



# COMPETENCIAS CLAVE Y MERCADO DE TRABAJO EN EUROPA

---

LAS EXPECTATIVAS DE LOS EMPLEADORES EN  
FRANCIA, ITALIA, POLONIA, ESPAÑA Y LOS PAÍSES BAJOS

Estudio realizado en 2016. en el marco del proyecto PC IMPRESS



# Introducción



**El mercado laboral es bien consciente del valor y las expectativas de la educación formal. El conocimiento adquirido a través de las titulaciones está relacionado con el Marco Nacional y Europeo de Cualificaciones. Cuando la experiencia proviene de la educación no-formal, como el voluntariado internacional o un período de prácticas - es mucho más difícil de valorar y las competencias adquiridas son más difíciles de aprovechar.**

Una experiencia de movilidad internacional es la mejor forma de crecer personal y profesionalmente. De hecho, el voluntariado o experiencia laboral en el extranjero tiene ventajas, pues tiene lugar en un contexto cultural diferente, impulsando a los participantes más allá de sus límites y fronteras y permitiéndoles aprender a superar esos obstáculos y potenciar sus capacidades.

A fin de obtener una mejor idea de cómo valorar el mercado laboral, estas habilidades desarrolladas fuera del entorno del aprendizaje formal/durante una movilidad internacional, los socios del proyecto PC Impress<sup>1</sup> (ADICE, CESIE, PRO WORK, STEP, VCC) realizaron una encuesta a 100 empresarios procedentes de 5 países (Francia, España, Italia, Polonia y los Países Bajos) desde octubre de 2015 hasta enero de 2016.

El principal objetivo de la encuesta era **conocer las expectativas y necesidades de los empleadores en términos de destrezas transversales de los jóvenes que han completado una movilidad internacional.**

El cuestionario se basó en 8 competencias clave europeas (comunicación en la lengua materna, comunicación en lenguas extranjeras, competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología, competencia digital, aprendiendo a aprender, competencias sociales y cívicas, sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor y conciencia y expresión cultural). Cada una de estas categorías se dividía además en ejemplos prácticos, que fueron ordenados de mayor a menor importancia.

Los datos recogidos en la encuesta se compararon y analizaron para encontrar similitudes y diferencias entre las opiniones de los diferentes países. Al final de cada categoría hay preguntas para que los futuros empleados reflexionen acerca de su propia actitud en el entorno laboral.

Este estudio sobre competencias clave y el mercado laboral en Europa se lleva a cabo en el marco de Erasmus + el proyecto de PC Impress. Su objetivo es promover y capitalizar conocimientos formales y no formales y habilidades técnicas y no técnicas de las personas que regresan de una experiencia de movilidad como una manera de reforzar su empleabilidad.

<sup>1</sup> Para más información, visite [www.yourcompetences.plataforma.online.eu](http://www.yourcompetences.plataforma.online.eu)

# Sumario

## **Características del panel de investigación** página 7

1. Características de los encuestados 8
2. Características de las empresas 11
3. Compromiso con la cooperación internacional 14

**1**

## **Aprendiendo a aprender** página 17

1. Quiero aprender - Adquisición de nuevas aptitudes 18
2. Perseverancia - Centrarse en los objetivos 20
3. Dificultades - Aprender a resolver problemas de forma independiente 22

**2**

## **Competencias sociales y cívicas** página 25

1. Tolerancia y flexibilidad  
Adaptarse fácilmente, equilibrar los distintos puntos de vista 26
2. Auto-control - Ser resistente ante las situaciones estresantes 28
3. Comportamiento profesional  
Respetar las normas y valores de las organizaciones 30

**3**

## **Sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor** página 33

1. Gestión del proyecto - Convertir las ideas en acciones 34
2. Trabajo en equipo - Colaborar con otras personas 36

**4**

## **Conciencia y expresión cultural** página 39

5

## **Comunicación en la lengua materna**

página 43

1. Comprensión - Escuchar e interactuar adecuadamente 44
2. Expresión - Exponer argumentos respectivamente 46
3. Redacción - Organizar y estructurar las ideas 48

6

## **Comunicación en lenguas extranjeras**

página 51

1. Comprensión - Instrucciones del empleador 52
2. Expresión 54
3. Redacción - Comprender y utilizar el lenguaje escrito 56

7

## **Competencia matemática Uso práctico**

página 59

8

## **Competencia digital**

página 63

1. Internet - Cómo encontrar la información 64
2. Ordenador - Capacidad de usarlo 66

9

## **Visión global y prioridades sobre las competencias clave**

página 69

## **Conclusión**

página 74



# Características del panel de investigación



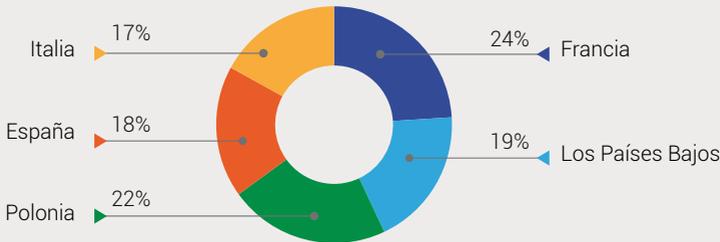
# Características de los encuestados



## 100 participantes de 5 países diferentes

El número de encuestados que proporcionan los datos se dividen entre los países socios del proyecto de la siguiente manera:

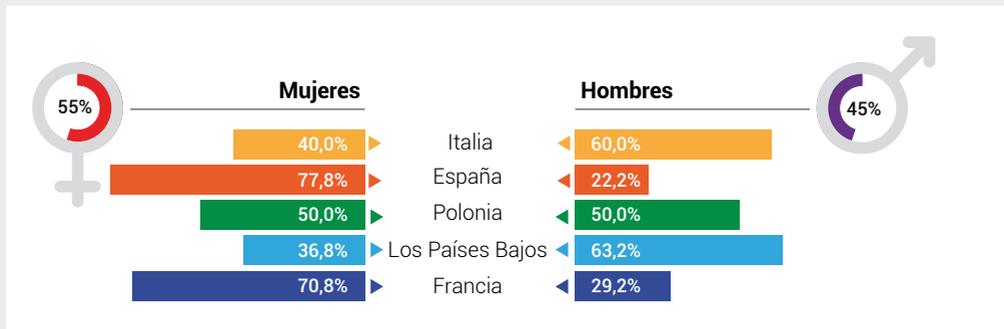
- Italia 17 encuestados
- España 18 encuestados
- Polonia 22 encuestados
- Los Países Bajos 19 encuestados
- Francia 24 encuestados



En la encuesta realizada en los distintos países socios, había una serie de cuestiones opcionales respecto de su información personal, como (a título enunciativo pero no limitativo) los nombres y direcciones de correo electrónico. Para garantizar la protección de los datos personales de los encuestados (los que decidieron compartir esta información), no se han incluido en este análisis de necesidades del mercado laboral.

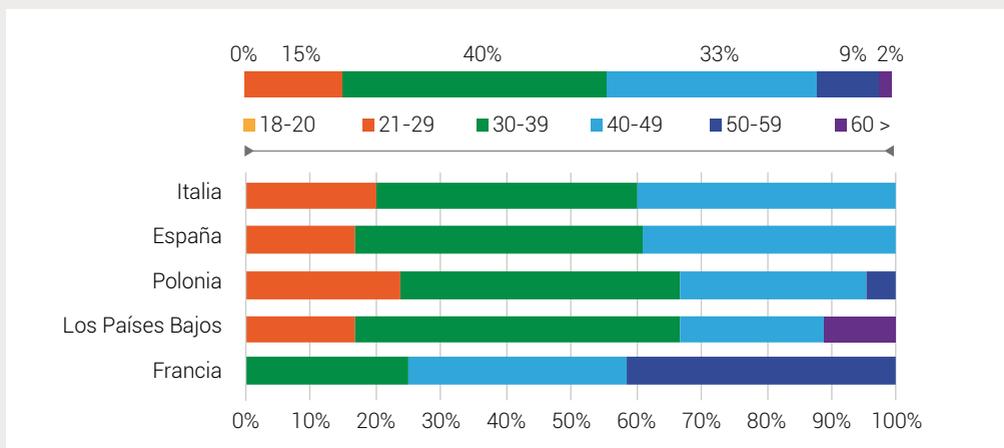
## El 55% de los encuestados son mujeres y el 45% hombres

El objetivo de los socios del proyecto era encontrar una representación equilibrada por sexo entre los encuestados. Al observar el resultado de género, se demuestra que en todos los países fue posible llegar a una combinación equilibrada de géneros entre los encuestados. Sólo hay una pequeña diferencia a favor de las mujeres entre los encuestados de España y Francia, y una ligera diferencia a favor de los hombres entre los encuestados de Italia y los Países Bajos.



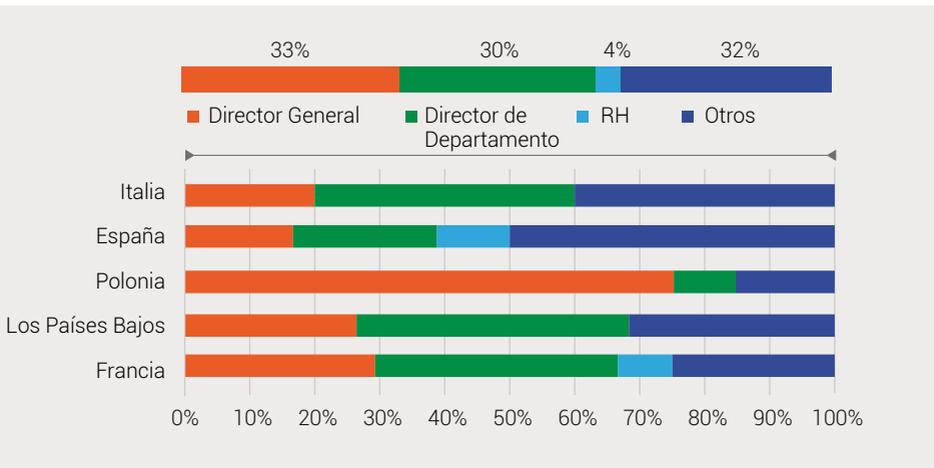
## El 73% de los encuestados tienen entre 30 y 49 años

Como las diferentes opiniones sobre la importancia de las competencias puede variar mucho entre las distintas generaciones, los socios del proyecto han intentado encontrar una representación equilibrada de los encuestados por edades. Se han centrado principalmente en edades comprendidas entre los 21 y los 59 años, coincidiendo con la edad de la mayoría del personal empleado. Todos los países han logrado alcanzar este objetivo.



## El 63% de los encuestados son directores o gerentes

A fin de obtener múltiples puntos de vista desde los diferentes niveles de organización de los encuestados, los socios han realizado encuestas a personas con cargos diferentes. Se ha obtenido una combinación equilibrada entre Directores Ejecutivos, Gerentes y otros cargos. También se han recogido, de manera significativa, las opiniones de personas que trabajan en RH. No se considera un problema ya que se estima que los Directores y los Gerentes son conscientes de las políticas de RRHH en las organizaciones.

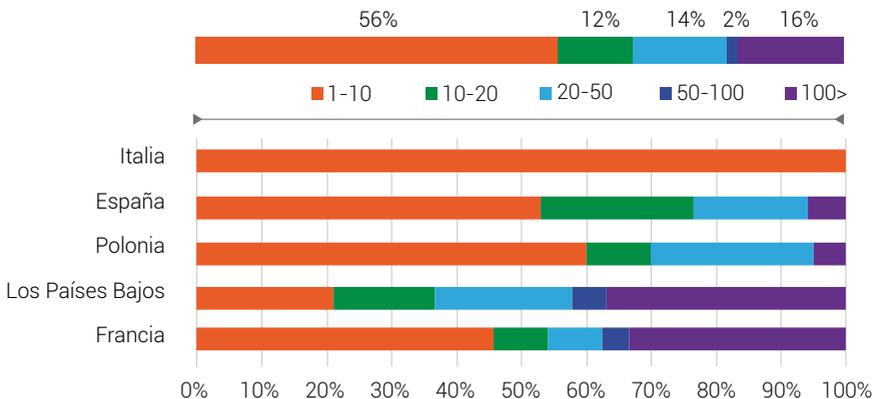


# Características de las empresas



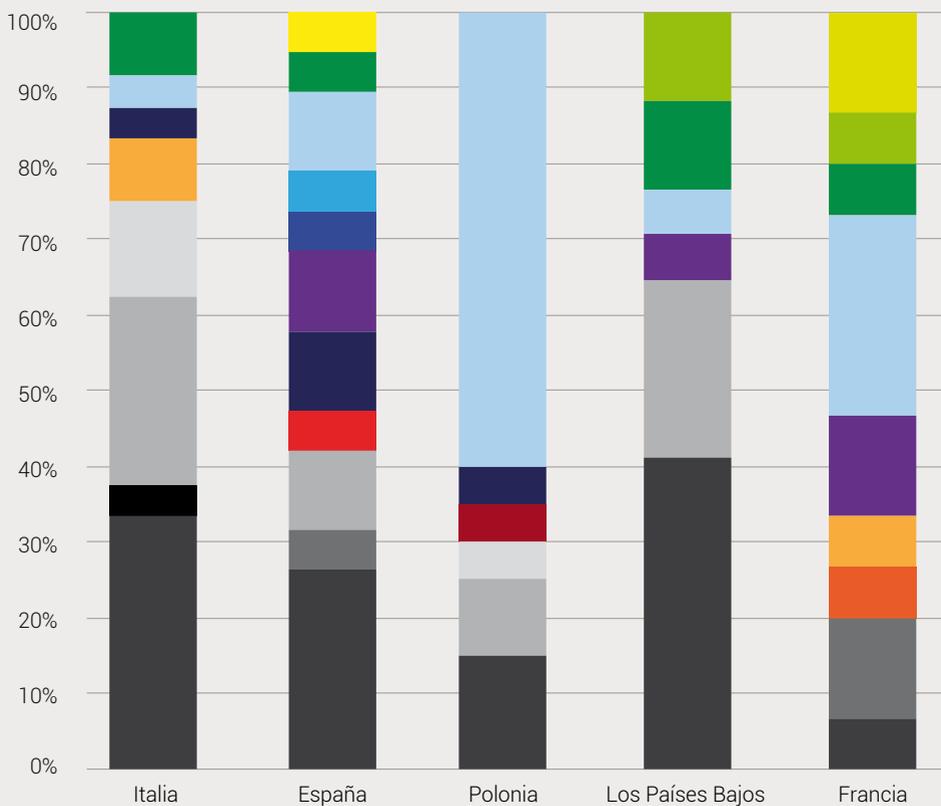
## El 56% de los encuestados trabajan en pequeñas empresas con menos de 10 empleados

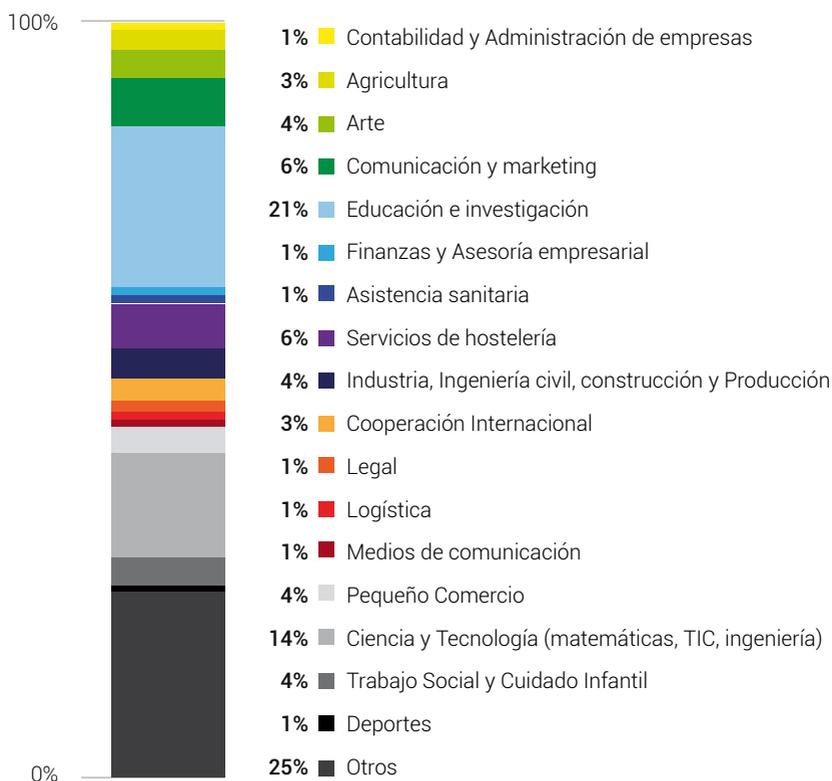
Se estima que la forma en la que se valoran las habilidades específicas de un individuo difieren ligeramente dependiendo del tamaño de la organización. En la mayoría de los países socios, fue posible reunir información de una amplia selección de tamaños de empresa, con la excepción de Italia, donde los encuestados provenían sólo de la categoría de 1-10 empleados. Los encuestados pertenecientes a empresas de entre 50 y 100 empleados está ligeramente sub-representados, pero no se considera un problema ya que las empresas de 20-50 y 100> están bien representadas.



## 18 campos diferentes de actividad

Dentro de su propia red, cada uno de los socios ha intentado y ha logrado llegar a encuestados de la mayor variedad posible de sectores. Sin embargo, hay una escasa representación de sectores como «Agricultura», «Contabilidad y Administración de Empresas», «Banca y Seguros», «Finanzas y Asesoría Empresarial», «Salud», «Legal», «Lengua y Literatura», «Logística», «Medios de Comunicación», «Ciencia y Tecnología (matemáticas, TIC, ingeniería)», «Ciencias Sociales, Geografía y Planificación» y «Deporte». Esta subrepresentación se da en casi todos los países socios y parece corresponder al tipo de sectores en los que la movilidad se produce con menos frecuencia, por lo que a efectos del presente análisis, no se considera un problema.





# Compromiso con la cooperación internacional

## El 49% de las compañías participan en la cooperación internacional

Independientemente de si la empresa u organización participa o no en la cooperación internacional, su opinión puede influir en la consideración del valor adicional de una experiencia internacional, como un período de prácticas o una movilidad.

Por ejemplo, las empresas que operan en el extranjero se enfrentan a una amplia gama de hábitos culturales que deben tener en cuenta al hacer negocios. Estas empresas valorarán una categoría como «Conciencia y Expresión Cultural» de forma diferente a una organización que no se enfrenta a tales situaciones.

Cada uno de los países socios ha sido capaz de combinar correctamente la cantidad de encuestados, comprometidos y no comprometidos en la cooperación internacional, con una ligera diferencia a favor de las organizaciones que no participan en la cooperación internacional en Italia, y una ligera diferencia a favor de las organizaciones que se dedican a la cooperación internacional en los Países Bajos.

Ambas diferencias leves no se consideran lo suficientemente significativas como para influir en los resultados generales.



## El 50% de las empresas tienen empleados o personal en prácticas procedentes de otros países

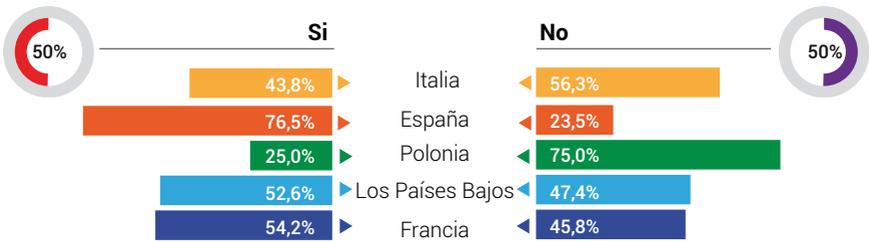
Independientemente de si una empresa tiene o no empleados, personal en prácticas y becarios internacionales, su opinión sobre las competencias puede influir.

De nuevo, los socios han logrado equilibrar el número de empresas y organizaciones con o sin empleados personal en prácticas y becarios internacionales.

En España observamos una ligera diferencia al alza de organizaciones que tienen empleados, becarios o personal en prácticas internacionales.

En Polonia, por el contrario, se observó una ligera diferencia a favor de las organizaciones que no tienen empleados, personal en prácticas y becarios internacionales.

Lo que indica que la probabilidad de encontrar un ambiente internacional de trabajo podría ser más o menos común dependiendo del país.





1

# Aprendiendo a aprender

ABC 





# Quiero aprender adquirir nuevas aptitudes

*Aprendiendo a aprender es un concepto que incluye el aprendizaje y la capacidad de ampliar y organizar nuestra propia formación, ya sea de forma individual o en grupos, de acuerdo con nuestras propias necesidades y siendo conscientes de los métodos y oportunidades.*

## PALABRAS CLAVE

Actitud hacia el aprendizaje

Voluntad de aprender

Establecimiento de objetivos

Planificación de actividades

Actividades de aprendizaje dirigidas

Reflexión sobre los resultados del aprendizaje

Auto-evaluación

## Las competencias que hay que priorizar

1. Curiosidad por el mundo
2. Afán por adquirir nuevas aptitudes
3. Dedicar tiempo a aprender de manera autónoma

El **afán por adquirir nuevas aptitudes** se valora como la competencia más importante por la mayoría de los encuestados (40,5% de los encuestados).

## Diferencias por países



- **FRANCIA, LOS PAÍSES BAJOS Y POLONIA**

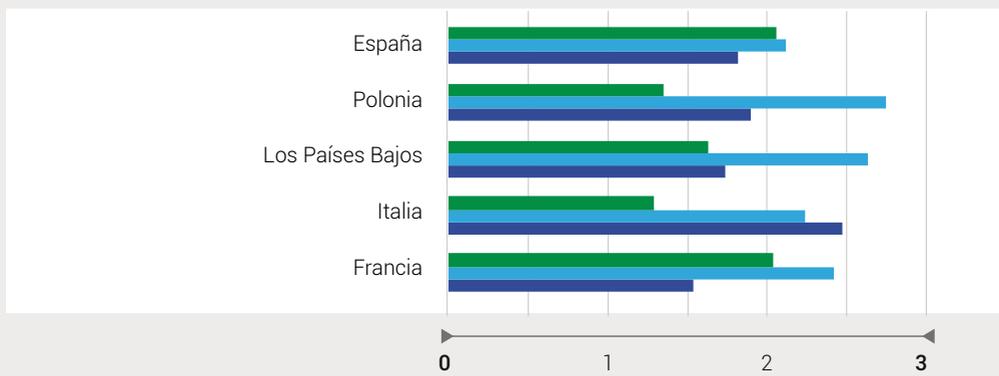
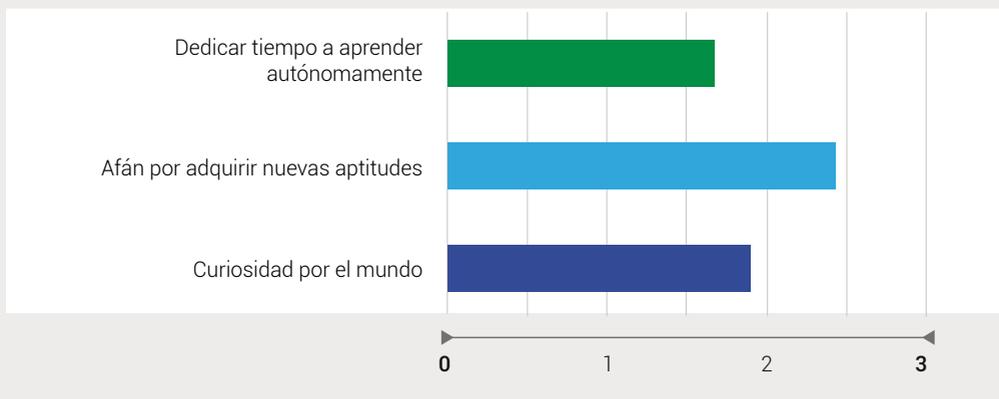
se observó un pico importante entre los encuestados holandeses y polacos y un ligero pico entre los encuestados franceses.

- **ITALIA**

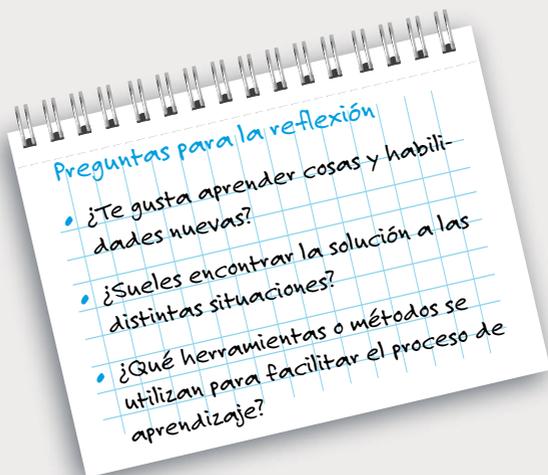
clasificaron «la curiosidad por el mundo» como la competencia más importante.

- **ESPAÑA**

Muestra una visión más moderada, dividiendo su reconocimiento más equilibradamente entre las tres aptitudes.



Los encuestados esperan que los empleados tengan el deseo de aprender y de asimilar nuevos conocimientos. Las habilidades de aprendizaje son muy importantes ya que permiten a una persona adquirir nuevas competencias durante toda su trayectoria profesional. Este resultado puede estar vinculado en gran medida a los rápidos cambios a los que se enfrenta el mundo y al desarrollo de la tecnología.



# Perseverancia centrarse en los objetivos



## Las competencias que hay que priorizar

1. Perseverar en el aprendizaje y centrarse en los objetivos
2. Cumplir con el planning acordado
3. Tener confianza para hacer preguntas y cuestionar ideas y teorías establecidas

**Perseverar en el aprendizaje y concentrarse en los objetivos** era el subcriterio más importante de la categoría según la mayoría de los encuestados (35,1% de los encuestados), pero las otras dos habilidades: «cumplir con el planning acordado» y «tener confianza para hacer preguntas y cuestionar ideas y teorías establecidas» le seguían de cerca (31,7% y un 33,2% de los encuestados respectivamente).

## Diferencias por países



- **FRANCIA Y POLONIA**

dividieron su reconocimiento entre «cumplir con el planning acordado» y «perseverar en el aprendizaje y centrarse en los objetivos».



- **ITALIA**

«tener confianza para hacer preguntas y cuestionar ideas y teorías establecidas» puntuó especialmente alto entre los encuestados italianos.

Los empleadores esperan que los empleados sean meticulosos y se centren en los objetivos, que respeten la planificación y cuestionen las ideas establecidas.

Confianza para hacer preguntas  
y cuestionar la información y las ideas  
establecidas

Cumplir con el planning establecido

Perseverar en el aprendizaje  
y concentrarse en los objetivos



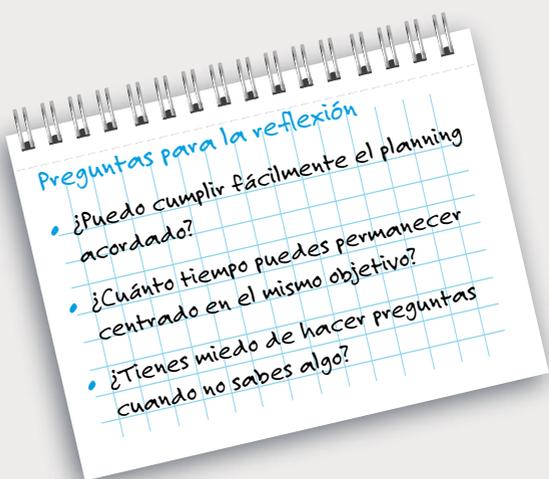
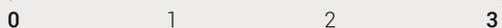
España

Polonia

Los Países Bajos

Italia

Francia



# Dificultades - **Aprender a resolver problemas** de manera independiente

## Las competencias que hay que priorizar

1. Consultar con alguien cuando nos enfrentamos a dificultades
2. Saber resolver problemas
3. Buscar nuevas soluciones para las dificultades que no pueden ser resueltas por los procedimientos habituales
4. Hacer frente a la presión y ayudar a eliminar el estrés de los demás

**Aprender a resolver problemas de manera independiente** es calificada como la habilidad más importante por cuatro de los cinco países (28,7% de los encuestados). Sin embargo, la competencia «Buscar nuevas soluciones a problemas que no pueden resolverse por los procedimientos habituales» le sigue muy de cerca (27,9% de los encuestados).

## Diferencias por países



- **POLONIA Y LOS PAÍSES BAJOS**  
Dieron la máxima puntuación a este sub-criterio.



- **ITALIA**  
Ha calificado « Consultar con alguien cuando nos enfrentamos a dificultades » como la habilidad más importante.



- **ESPAÑA**  
Valora la competencia «Buscar nuevas soluciones a problemas que no pueden resolverse por los procedimientos habituales» como la habilidad más importante cuando se habla de las dificultades en el lugar de trabajo.

Los empleadores tienen expectativas acerca de la gestión de las dificultades. En primer lugar, esperan que el empleado sepa cómo encontrar soluciones de forma independiente y, además, esperan de ellos que proporcionen soluciones innovadoras. Los empleadores quieren empleados que sean capaces de responder a situaciones imprevistas con soluciones innovadoras en su entorno laboral.

Hacer frente a la presión y ayudar a eliminar el estrés de los demás

Buscar nuevas soluciones para las dificultades que no pueden ser resueltas por los procedimientos habituales

Saber resolver problemas

Consultar con alguien cuando nos enfrentamos a dificultades



España

Polonia

Los Países Bajos

Italia

Francia



### Preguntas para la reflexión

- ¿Cómo te sientes cuando te encuentras ante una situación inesperada?
- ¿Es fácil para ti hablar con alguien cuando se produce un problema?
- ¿Eres lo suficientemente flexible para modificar un plan cuando algo necesita ser cambiado?



# 2

## Competencias sociales y cívicas



# La tolerancia y la flexibilidad: adaptarse fácilmente, equilibrar los distintos puntos de vista



La competencia social hace referencia a la competencia personal, interpersonal e intercultural y a todas las formas de comportamiento que preparan a los individuos para participar de una forma constructiva y eficaz en la vida social y laboral. Está vinculada al bienestar personal y social. Es esencial el conocimiento de los códigos de conducta y de las costumbres de los diferentes entornos en los que operan los individuos. La competencia cívica, y en particular el conocimiento de las estructuras y conceptos políticos y sociales (democracia, justicia, igualdad, ciudadanía y derechos civiles) prepara a los individuos para el compromiso con una participación activa y democrática.

## PALABRAS CLAVE

Entender, comunicar en distintos entornos

la tolerancia

Expresar y comprender  
diferentes puntos de vista

La solidaridad y el interés  
por resolver problemas

## Las competencias que hay que priorizar

1. Actuar de forma tolerante con aquellos que tienen valores diferentes
2. Ser capaz de equilibrar los diferentes puntos de vista, negociar y comprometerse
3. Adaptarse fácilmente a nuevas situaciones

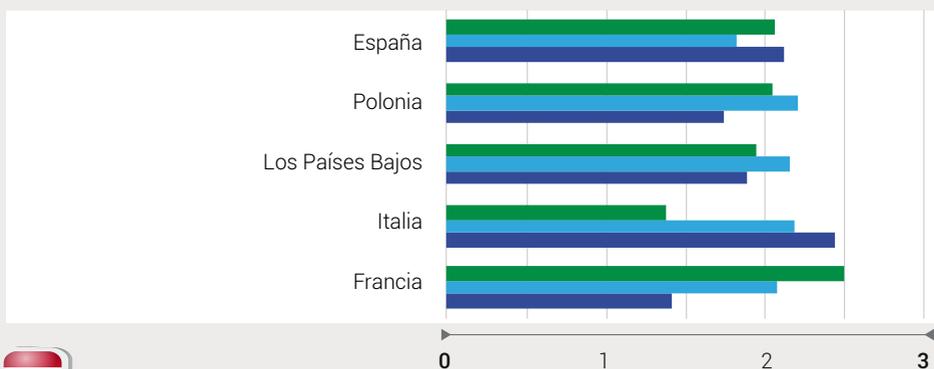
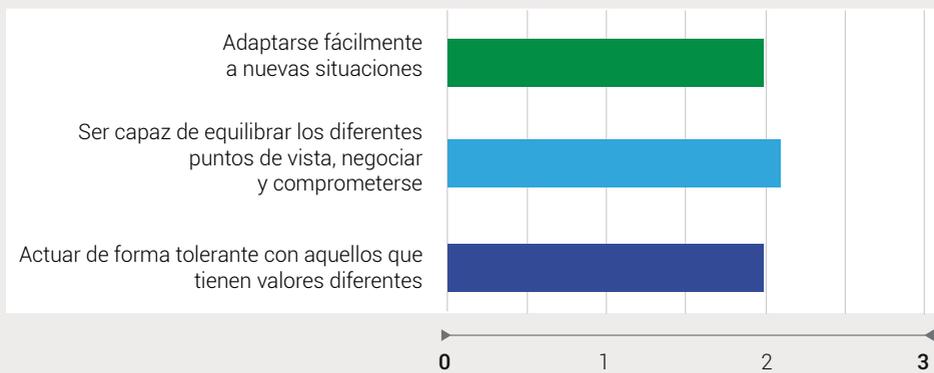
**Ser capaz de equilibrar los diferentes puntos de vista, negociar y comprometerse** es calificada como la competencia más importante (34,5% de los encuestados). Sin embargo, las puntuaciones son muy parecidas en las tres competencias en general.

## Diferencias por países



- **FRANCIA**

Clasificó «Adaptarse fácilmente a nuevas situaciones» como la competencia más importante.



• **LOS PAÍSES BAJOS Y POLONIA**

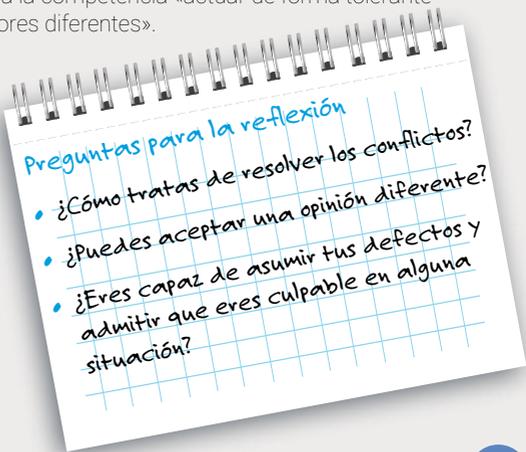
Dieron la máxima puntuación a «actuar de forma tolerante con aquellos que tienen valores diferentes».



• **ESPAÑA E ITALIA**

Dieron una puntuación alta a la competencia «actuar de forma tolerante con aquellos que tienen valores diferentes».

Esta competencia está relacionada con el comportamiento profesional y el trabajo en equipo. Los empleados tienen que comunicarse y cooperar dentro de la empresa con los compañeros y clientes. Se exige también saber negociar y comprometerse. Estas 3 competencias están relacionadas entre sí: si las personas son tolerantes las unas con las otras, podrán fácilmente equilibrar los diferentes puntos de vista y adaptarse a nuevas situaciones.



# Auto-control - Ser resistente ante situaciones estresantes

## Las competencias que hay que priorizar

1. Tener motivación para esforzarse aún más en las actividades
2. Ser resistente ante situaciones estresantes
3. Ser capaz de controlar las emociones y mantener una actitud profesional cuando no se está de acuerdo con los empleados

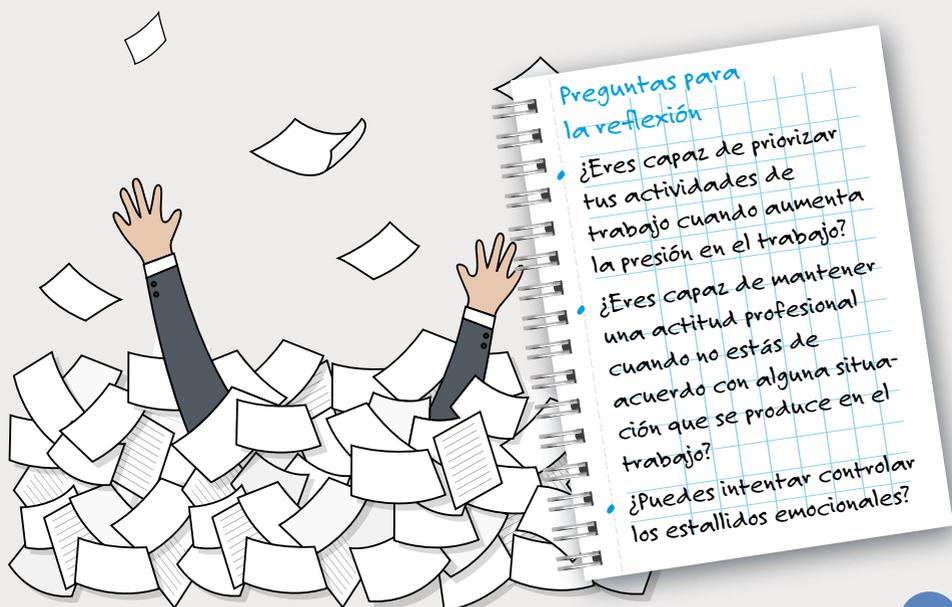
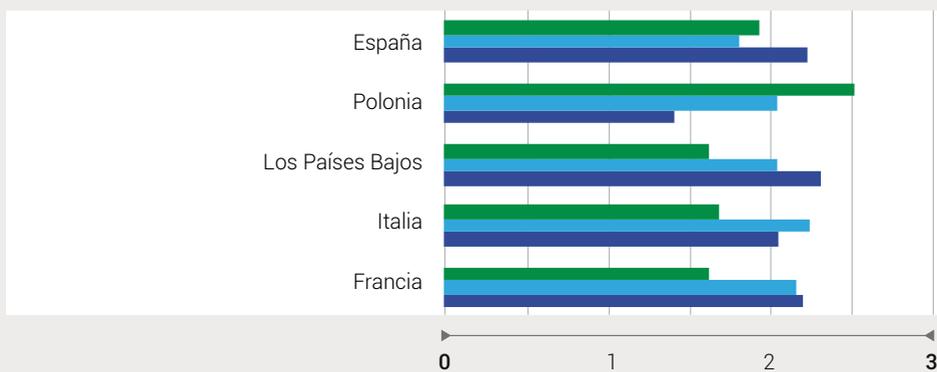
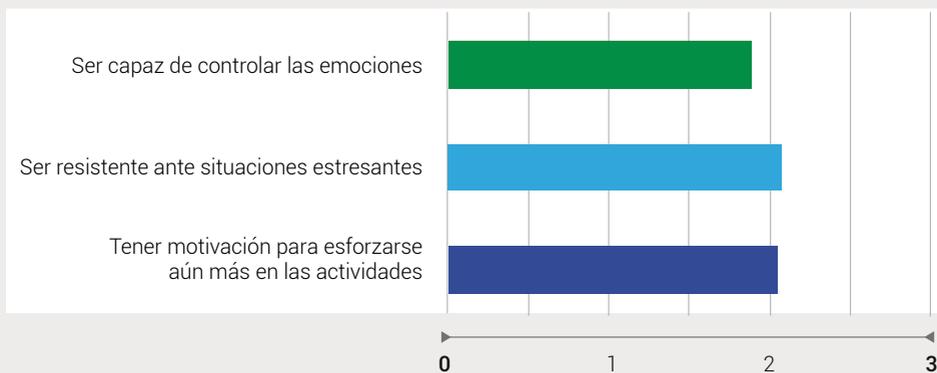
«Ser resistente ante situaciones estresantes» está considerada como la competencia más importante (34,5% de los encuestados), seguida de cerca por «tener motivación para esforzarse aún más en las actividades» (34,1% de los encuestados) y «ser capaz de controlar las emociones» (31,4% de los encuestados).

## Diferencias por países



- **POLONIA**  
Otorgó puntuaciones especialmente altas a «ser capaz de controlar las emociones».
- **ITALIA**  
Otorgó la puntuación más alta a «ser resistente ante situaciones estresantes».
- **ESPAÑA, FRANCIA Y LOS PAÍSES BAJOS**  
Clasificaron «tener la motivación para esforzarse aún más en las actividades» como la competencia más importante.

Cuando hablamos de auto-control, los empleadores tienen diversas expectativas. Esperan que los empleados sean resistentes ante situaciones estresantes y estén motivados en sus actividades. Esperan que los empleados no se dejen llevar por sus emociones en situaciones estresantes y que, por el contrario, sepan cómo reaccionar profesionalmente.



# Comportamiento profesional **respetar las normas y valores** de las organizaciones

## Las competencias que hay que priorizar

1. Aplicar una correcta higiene personal y vestir apropiadamente
2. Demostrar conocimiento de la misión y los valores de la organización
3. Mostrar respeto por las normas comunes de la organización, dentro de las instalaciones y cuando representan a la organización
4. Mostrar actitud apropiada en el trabajo
5. Ser capaz de asumir las críticas
6. Utilizar el lenguaje apropiado para cada tipo de destinatario

**Demostrar conocimiento de la misión** y los valores de la organización está clasificada como la competencia más importante de comportamiento profesional en cuatro países (20,2% de los encuestados), con la excepción de Francia. La competencia «Mostrar respeto por las normas comunes de la organización» la siguió de cerca (19,7% de los encuestados). Y detrás siguieron «mostrar actitud apropiada en el trabajo» (17,8% de los encuestados) y «ser capaz de asumir las críticas» (15,2% de los encuestados).

## Diferencias por países



- **FRANCIA**  
Otorgó la puntuación más alta a «Mostrar respeto por las normas comunes de la organización».
- **LOS PAÍSES BAJOS Y POLONIA**  
Otorgaron una puntuación alta a «demostrar conocimiento de la misión y los valores de la organización» y «Mostrar respeto».
- **ITALIA Y ESPAÑA**  
Clasificaron «Demostrar conocimiento de la misión y los valores de la organización» como la competencia más importante.

Los empleadores de cuatro de los cinco países (con la excepción de Francia) buscan en los empleados las ganas de formar parte de una organización importante. Los encuestados esperan que los empleados conozcan los valores y normas de sus organizaciones y las respeten.

Utilizar el lenguaje apropiado para cada tipo de destinatario

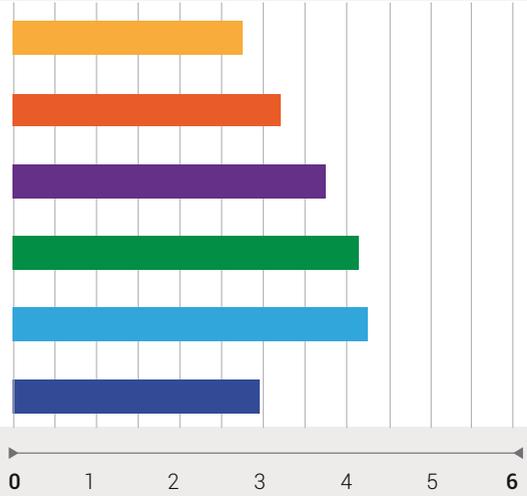
Ser capaz de asumir las críticas

Mostrar actitud apropiada en el trabajo

Mostrar respeto por las normas comunes de la organización, dentro de las instalaciones y cuando representan a la organización

Demostrar conocimiento de la misión y los valores de la organización

Aplicar una correcta higiene personal y vestir apropiadamente



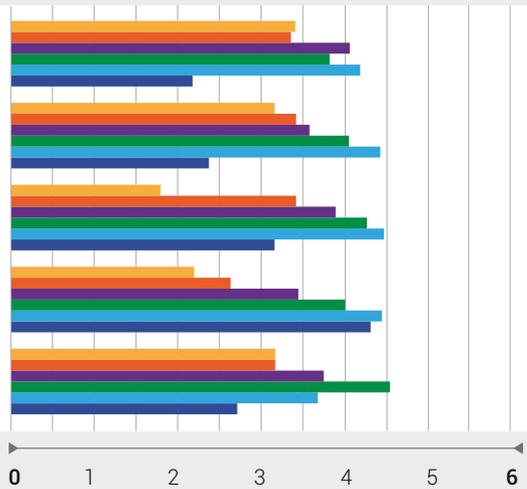
España

Polonia

Los Países Bajos

Italia

Francia





3

# Sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor



# Gestión del proyecto convertir las ideas en acciones



*El sentido de la iniciativa y el espíritu emprendedor aúnan la capacidad de convertir las ideas en acciones. Implican creatividad, innovación y toma de riesgos, además de la capacidad de programar y dirigir proyectos con el fin de lograr los objetivos. El individuo es consciente del contexto en el que se enmarca su trabajo y es capaz de aprovechar las oportunidades que surjan.*

## PALABRAS CLAVE

Capacidad para planificar

Organizar

Gestionar

Dirigir

Delegar

Analizar los puntos débiles y fuertes de un proyecto

Evaluar

Ener buena disposición hace el trabajo individual y en grupo

## Las competencias que hay que priorizar

1. Ser capaz de reconocer la limitación de las habilidades
2. Ser capaz de convertir las ideas en acciones
3. Planificar un proyecto
4. Ser capaz de delegar
5. Ser capaz de analizar los puntos fuertes y débiles de un proyecto

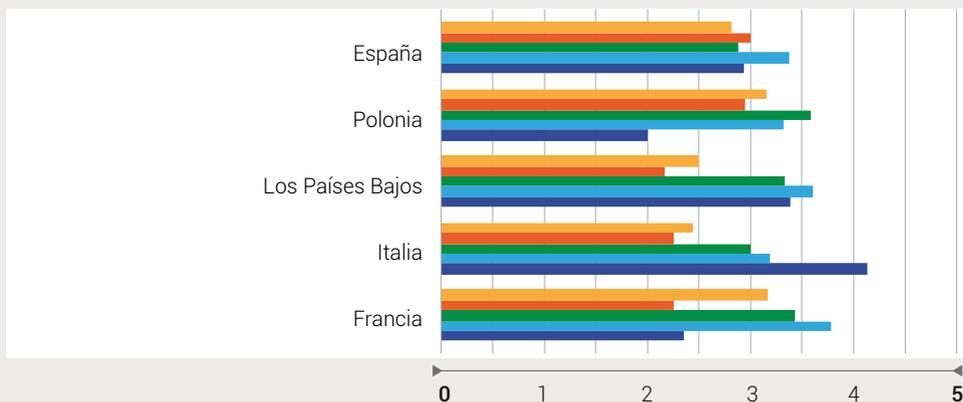
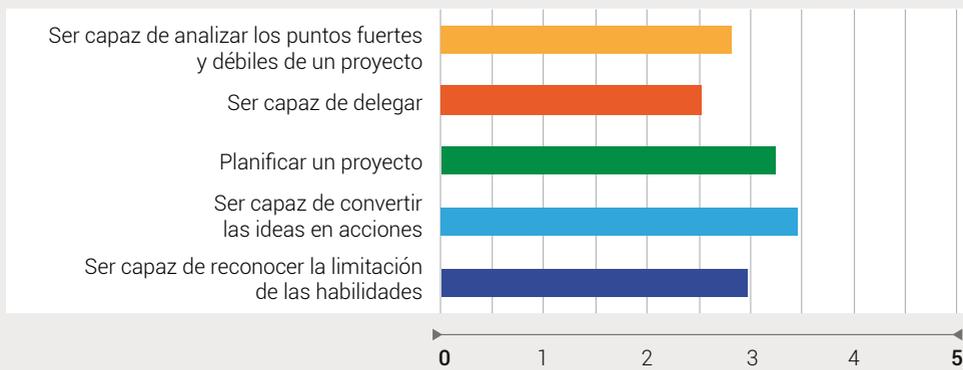
**Ser capaz de convertir las ideas en acciones** fue calificada como la competencia más importante en la gestión de proyectos en los diferentes países (23% de los encuestados). La competencia «planificar un proyecto» consiguió el segundo puesto (21,6% de los encuestados). Las competencias «ser capaz de reconocer la limitación de las habilidades» y «ser capaz de analizar los puntos fuertes y débiles de un proyecto» obtuvieron el tercer y cuarto lugar.

## Diferencias por países



### • FRANCIA Y POLONIA

Los entrevistados otorgaron su máximo reconocimiento a la capacidad de convertir las ideas en acciones y planificar un proyecto.



#### • ITALIA Y HOLANDA

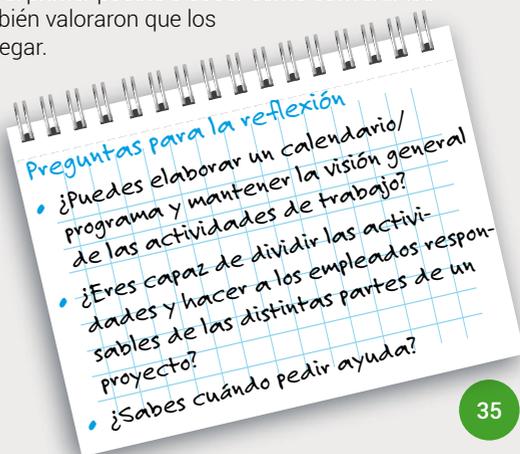
Los encuestados opinan que convertir las ideas en acciones tiene que estar relacionada con el análisis de los límites.



#### • ESPAÑA

Los encuestados otorgaron el primer puesto a saber cómo convertir las ideas en acciones pero también valoraron que los empleados sepan cómo delegar.

Los empleadores tienen una visión muy pragmática; quieren que el empleado pase a la acción. Pasar a la acción está relacionado con la planificación o el análisis de la acción. Es importante conocer los límites personales, analizar los puntos fuertes y débiles de un proyecto antes de actuar.



# Trabajo en equipo

## Colaborar con otras personas

### Las competencias que hay que priorizar

1. Ser capaz de colaborar con otras personas
2. Estar orientado al trabajo en equipo
3. Tener experiencia en el trabajo en equipo y compañerismo a nivel internacional

**Estar orientado al trabajo en equipo** (37,8% de los encuestados) y **ser capaz de colaborar con otras personas** (38,2% de los encuestados) fueron las competencias más votadas por los encuestados con una puntuación muy similar. Tener una experiencia de trabajo en equipo internacional fue calificada como la menos importante entre los encuestados de los diferentes países.

### Diferencias por países



- **FRANCIA Y ITALIA**

Los encuestados valoraron altamente la capacidad de «estar orientado al trabajo en equipo».



- **LOS PAÍSES BAJOS**

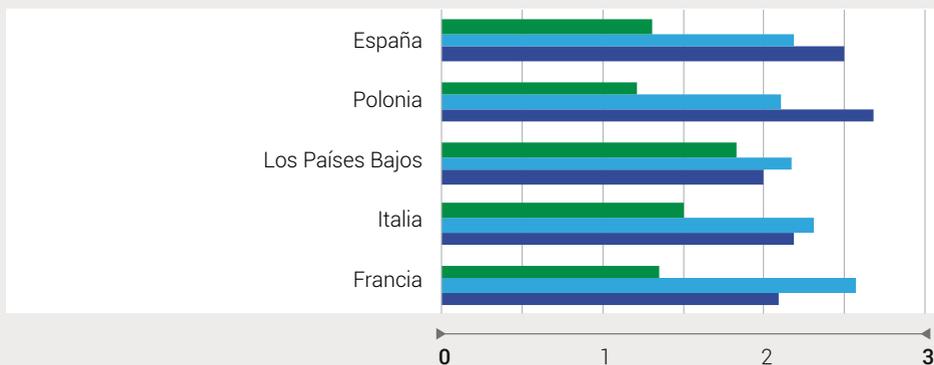
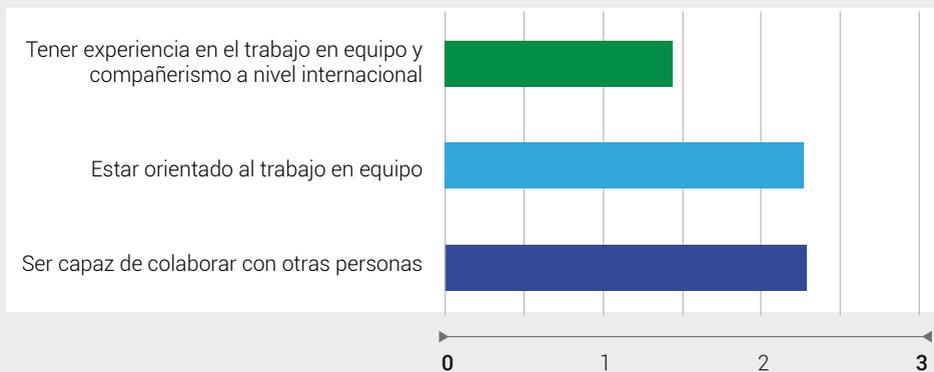
Los encuestados dividieron su puntuación más alta entre «estar orientado al trabajo en equipo» y «ser capaz de colaborar con otras personas».



- **POLONIA Y ESPAÑA**

Los encuestados otorgaron un alta puntuación a la competencia «ser capaz de colaborar con otras personas».

Las expectativas de los encuestados acerca de la cooperación entre los empleados son muy altas, quieren que los empleados sean capaces de colaborar y poner en marcha acciones comunes. Ser capaz de trabajar en equipo está relacionado directamente con la tolerancia y el comportamiento profesional. Es posible trabajar juntos si las personas se muestran tolerantes con los demás y respetan la organización.



### Preguntas para la reflexión

- ¿Puedes trabajar con colegas en tareas para lograr un objetivo común?
- ¿Eres capaz de trabajar respetuosa y eficazmente con otros colegas?
- ¿Eres capaz de aceptar las ideas de otras personas cuando son diferentes a las tuyas?



4

Conciencia  
**y expresión cultural**



# Conciencia y expresión cultural



*La conciencia y expresión cultural significa apreciar la importancia de la expresión creativa de las ideas, las experiencias y las emociones en una serie de medios (música, artes interpretativas, literatura, artes plásticas, etc.).*

## PALABRAS CLAVE

Ser consciente de la importancia del patrimonio cultural local, nacional y europeo

Conocimiento de la diversidad cultural, económica, lingüística y religiosa

## Las competencias que hay que priorizar

1. Interesarse por los acontecimientos que suceden actualmente en el extranjero
2. Entender las diferencias multiculturales y socioeconómicas y actuar en consecuencia
3. Haber experimentado las diferencias culturales y religiosas

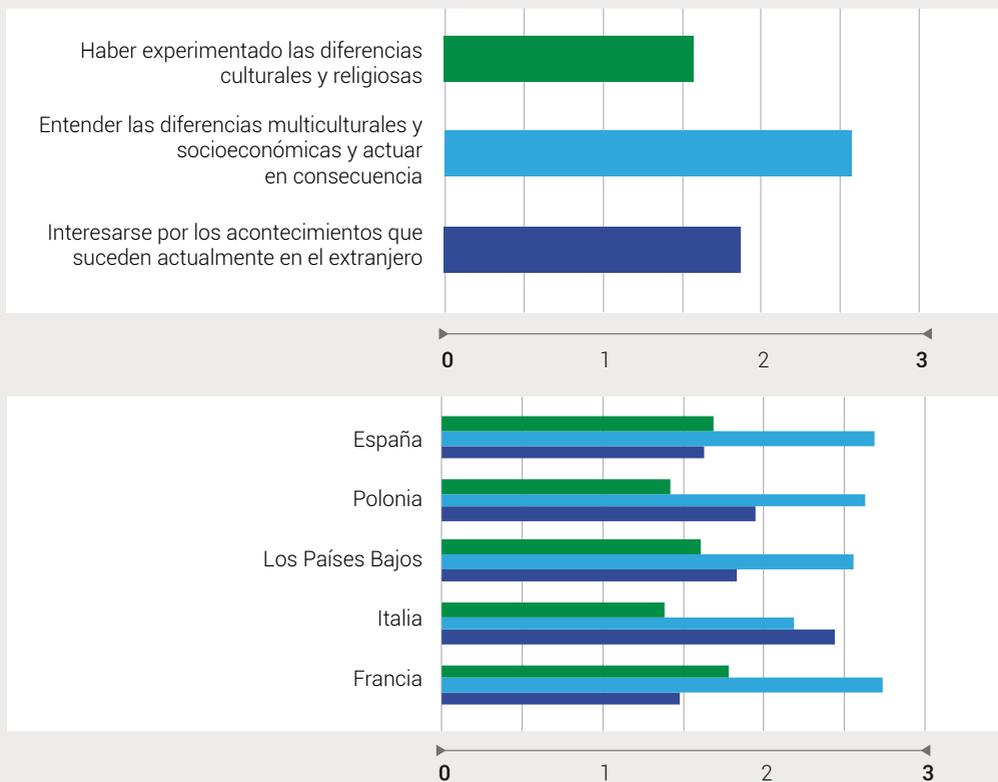
**Entender las diferencias multiculturales y socioeconómicas y actuar en consecuencia** (42,7% de los encuestados) fue reconocida como la competencia más importante por cuatro países (Francia, Países Bajos, Polonia y España). «Haber experimentado las diferencias culturales y religiosas» obtuvo un resultado significativamente inferior (26,2% de los encuestados).

## Diferencias por países

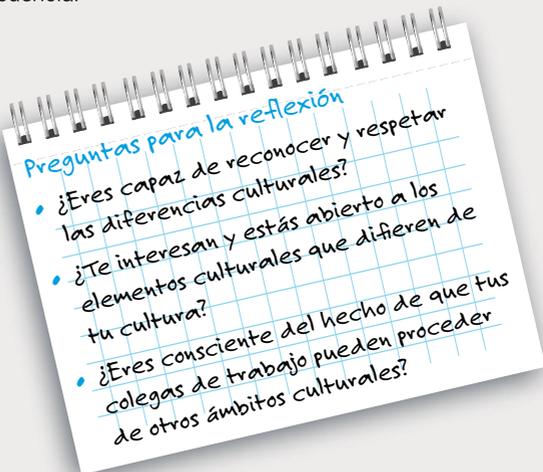


- **ITALIA**

Opiniones divididas a cerca de qué criterio fue calificado como el más importante entre « interesarse por los acontecimientos que suceden actualmente en el extranjero» y « entender las diferencias multiculturales y socioeconómicas y actuar en consecuencia».



Los encuestados creen que los empleados deben comprender las diferencias culturales y religiosas, hayan o no hayan experimentado lo que es vivir en otro país. De nuevo, se espera un comportamiento profesional, los empleados deben ser tolerantes, comprender las diferencias y actuar en consecuencia.





5

La comunicación  
en la lengua materna



# Comprensión – Escuchar e interactuar adecuadamente



La comunicación en la lengua materna es la capacidad de expresar e interpretar conceptos, ideas, sentimientos, hechos y opiniones verbalmente o por escrito (escuchar, hablar, leer y escribir) y de interactuar lingüísticamente de manera apropiada y creativa en una amplia variedad de contextos socioculturales.

## PALABRAS CLAVE

Ser capaz de comunicarse verbalmente y por escrito en una variedad de situaciones comunicativas

Capacidad de distinguir y utilizar distintos tipos de textos y estilos

Formular y expresar los argumentos propios orales y escritos de una manera convincente, adecuada al contexto

## Las competencias que hay que priorizar

1. Entender documentos oficiales
2. Escuchar e interactuar adecuadamente
3. Leer y comprender las instrucciones escritas
4. Interpretar los conceptos e instrucciones orales y escritos
5. Ser consciente de cuándo es necesario utilizar un nivel específico del lenguaje

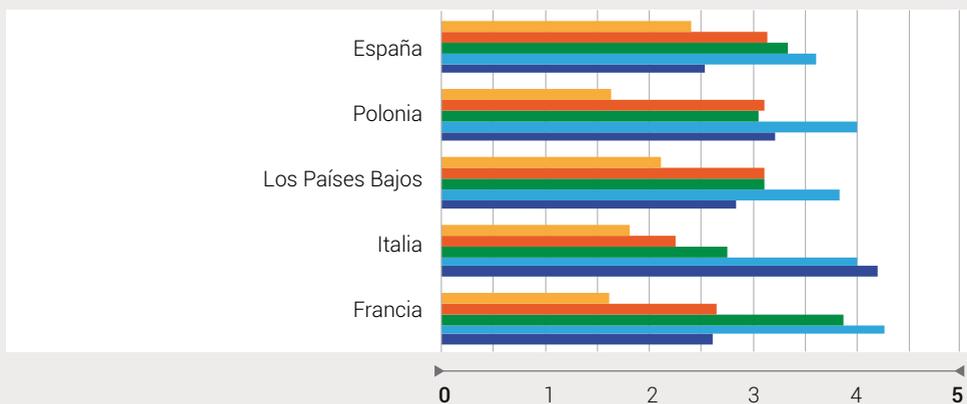
Sólo los encuestados de España tuvieron una opinión diferente, pero todos los demás países encuestados otorgaron la máxima puntuación a **escuchar e interactuar adecuadamente** (26,2% de los encuestados). «Leer y comprender las instrucciones escritas» y «entender los documentos oficiales» ocupan el segundo y tercer lugar.

## Diferencias por países



### • FRANCIA, LOS PAÍSES BAJOS, POLONIA

Valoran la capacidad de escuchar e interactuar adecuadamente como la competencia más importante.



- **ITALIA**

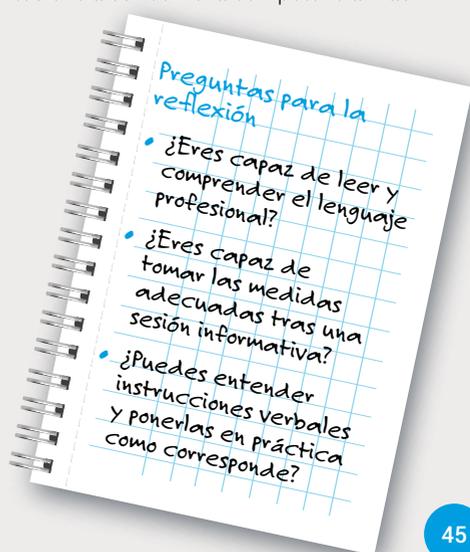
Clasificó «entender los documentos oficiales» como la competencia más importante.



- **ESPAÑA**

Dio su máxima puntuación a «leer y comprender las instrucciones escritas» y «escuchar e interactuar adecuadamente».

La importancia de escuchar e interactuar adecuadamente está directamente relacionada con la consecución de los objetivos generales de las organizaciones. Hay también una conexión con el deseo de adquirir nuevas aptitudes. Escuchar e interactuar adecuadamente también está directamente relacionado con la perseverancia.



# Expresión - **exponer argumentos** respectivamente

## Las competencias que hay que priorizar

1. Describir de forma clara los procedimientos de trabajo
2. Exponer argumentos respectivamente cuando hablamos con otra persona
3. Ser capaz de tener los modales adecuados por teléfono

La competencia **exponer argumentos respectivamente cuando hablamos con otra persona** fue clasificada como la habilidad más importante (37,3% de los encuestados) en cuatro países, con la excepción de los encuestados italianos. Esta competencia fue seguida de cerca por «describir de forma clara los procedimientos de trabajo» (35,5% de los encuestados). La capacidad de tener los modales adecuados por teléfono fue calificada como la menos importante entre los encuestados.

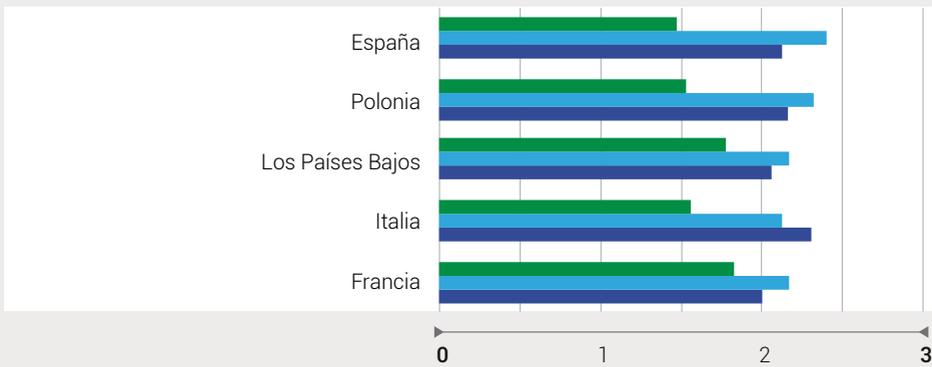
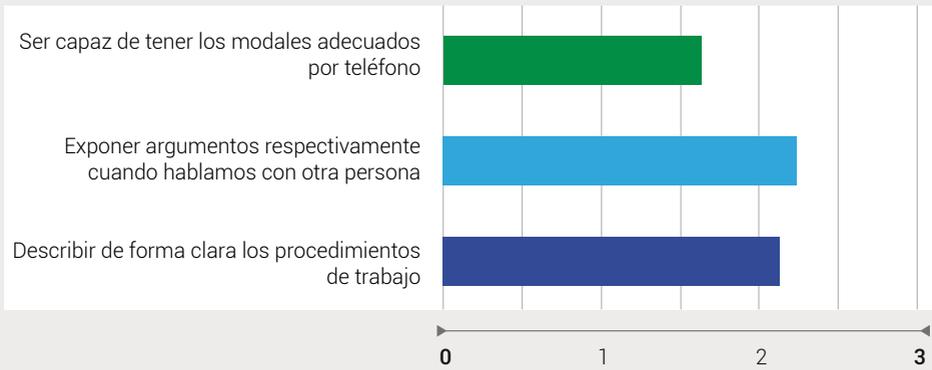
## Diferencias por países



- **ITALIA**

Otorgó la puntuación más alta a la competencia «describir de forma clara los procedimientos de trabajo».

Los encuestados esperan que los empleados puedan comunicarse respetando a los demás y al mismo tiempo exponiendo sus argumentos respectivamente. Es importante que los empleados sepan cómo exponer argumentos a nivel profesional y sean capaces de expresarse correctamente con otros colegas y clientes.



**Preguntas para la reflexión**

- ¿Eres capaz de utilizar un orden y una descripción lógica para expresar los distintos pasos?
- ¿Eres capaz de repetir un mensaje y transferirlo a otras personas?
- ¿Eres capaz de configurar nuestros argumentos reafirmando tus emociones?

# Redacción - **organizar y estructurar los pensamientos**

## Las competencias que hay que priorizar

1. Ser capaz de analizar y resumir ideas
2. Ser capaz de organizar y estructurar mis pensamientos para elaborar informes estructurados
3. Ser capaz de redactar informes complejos e interactuar por escrito con colegas y clientes

Tanto «**Ser capaz de analizar y resumir ideas**» (36,4% de los encuestados) como «**ser capaz de organizar y estructurar mis pensamientos para elaborar informes estructurados**» (36,8% de los encuestados) obtuvieron prácticamente la misma puntuación entre los encuestados.

## Diferencias por países



- **FRANCIA, POLONIA**

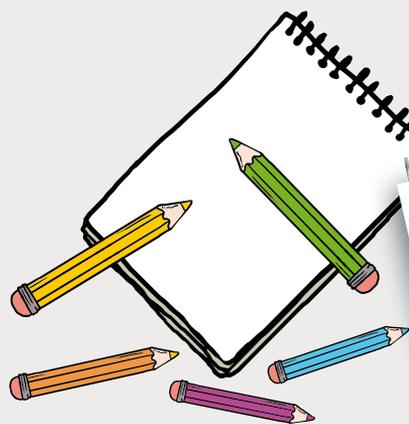
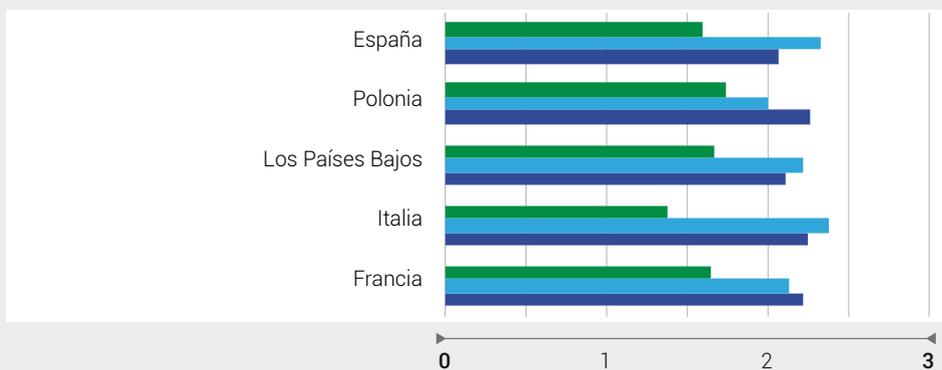
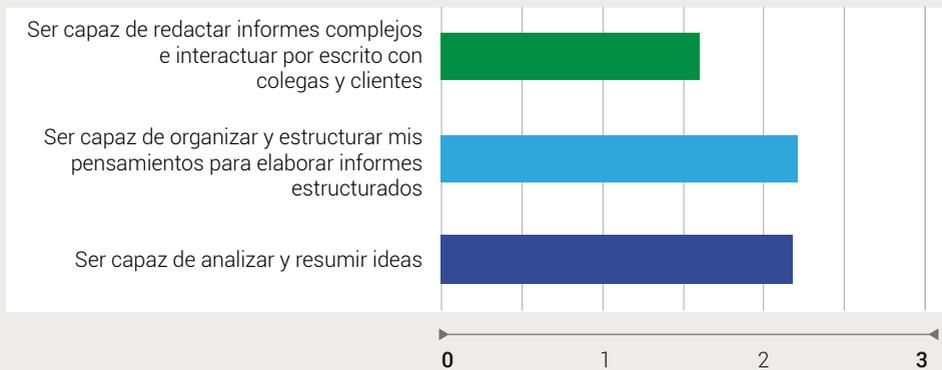
Los encuestados dividieron su puntuación más alta entre las competencias «ser capaz de organizar y estructurar mis pensamientos para elaborar informes estructurados» y «ser capaz de analizar y resumir ideas».



- **LOS PAÍSES BAJOS, ESPAÑA, ITALIA**

Clasificaron la competencia «ser capaz de organizar y estructurar mis pensamientos para elaborar informes estructurados» como la más importante.

La muy apreciada competencia «ser capaz de organizar y estructurar mis pensamientos» puede estar directamente relacionada con la comunicación diaria. En la actualidad, la comunicación escrita se realiza principalmente por correo electrónico y, por lo tanto, los empleadores esperan que los empleados sean capaces de escribir con claridad y estructurar sus pensamientos.



**Preguntas para la reflexión**

- ¿Eres capaz de dar una descripción detallada de tus razonamientos?
- ¿Eres capaz de ofrecer una descripción lógica de un informe de evaluación?
- ¿Eres capaz de redactar un plan utilizando el lenguaje profesional correcto basado en la aportación de los demás?



6

# La comunicación en lenguas extranjeras



# Comprensión

## Instrucciones del empleador

*La comunicación en lenguas extranjeras implica algo más de esfuerzo que las habilidades básicas de la comunicación en la lengua materna. Implica habilidades de mediación, comprensión del lenguaje y conocimiento de otras culturas. El grado de dominio depende de distintos factores entre los que se incluye como mínimo la capacidad de escuchar, hablar, leer y escribir.*

### PALABRAS CLAVE

Habilidad para entender mensajes orales y escritos

Iniciar, mantener y concluir una interacción

Mostrando interés por la diversidad cultural y la comunicación intercultural

### Las competencias que hay que priorizar

1. Comprender y ejecutar las instrucciones del empleador
2. Interpretar los conceptos e instrucciones orales y escritos
3. Entender a los hablantes nativos

Sólo los encuestados de los Países Bajos tienen una opinión diferente, todos los demás países clasificaron **comprender y ejecutar instrucciones del empleador** como la competencia más importante.

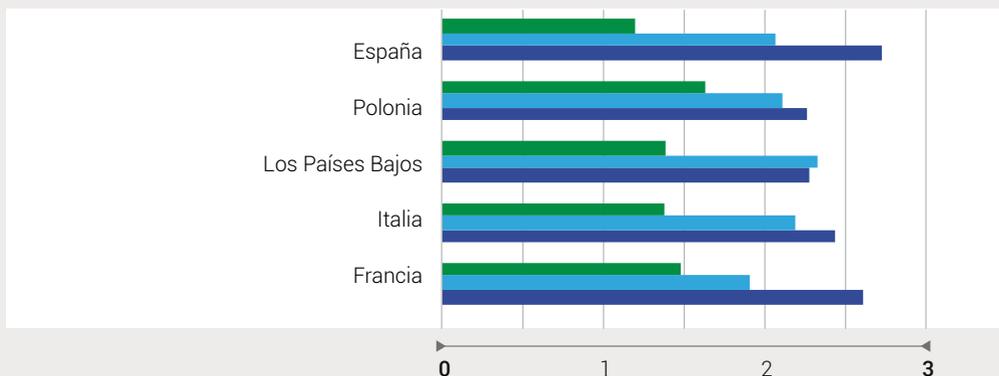
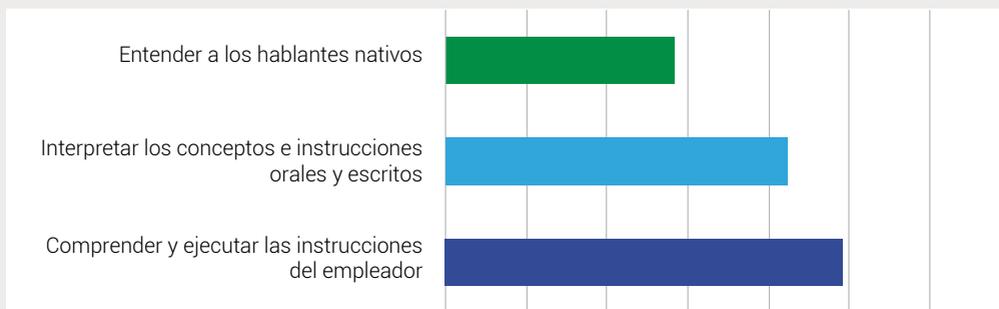
### Diferencias por países



- **LOS PAÍSES BAJOS, ITALIA Y POLONIA**

Dividieron su puntuación más alta entre «comprender y ejecutar instrucciones» e «interpretar los conceptos e instrucciones».

Los empleadores esperan que los empleados puedan comprender y ejecutar instrucciones que hayan sido dadas en un idioma extranjero. Es importante para el empleador contratar a empleados que pueden entender tareas e información tanto orales como escritas.



*Preguntas para la reflexión*

- ¿Eres capaz de comprender otros idiomas en un nivel suficiente?
- ¿Eres capaz de realizar las acciones descritas en idiomas extranjeros?
- ¿Eres capaz de tomar las medidas adecuadas tras recibir información en lengua extranjera?



# Expresión

## Las competencias que hay que priorizar

1. Comunicar, incluso a pesar de tener un conocimiento limitado del idioma
2. Manejar un idioma extranjero en situaciones cotidianas
3. Ser consciente de las costumbres locales en cuanto a lenguaje corporal y en los gestos de las manos en una situación profesional

**Comunicar, incluso a pesar de tener un conocimiento limitado del idioma** (42,7% de los encuestados) obtuvo el máximo número de votaciones y fue calificada como la competencia más importante en todos los países. Manejar un idioma extranjero en situaciones cotidianas y ser consciente de las costumbres locales en cuanto al lenguaje corporal y en los gestos de las manos en una situación profesional fueron clasificadas como menos importantes.

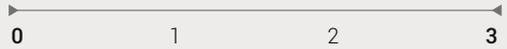
Las expectativas acerca de cómo expresar un pensamiento en un idioma extranjero son muy realistas. Los encuestados no esperan que los empleados sean bilingües y consideran que el conocimiento de las costumbres locales en cuanto al lenguaje corporal es menos importante. Los empleadores esperan que los empleados intenten hablar otro idioma, incluso aunque tengan conocimientos limitados del mismo.



Ser consciente de las costumbres locales en cuanto a lenguaje corporal y en los gestos de las manos en una situación profesional

Manejar un idioma extranjero en situaciones cotidianas

Comunicar, incluso a pesar de tener un conocimiento limitado del idioma



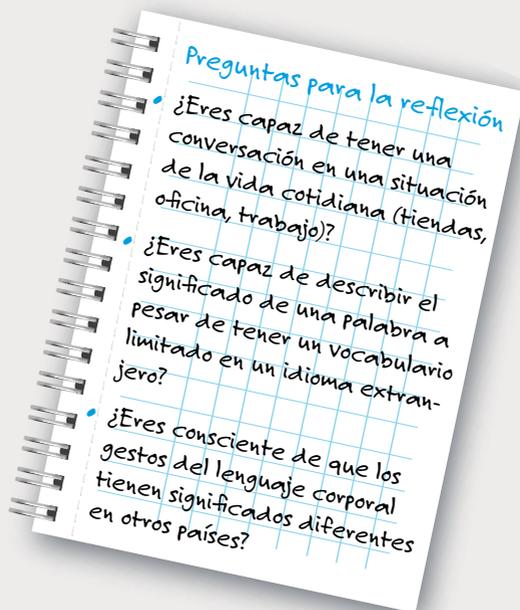
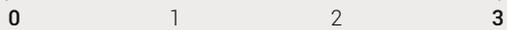
España

Polonia

Los Países Bajos

Italia

Francia



# Redacción - **Comprender y utilizar** el lenguaje escrito

## Las competencias que hay que priorizar

1. Comprender las instrucciones escritas
2. Utilizar correctamente la lengua escrita en una situación profesional
3. Redactar informes o documentos de forma estructurada
4. Traducir documentos del idioma extranjero a mi lengua materna

**Comprender las instrucciones escritas** fue clasificada como la competencia más importante dentro de la categoría «comunicación en lenguas extranjeras - Redacción» (31,1% de los encuestados). Todos los países dieron una puntuación relativamente alta a la competencia «Comprender las instrucciones escritas». La capacidad de utilizar el lenguaje escrito en una situación profesional también fue muy valorada en todos los países (29,3% de los encuestados) y, por tanto, su importancia no debe subestimarse.

## Diferencias por países



- **FRANCIA, ITALIA Y POLONIA**

Clasificaron la competencia «Utilizar correctamente la lengua escrita en una situación profesional» como la más importante.



- **LOS PAÍSES BAJOS**

La competencia «entender las instrucciones escritas» fue la más valorada de todas.

Al igual que ocurre en la categoría de comunicación en la lengua materna, la alta clasificación dada a la competencia relacionada con la organización y la estructuración de los pensamientos puede estar directamente vinculada con la comunicación diaria. Es común utilizar la comunicación escrita a través del correo electrónico para comunicarse con socios internacionales.

Traducir documentos del idioma extranjero a mi lengua materna

Redactar informes o documentos de forma estructurada

Utilizar correctamente la lengua escrita en una situación profesional

Comprender las instrucciones escritas



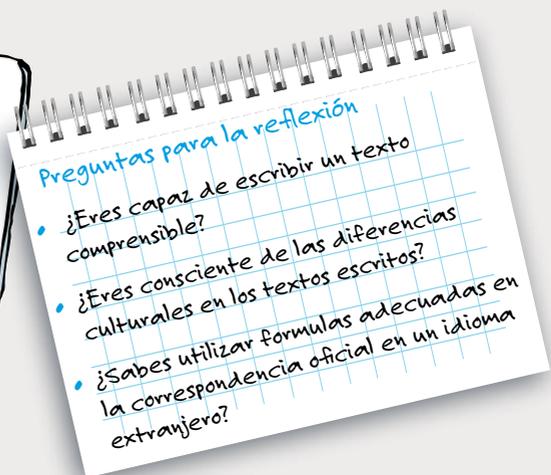
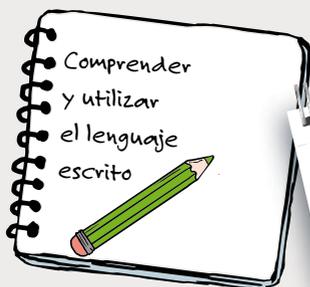
España

Polonia

Los Países Bajos

Italia

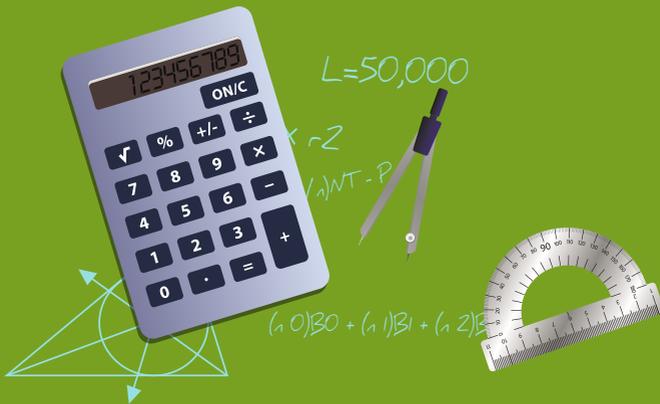
Francia





# 7

## Competencia matemática uso práctico



# Competencia matemática uso práctico



La competencia matemática es la capacidad de desarrollar y aplicar el pensamiento matemático a fin de resolver una serie de problemas en situaciones cotidianas, poniendo énfasis en el proceso, la actividad y el conocimiento. Las competencias básicas en ciencia y tecnología hacen referencia al dominio, uso y aplicación del conocimiento y las tecnologías que explican el entorno. Esto implica el conocimiento de los cambios provocados por la actividad humana y la responsabilidad de cada individuo como ciudadano.

## PALABRAS CLAVE

Capacidad para desarrollar y aplicar un razonamiento matemático para resolver una serie de problemas

Comprender problemas matemáticos, utilizando ayudas adecuadas

## Las competencias que hay que priorizar

1. Ser capaz de realizar cálculos sencillos
2. Utilizar datos científicos para lograr un objetivo
3. Ser capaz de extraer, utilizar y comparar información
4. Mostrarse dispuesto a utilizar las matemáticas, tanto en la vida personal como en la profesional
5. Ser capaz de elaborar o planificar un presupuesto para una acción o proyecto específico

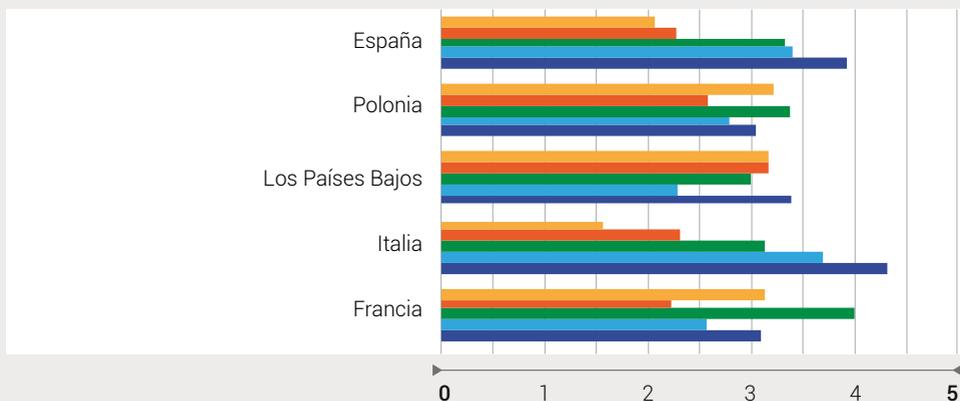
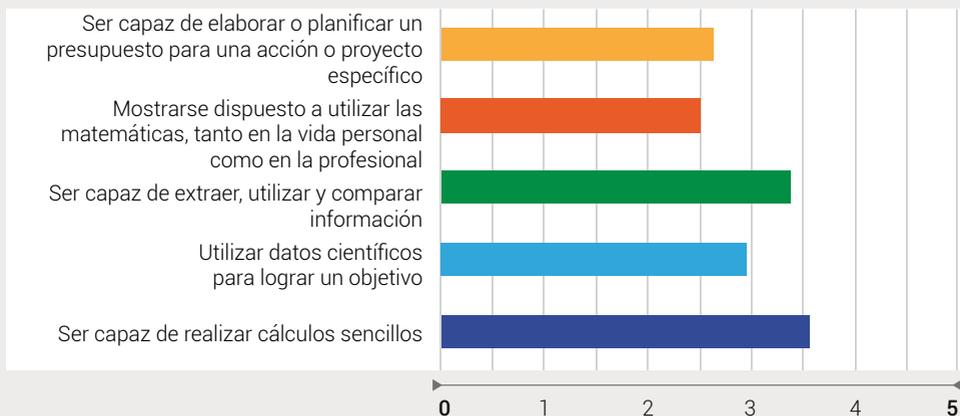
**Ser capaz de realizar cálculos sencillos** fue calificada como la competencia más importante por los encuestados (23,7% de los encuestados). La capacidad de extraer, utilizar y comparar información también obtuvo una puntuación muy alta (22,4% de los encuestados) y ocupa el segundo lugar en el ranking.

## Diferencias por países



### • FRANCIA Y POLONIA

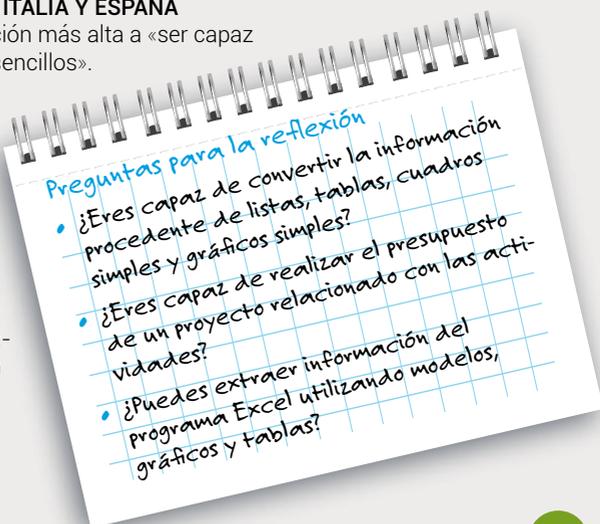
Dieron su puntuación más alta al sub-criterio «ser capaz de extraer, utilizar y comparar la información».



• **LOS PAÍSES BAJOS, ITALIA Y ESPAÑA**

otorgaron la puntuación más alta a «ser capaz de realizar cálculos sencillos».

El empresario espera de los empleados que sean muy prácticos, es decir que sean capaces de realizar cálculos. La capacidad de extraer, utilizar y comparar la información recopilada por otros, tales como la lectura de datos estadísticos y la creación de informes de datos es también muy apreciada por los empleadores.





8

# Competencia digital



# Internet

## Cómo encontrar información



*La competencia digital implica el uso seguro y crítico de la tecnología de la información de la sociedad y por tanto requiere contar con competencias básicas en tecnología de la información y la comunicación (TIC).*

### PALABRAS CLAVE

Capacidad para utilizar aplicaciones informáticas

Comprensión de las oportunidades vinculadas a Internet y a la comunicación a través de medios electrónicos

### Las competencias que hay que priorizar

1. Saber cómo encontrar información en Internet
2. Utilizar las redes sociales para comunicarse
3. Tener conocimientos de la Netiqueta

**Saber cómo encontrar información en Internet** está posicionada como la habilidad más importante (42%) entre los encuestados. Los cinco países encuestados estuvieron de acuerdo y la clasificaron en primer lugar en el ranking. Las competencias relacionadas con el uso de las redes sociales para comunicarse y el conocimiento de la netiqueta obtuvieron casi la misma puntuación después de la habilidad de saber cómo encontrar información en Internet.

El papel de las redes sociales es cada vez más importante en la actualidad, pero los empleadores consideran aún más importante que los empleados sean capaces de encontrar información en Internet. Esto puede explicarse por la enorme cantidad de información disponible en línea. Hoy en día internet nos ofrece acceso ilimitado a una gran cantidad de información y las empresas aprecian la capacidad de los empleados de gestionar correctamente la información.

Tener conocimientos de la Netiqueta

Utilizar las redes sociales para comunicarse

Saber cómo encontrar información en Internet



España

Polonia

Los Países Bajos

Italia

Francia



- Preguntas para la reflexión*
- ¿Dónde debes buscar la información en internet?
  - ¿Cómo saber cuándo una fuente online es fiable?
  - ¿Eres capaz de compartir experiencias en el extranjero a través de Facebook de manera responsable?

# Ordenador capacidad de usarlo



## Las competencias que hay que priorizar

1. Saber cómo utilizar el ordenador
2. Ser capaz de mecanografiar sin mirar
3. Utilizar Excel u otro software similar para crear tablas
4. Utilizar PowerPoint u otro software similar para hacer presentaciones
5. Utilizar Word u otro software similar para escribir y solicitar informes
6. Utilizar InDesign u otro software similar para diseñar un logo
7. Utilizar Photoshop u otro software similar para editar una foto
8. Programar/elaborar un código informático

La competencia **saber cómo utilizar el ordenador** ocupa el lugar más importante. Todos los países encuestados lo decidieron por unanimidad. Saber utilizar los programas de Microsoft Office, como Word y Excel fueron las competencias más valoradas después de saber cómo utilizar el equipo. La capacidad de utilizar programas como Adobe Photoshop e InDesign son valoradas como menos importantes aunque aptitudes deseables.

## Diferencias por países



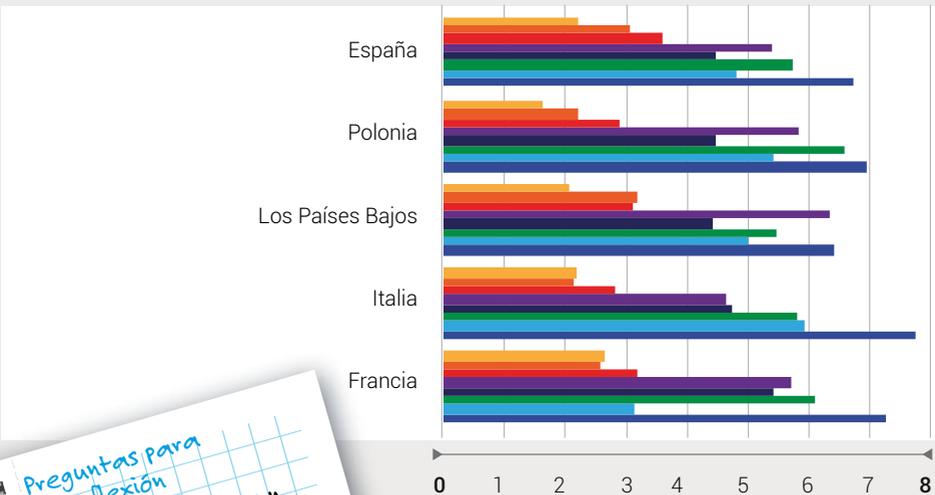
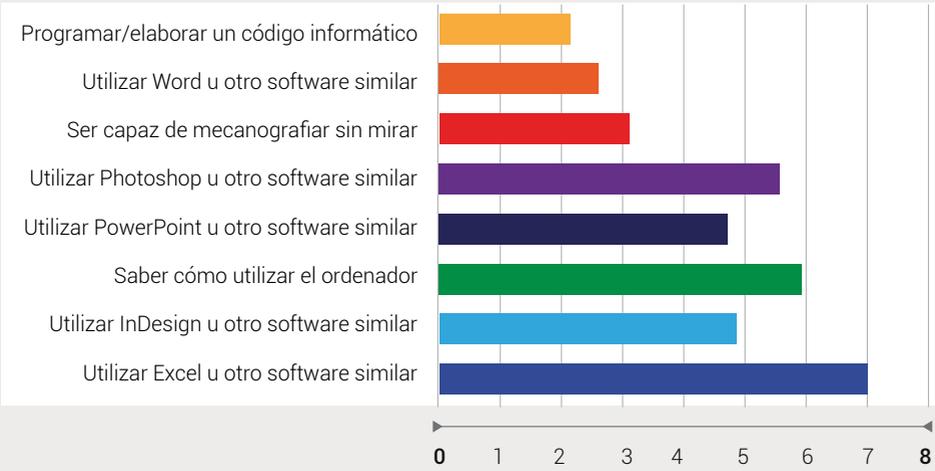
- **FRANCIA, ITALIA, POLONIA, ESPAÑA**

Clasificaron la capacidad de utilizar Excel como más importante que la capacidad de utilizar Word.

- **LOS PAÍSES BAJOS**

Fue el único país que calificó la capacidad de utilizar Word por delante de la capacidad de utilizar Excel.

Como era de esperar, el uso general del ordenador es muy valorado por todos los países ya que hoy en día cada vez se digitaliza más el trabajo. El uso del ordenador es casi inevitable en el día a día. El tipo de software que los empleadores esperan que los empleados dominen depende en gran medida del tipo de tareas que tienen que llevar a cabo.



**Preguntas para la reflexión**

- ¿Puedes elaborar un presupuesto con Excel?
- ¿Eres capaz de hacer una presentación sobre un tema relacionado con el trabajo con PowerPoint?
- ¿Eres capaz de redactar un informe para el trabajo con Word?



9

Visión global  
y prioridades  
**sobre las competencias clave**



# Visión global y prioridades...



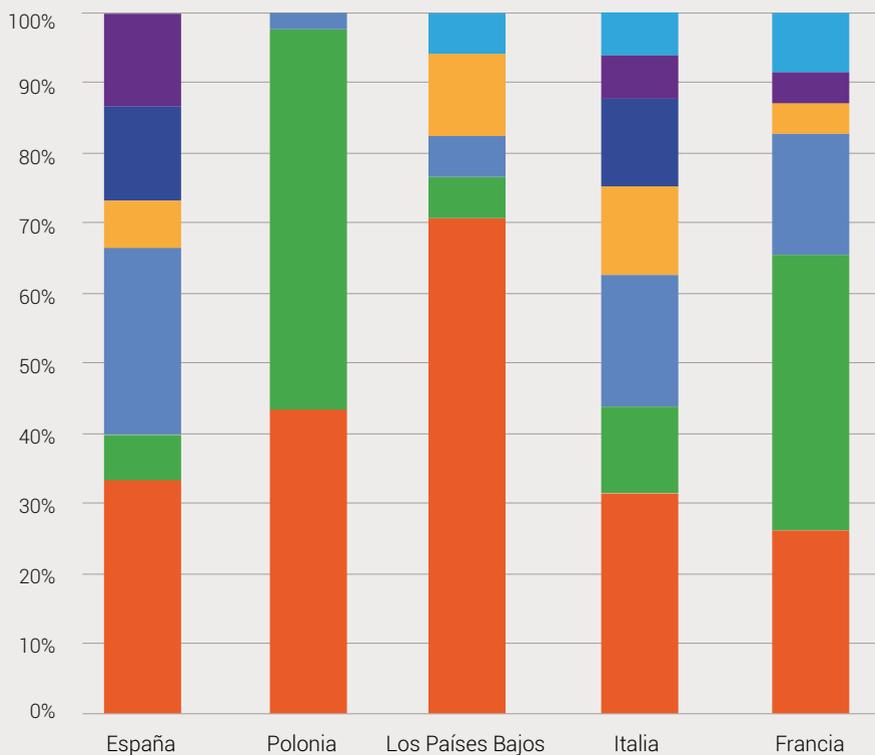
La competencia clave **Aprendiendo a aprender** fue valorada como la más importante en los cinco países. Incluso aunque los encuestados franceses y polacos otorgaron a esta competencia el segundo lugar, puede afirmarse que los empleadores de estos países de la UE comparten una opinión común sobre qué habilidades importantes debe tener un empleado: «el deseo de aprender», «la actitud hacia el aprendizaje», «el afán por adquirir nuevas aptitudes», «la perseverancia» y la capacidad para «resolver problemas incluso a través de procedimientos inusuales» son cualidades apreciadas por los empleadores europeos.



## ...sobre las competencias clave

La competencia clave **sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor** obtuvo el segundo lugar, pero en este caso, los encuestados no valoraron la competencia por unanimidad. **Las competencias sociales y cívicas** como «convertir las ideas en acciones», «análisis de los puntos fuertes y débiles del proyecto» «estar orientado al trabajo en equipo» y «colaborar con los demás» se consideran habilidades importantes entre los empleadores europeos pero en este caso, no comparten una opinión común sobre qué competencia es considerada la más importante.

Las competencias vinculadas a las lenguas, la conciencia cultural, las matemáticas y las habilidades digitales son clasificadas como menos importantes entre las 8 competencias clave.



## Diferencias por países



### Francia

Entre los encuestados franceses, las prioridades son las siguientes:

1. Sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor..... 39,1%
2. Aprendiendo a aprender..... 26,1%
3. Competencias cívicas y sociales..... 17,4%

Los franceses encuestados clasificaron la competencia clave **sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor** como muy importante. Los empleadores franceses esperan que los empleados se comporten de acuerdo con los valores y la cultura de la empresa. Los valores comunes y el trabajo en equipo ayudarán a alcanzar los objetivos de la empresa. Se crea una cultura de trabajo para promover las actividades comunes entre colegas (trabajo en equipo). Hay un montón de reuniones, seminarios y grupos de discusión para promover la comunicación y las actividades comunes.

La segunda competencia más importante es el **afán por adquirir nuevas aptitudes**. Las empresas saben que el trabajo en equipo puede dar buenos resultados, pero para mantener la competitividad en el mercado, se exige la adquisición constante de nuevas aptitudes. Es por ello que los empleadores franceses también esperan que los empleados mantengan la motivación y sean capaces de **adaptarse fácilmente a nuevas situaciones**.



### Italia

Entre los encuestados italianos, las prioridades son las siguientes:

1. Aprendiendo a aprender ..... 31,25%
2. Competencias cívicas y sociales..... 18,75%
3. Sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor ..... 12,5%

En Italia, la competencia clave más importante para los empleadores es **aprendiendo a aprender**, ya que el mercado laboral prefiere empleados potenciales deseosos de adquirir nuevas aptitudes y conocimientos útiles para el sector laboral específico. Además, cualquier empresa, especialmente una empresa activa en el sector de la industria de servicio, aprecia a los trabajadores que se implican en la comunidad local. Por ejemplo, las empresas aprecian la participación de los empleados en las actividades de voluntariado. La actitud colaboradora y la dedicación al bien común son muy importantes en la cultura italiana.



### Polonia

Entre los encuestados polacos, las prioridades son las siguientes:

1. Sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor ..... 52,6%
2. Aprendiendo a aprender ..... 42,1%
3. Competencias cívicas y sociales..... 5,3%

**La colaboración con otros** fue la competencia más apreciada. Culturalmente, el pueblo polaco puede ser muy individualista y a veces se hace difícil realizar un trabajo en equipo eficaz.

**La planificación de los proyectos** recibió también un gran reconocimiento. Parece ser una etapa crucial desde el punto de vista lógico y algo que parece ser la causa de problemas. Muy a menudo se descuidan las suposiciones iniciales lo que conlleva la necesidad de

cambios y el aumento de la carga de trabajo.

**La capacidad para adquirir nuevas aptitudes** parece ser crucial para los empleadores polacos. Las empresas tienen que adaptarse rápidamente a los constantes cambios del mercado, la rotación entre los empleados (que van a trabajar al extranjero), por lo que hay una necesidad de trabajadores nuevos para poder hacerse cargo de ellos rápidamente.



## España

Entre los encuestados españoles, las prioridades son las siguientes:

1. **Aprendiendo a aprender** ..... 33,3%
2. **Competencias cívicas y sociales** ..... 26,7%
3. **Sensibilisation y expression culturelles** ..... 13,3%

Entre los encuestados españoles, la competencia clave más importante es **Aprendiendo a aprender**. Entre los empresarios españoles los valores más apreciados son la motivación, el interés y el afán por aprender y mejorar. El conocimiento alcanzado anteriormente también es relevante, pero la actitud del empleado se considera más importante. Los empleados tienen que ser independientes, pero al mismo tiempo lo suficientemente flexibles para adaptarse a las características de cada empresa.

Muy cerca de la competencia Aprendiendo a aprender, se encuentran las **competencias sociales y cívicas**. Se debe a que en nuestra cultura española, la socialización es parte de nuestra vida cotidiana y un elemento muy importante desde el punto de vista laboral. Lamentablemente, en comparación con otros países el sentido de la iniciativa y el espíritu emprendedor no han sido tan valorados como deberían entre nuestros empresarios. También es importante destacar que la competencia clave Comunicación en la lengua materna no es importante para ellos, ya que los empleadores de las pequeñas y medianas empresas son lo suficientemente flexibles como para encontrar la manera de comunicarse evitando las barreras idiomáticas.



## Los Países Bajos

Entre los encuestados holandeses, las prioridades son las siguientes:

1. **Aprendiendo a aprender** ..... 70,6%
2. **Comunicación en un lengua extranjera** ..... 11,76%
3. **Sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor** ..... 5,88%

**El afán por aprender** y la curiosidad son competencias muy valoradas en los Países Bajos. Como los Países Bajos es un país con recursos naturales limitados, su crecimiento se debe a la conversión de su economía en una economía del conocimiento. La mentalidad holandesa fomenta el aprendizaje continuo (concepto de aprendizaje a lo largo de toda la vida) y la búsqueda de soluciones nuevas e innovadoras.

Los empresarios holandeses otorgaron un gran reconocimiento a la **capacidad de comunicarse en un idioma extranjero**. El aprendizaje de varios idiomas en la escuela es considerado una práctica habitual. Es muy común que los holandeses hablen al menos una lengua extranjera. Muy a menudo, son capaces de hablar varios idiomas. El interés lingüístico facilita el camino a los holandeses hacia las empresas internacionales.

En el contexto de **la iniciativa y el espíritu emprendedor**, el trabajo en equipo y la gestión de proyectos son considerados cualidades muy importantes. Incluso si alguien no quiere convertirse en empresario, el espíritu empresarial y el aprendizaje continuo se alientan desde edades muy tempranas.

# Conclusión

Se realizó la siguiente pregunta a los empleadores a fin de tener una visión de las expectativas y las necesidades del mercado laboral: **«¿Cuáles piensa usted - como empleador - que son las habilidades importantes para las personas de su organización después de haber completado una experiencia de movilidad?»**

Incluso si las actividades, objetivos y tamaños de las empresas son diferentes, las expectativas sobre las destrezas transversales son análogas entre los empleadores de los cinco países: Francia, Italia, España, Polonia y los Países Bajos.

La encuesta realizada entre 100 empresarios muestra que las expectativas en términos de competencias y habilidades son bastante parecidas entre los 5 países: características comunes de las empresas: la motivación por aprender, centrarse en los objetivos, el trabajo en equipo, organizar las ideas, estar orientado al trabajo en equipo etc. El nivel esperado es muy alto; quieren un «empleo ideal».

## El empleado debe saber cómo:

- **Adquirir nuevas aptitudes** - tener el deseo de aprender y asimilar nuevos conocimientos
- **Solucionar problemas** - cómo encontrar la solución de manera independiente, responder a situaciones imprevistas con soluciones innovadoras en su entorno de trabajo
- **Concentrarse en objetivos** - centrarse en los objetivos, respetar la planificación y cuestionar las ideas establecidas
- **Equilibrar los diferentes puntos de vista, negociar y comprometerse** - comunicarse y cooperar sabiendo cómo negociar y hallar los compromisos
- **Ser resistente ante situaciones estresantes** - cómo actuar en situaciones estresantes y saber reaccionar profesionalmente
- **Demostrar conocimiento de la misión y los valores de la organización** - conocer los valores y normas de su empresa y respetarlos
- **Convertir las ideas en acciones** - pasar a la acción, pero conocer los límites personales, analizar los puntos fuertes y débiles del proyecto antes de actuar.
- **Estar orientado al trabajo en equipo** - para poder cooperar y poner en marcha acciones comunes
- **Entender las diferencias multiculturales y socioeconómicas y actuar en consecuencia** - comprender las diferencias culturales y religiosas, haya o no haya tenido la experiencia de vivir en otro país
- **Organizar y estructurar las ideas** - capacidad de escribir con claridad y estructurar los pensamientos
- **Utilizar el ordenador y buscar información en Internet** - poder encontrar correctamente la información disponible



# Socios del proyecto PC Impress

## ASSOCIATION ADICE

2, avenue Jean Lebas  
59100 Roubaix  
Francia  
Tel. (+33) 03 20 11 22 68

 [adice@adice.asso.fr](mailto:adice@adice.asso.fr)

 [www.adice.asso.fr](http://www.adice.asso.fr)

 [adice.europe.direct.roubaix](https://www.facebook.com/adice.europe.direct.roubaix)

 [@Adice\\_Roubaix](https://twitter.com/Adice_Roubaix)

 [Adice cied](https://www.youtube.com/channel/UC...)

## CESIE

Via Roma 94,  
90133 Palermo  
ITALIA  
Tel: +39 091 616 4224  
Fax: +39 091 623 0849

 [cesie@cesie.org](mailto:cesie@cesie.org)

 [www.cesie.org](http://www.cesie.org)

 [cesie.ngo](https://www.facebook.com/cesie.ngo)

 [@cesieong](https://twitter.com/cesieong)

 [cesieofficial](https://www.youtube.com/channel/UC...)

## STICHTING KENNISCENTRUM PRO WORK

Hogeweg 53  
4328 PB Burgh-Haamstede  
NEDERLAND  
Tel. +31 (0)653497522

 [info@pro-work.nl](mailto:info@pro-work.nl)

 [www.pro-work.nl](http://www.pro-work.nl)

 [StichtingKenniscentrumProWork](https://www.facebook.com/StichtingKenniscentrumProWork)

 [ProWork\\_EU](https://twitter.com/ProWork_EU)

## STAGE WITHIN EUROPEAN PROGRAMMES, S.L.

c/ Siete Revueltas 24, 2ª4  
41004 Sevilla  
ESPAÑA  
Tel.: +34-954213954  
Cell: +34-677526422 (Marisa)  
Cell: +34-677526420

 [incoming@steptraining.net](mailto:incoming@steptraining.net)

 [www.steptraining.net](http://www.steptraining.net)

 [Step Sevilla](https://www.facebook.com/StepSevilla)

## FUNDACJA VCC

Ul. Nałęczowska 30  
20-701 Lublin  
POLSKA  
Tel: 0048814583826

 [www.vccsystem.eu](http://www.vccsystem.eu)

 [info@vccsystem.eu](mailto:info@vccsystem.eu)

 [Fundacja-VCC-1611902052367470](https://www.facebook.com/Fundacja-VCC-1611902052367470)

 [@FundacjaVCC](https://twitter.com/FundacjaVCC)

**STAGE WITHIN EUROPEAN  
PROGRAMMES, S.L.**

c/ Siete Revueltas 24, 2ª  
41004 Sevilla  
ESPAÑA

Tel.: +34-954213954  
Cell: +34-677526422 (Marisa)  
Cell: +34-677526420



[incoming@steptraining.net](mailto:incoming@steptraining.net)



[www.steptraining.net](http://www.steptraining.net)



Step Sevilla



**Erasmus+**

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