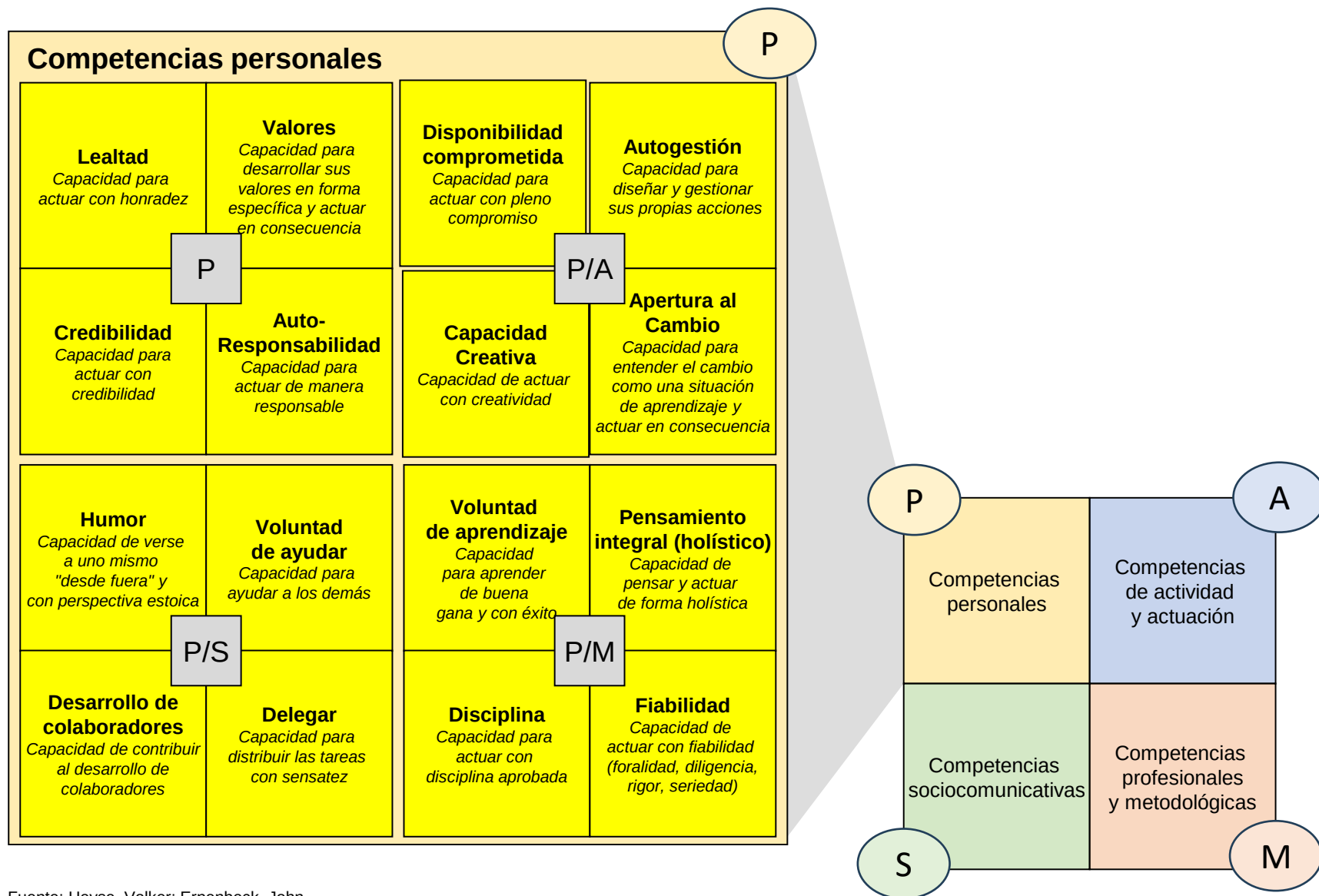
Combinaciones de competencias

En realidad, sin embargo, las competencias básicas rara vez se dan "puras" y separadamente en las actividades cotidianas; suelen ser formas mixtas, para las que el lenguaje proporciona un arsenal inagotable de términos descriptivos.

A partir de las básicas esenciales que conforman los grupos P, A, M, S y para las posibles combinaciones P/A, P/M, P/S; A/M, A/S, A/P; M/A, M/S, M/P y S/A, S/M, S/P, se derivan exactamente 64 competencias clave.

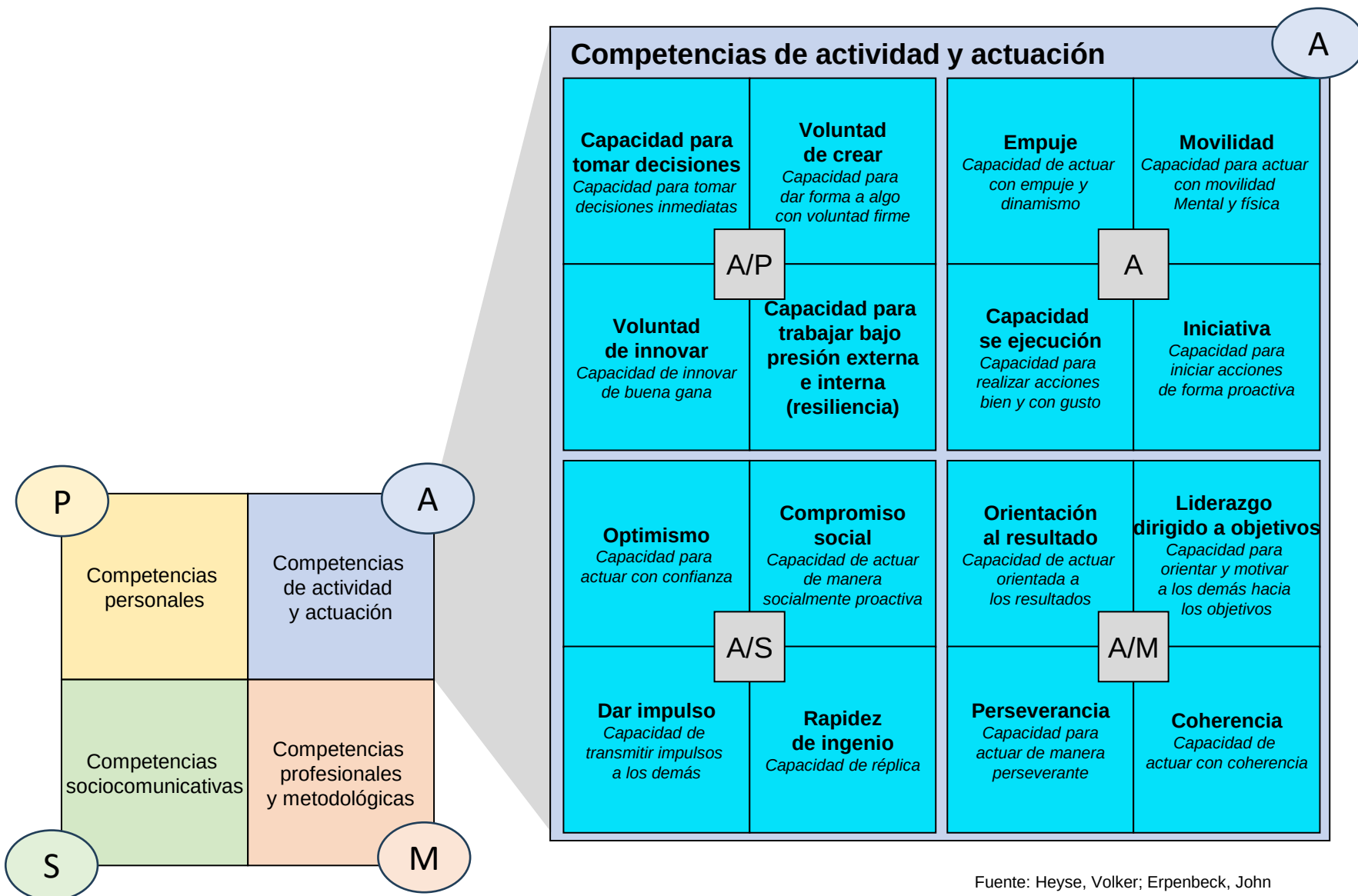
Por primera vez, el Atlas de competencias ha conseguido categorizar de forma lógica las competencias clave y las subcompetencias, ilustrar las relaciones entre ellas y ampliar la tipología de las competencias básicas de forma práctica.

Atlas de competencias para cualificaciones clave (1)



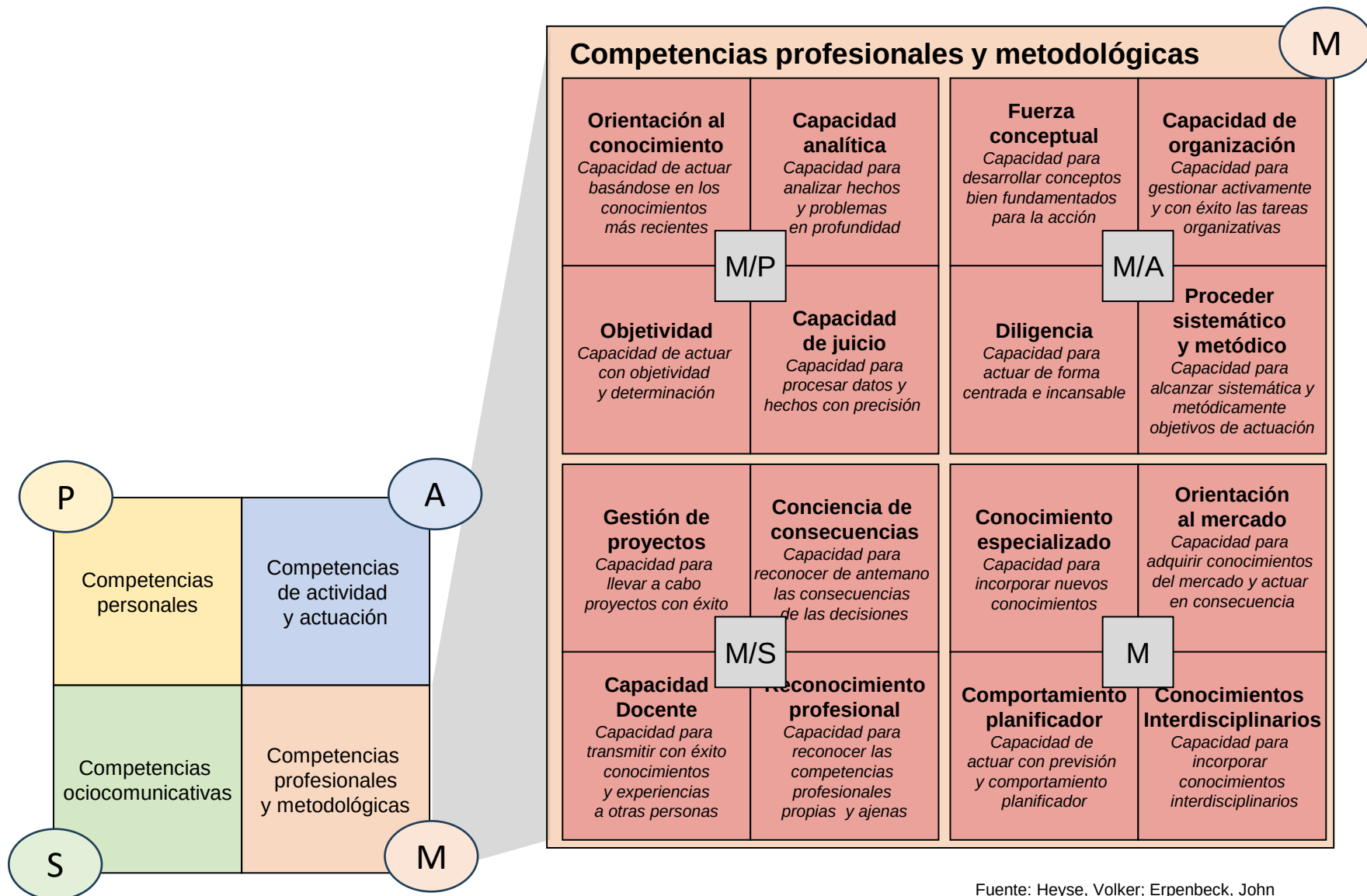
Fuente: Heyse, Volker; Erpenbeck, John

Atlas de competencias para cualificaciones clave (2)



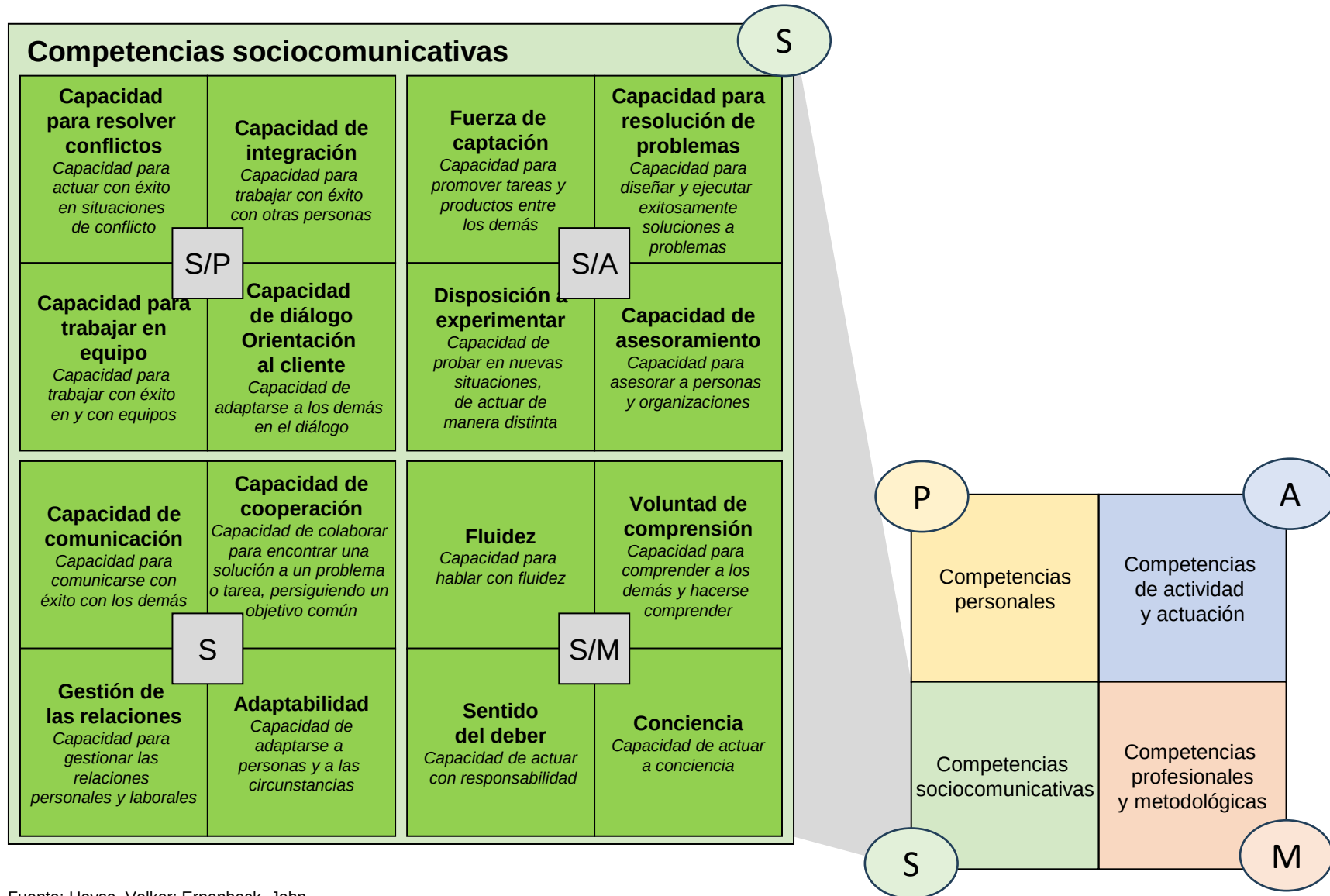
Fuente: Heyse, Volker; Erpenbeck, John

Atlas de competencias para cualificaciones clave (3)



Fuente: Heyse, Volker; Erpenbeck, John

Atlas de competencias para cualificaciones clave (4)



Fuente: Heyse, Volker; Erpenbeck, John

Analizar competencias con el atlas de competencias

Reconozca posibles déficits en las habilidades de los colaboradores y desarrolle un plan sobre cómo puede ayudarlos a mejorar en estas áreas.

Asimismo, es muy útil para detectar con mayor precisión las fortalezas de colaboradores, con el objetivo de potenciarlas, hacerlas parte de un plan de desarrollo o, incluso, para decidir una promoción.

También puede utilizarse para incluir las competencias requeridas para un nuevo perfil de cargo o la actualización de alguno existente. Proceder de la siguiente manera:

- ☒ Verifique las cualificaciones clave utilizando las 64 competencias del Atlas de Competencias, así como las eventuales competencias transversales resultantes de la combinación de algunos de estas 64 competencias.
- ☒ Identifique el perfil competencias clave para puestos de trabajo determinados, destacando las áreas que son importantes para la organización.
- ☒ Escriba las competencias clave resaltadas en la tabla siguiente y evalúelas con más detalle.
- ☒ Escriba en la tabla qué es exactamente lo que se requiere mejorar, potenciar o buscar a través de otros candidatos. La tabla la puede adaptar según el objetivo: si es mejora, desarrollo de habilidades, promoción o creación/actualización de un perfil de cargo.

Competencia clave	Evaluación	Necesita mejorar aquí
Competencias personales		
Fiabilidad	La mayor parte del tiempo es confiable, pero de vez en cuando no cumple con los plazos prometidos; Entrega un resultado de su trabajo demasiado tarde.	Planificar mejor las tareas, estimar mejor el esfuerzo. Si existe riesgo de retraso, informe a sus compañeros a tiempo