



Key Skills Micro-credentials: A Passport to Employment and Inclusion

Nº Paquete de Trabajo: 2

Título Paquete de Trabajo: Investigación para la identificación de las competencias clave necesarias para el empleo

Nº Deliverable: 2.2

Título Deliverable: Matriz de Competencias Clave



Número de acuerdo de proyecto: 101132909



Cofinanciado por
la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.

Programa:	Erasmus+
Sub-programa:	Asociaciones para la Innovación – Proyectos con Perspectiva de Futuro. ERASMUS-EDU-2023-PI-FORWARD
Guía del Programa / Convocatoria de proyectos:	ERASMUS-LS ERASMUS Lump Sum Grants
Acción:	KEY SKILLS MICRO-CREDENTIALS: A PASSPORT TO EMPLOYMENT AND INCLUSION
Título del proyecto:	
Acrónimo del Proyecto:	MORAL
Número de Acuerdo del Proyecto:	101132909

Coordinador:**Socios:**FUNDACIÓN **equipo humano**CAMERA DI COMMERCIO
DELLA BASILICATA

Contenido

Contenido	3
1. INTRODUCCIÓN AL DESARROLLO DE LA MATRIZ DE COMPETENCIAS CLAVE PARA PUESTOS DE NIVEL INICIAL (JUNIOR)	4
2. COMPETENCIAS CLAVE Y HABILIDADES PARA PUESTOS DE NIVEL INICIAL (JUNIOR) SELECCIONADOS PARA MORAL.....	5
3. COMPETENCIAS CLAVE Y HABILIDADES DE MORAL SEGÚN EL MARCO DE COMPETENCIAS DE LA CE (LifeComp, EntreComp, DigComp, GreenComp).....	6
4. MATRIZ DE COMPETENCIAS CLAVE DE MORAL	7
5. AGRUPACIÓN DE LAS COMPETENCIAS CLAVE Y HABILIDADES DE MORAL.....	8
6. DESCRIPTORES PARA LAS HABILIDADES Y COMPETENCIAS CLAVE DE MORAL	10
Autor	17

1. INTRODUCCIÓN AL DESARROLLO DE LA MATRIZ DE COMPETENCIAS CLAVE PARA PUESTOS DE NIVEL INICIAL (JUNIOR)

Este informe enumera y describe las **habilidades y competencias requeridas para los puestos de trabajo de nivel inicial (junior)**, tal como se han identificado en el marco del proyecto **‘Key Skills Micro-credentials: A Passport to Employment and Inclusion’ (MORAL)**, financiado por la Comisión Europea en el marco del programa Erasmus+ Asociaciones para la Innovación – Proyectos con Perspectiva de Futuro. Una vez desarrolladas en forma de microcredenciales, estas habilidades constituirán el ‘Pasaporte al Empleo’ (PTE), certificando que sus titulares poseen las competencias necesarias para facilitar el acceso a puestos de trabajo de nivel inicial (junior).

La **lista de 20 competencias** fue elaborada por los socios del proyecto, tras una investigación cualitativa (grupos focales) y cuantitativa/de mercado (encuesta a gran escala) dentro de la comunidad empresarial en cinco países de la UE (Chipre, Grecia, Italia, Polonia y España). El trabajo de los socios consistió en compilar una lista inicial de 31 posibles competencias a partir de cuatro marcos de competencias de la Comisión Europea (**LifeComp, EntreComp, DigComp y GreenComp**), que se redujo a 20 tras la realización de 10 grupos focales presenciales y en línea con representantes del sector empresarial durante el verano de 2024 (en los cuales se añadieron 5 nuevas competencias), seguido de una encuesta (difusión de un cuestionario en línea) en todos los países participantes entre noviembre y diciembre de 2024, que dio como resultado un total de 413 cuestionarios válidos. Los resultados fueron posteriormente discutidos entre los socios y representantes empresariales en un taller híbrido celebrado en Nicosia, Chipre, el 18 de febrero de 2025, y la **Matriz de Competencias Clave, que incluye las competencias necesarias para acceder al mercado laboral y para personas que ocupan puestos de trabajo de nivel inicial (junior)**, fue posteriormente afinada y codificada en un segundo taller celebrado al día siguiente.

Como se evidencia en la matriz final, predominan las competencias derivadas del LifeComp, complementadas por competencias del EntreComp, seguidas de competencias del GreenComp y del DigComp; también se añadieron otras competencias consideradas cruciales por la asociación. La mayoría de las competencias pertenecientes al ámbito de las habilidades para la vida, que no se desarrollan a través de la educación formal, pone de manifiesto la importancia del aprendizaje no formal e informal en personas adultas, sin dejar de lado la relevancia de las competencias digitales y verdes, así como aquellas necesarias para el desarrollo de una mentalidad emprendedora. La asociación tuvo como objetivo crear un **conjunto de competencias lo más completo y equilibrado posible en cuanto al tipo de habilidades que incluye**.

2. COMPETENCIAS CLAVE Y HABILIDADES PARA PUESTOS DE NIVEL INICIAL (JUNIOR) SELECCIONADOS PARA MORAL

1. Comunicación
2. Empatía
3. Colaboración respetuosa con la Inclusión y la Diversidad
4. Flexibilidad y Adaptabilidad
5. Gestión del aprendizaje y experiencia
6. Bienestar
7. Pensamiento crítico
8. Mentalidad de crecimiento y Antifragilidad
9. Autoconciencia y Autoeficacia
10. Iniciativas y Oportunidades
11. Motivación y Perseverancia
12. Evaluación de la Información y los Contenidos Digitales y
Protección de los Datos Personales y la Intimidad
13. Interactuar a través de las Tecnologías Digitales y Netiqueta
14. Planteamiento del Problema
15. Valorar la Sostenibilidad
16. Gestión Básica de Proyectos
17. Alfabetización en Inteligencia Artificial (IA)
18. Pensamiento Interdisciplinar
19. Concienciación sobre el Mercado Laboral
20. Ética Laboral y Apoyo a la Equidad

3. COMPETENCIAS CLAVE Y HABILIDADES DE MORAL SEGÚN EL MARCO DE COMPETENCIAS DE LA CE (LifeComp, EntreComp, DigComp, GreenComp)

A) COMPETENCIAS PERSONALES

- Comunicación – LC
- Empatía – LC
- Colaboración respetuosa con las Inclusión y la Diversidad – LC
- Flexibilidad y Adaptabilidad – LC (and GC)
- Gestión del Aprendizaje y Experiencia – LC (and EC)
- Bienestar – LC
- Pensamiento Crítico – LC (and GC)
- Mentalidad de Crecimiento y Antifragilidad – LC

B) COMPETENCIAS EMPRESARIALES

- Autoconciencia y Autoeficiencia – EC
- Iniciativa y Oportunidades – EC
- Motivación y Perseverancia – EC

C) COMPETENCIAS DIGITALES

- Evaluación de la Información y los Contenidos Digitales y Protección de los Datos Personales y la Intimidad – DC
- Interactuar a través de las Tecnologías Digitales y Netiqueta – DC

D) COMPETENCIAS VERDES

- Planteamiento del Problema – GC
- Valorar la Sostenibilidad – GC

E) OTRAS HABILIDADES (de Grupos Focales, Talleres, and Adicionales)

- Gestión Básica de Proyectos – Después de los Grupos Focales
- Concienciación sobre el Mercado Laboral – Después de los Grupos Focales
- Alfabetización en Inteligencia Artificial (IA) – Después de los Talleres
- Pensamiento Interdisciplinar – Después de los Talleres
- Ética Laboral y Apoyo a la Equidad – Adicional (y GC)

4. MATRIZ DE COMPETENCIAS CLAVE DE MORAL

MATRIZ DE COMPETENCIAS CLAVE

<input type="checkbox"/> Comunicación	<input type="checkbox"/> Empatía	<input type="checkbox"/> Colaboración respetuosa con la Inclusión y la Diversidad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Flexibilidad y Adaptabilidad
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Gestión del Aprendizaje y Experiencia	<input type="checkbox"/> Bienestar	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Pensamiento Crítico	<input type="checkbox"/> Mentalidad de Crecimiento y Antifragilidad
<input type="checkbox"/> Autoconocimiento y Autoeficacia	<input type="checkbox"/> Iniciativa y Oportunidades	<input type="checkbox"/> Motivación y Perseverancia	<input type="checkbox"/> Evaluación de la Información y los Contenidos Digitales y Protección de la los Datos Personales y la Intimidad
<input type="checkbox"/> Interactuar a través de las Tecnologías Digitales y Netiqueta	<input type="checkbox"/> Planteamiento del Problema	<input type="checkbox"/> Valorar la Sostenibilidad	<input type="checkbox"/> Gestión Básica de Proyectos
<input type="checkbox"/> Concienciación sobre el Mercado Laboral	<input type="checkbox"/> Alfabetización en Inteligencia Artificial (IA)	<input type="checkbox"/> Pensamiento Interdisciplinar	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Ética Laboral y Apoyo a la Equidad

Índice:

- De LifeComp – El Marco Europeo para las Competencias Clave Personales, Sociales y de Aprendizaje.
- De EntreComp – El Marco Europeo de Competencias Empresariales
- De DigComp – El Marco de Competencias Digitales para los Ciudadanos
- De GreenComp – El Marco Europeo de Competencias para la Sostenibilidad
- De los Grupos Focales de MORAL
- De los Talleres de MORAL
- De las últimas incorporaciones de MORAL

5. AGRUPACIÓN DE LAS COMPETENCIAS CLAVE Y HABILIDADES DE MORAL

1. Competencias Comunicativas e Interpersonales

- **Comunicación**
- **Empatía**
- **Colaboración respetuosa con la Inclusión y la Diversidad**
- **Interactuar a través de las Tecnologías Digitales y Netiqueta**

Explicación: Estas competencias forman la base de las interacciones interpersonales y del trabajo en equipo en el entorno laboral. Una buena comunicación, la empatía y la colaboración — especialmente en entornos diversos y a través del uso adecuado de tecnologías digitales— son fundamentales para establecer relaciones laborales positivas y un trabajo en equipo eficaz.

2. Competencias de Autogestión y Desarrollo Personal

- **Autoconciencia y Autoeficacia**
- **Bienestar**
- **Flexibilidad y Adaptabilidad**
- **Mentalidad de Crecimiento y Antifragilidad**
- **Motivación y Perseverancia**
- **Gestión del Aprendizaje y Experiencia**

Explicación: Estas competencias fomentan el desarrollo personal y profesional, la resiliencia y la capacidad de continuar aprendiendo. Son esenciales para el crecimiento profesional a largo plazo y para adaptarse a nuevos desafíos o funciones en el entorno laboral.

3. Competencias analíticas y Resolución de problemas

- **Pensamiento Crítico**
- **Planteamiento del Problema**
- **Evaluación de la Información y los Contenidos Digitales y Protección de los Datos Personales y la Intimidad**

Explicación: Estas competencias capacitan a las personas para analizar la información de forma crítica, tomar decisiones fundamentadas y resolver problemas de manera eficaz. En el entorno laboral actual, impulsado por los datos, la evaluación y la protección de la información son esenciales.

4. Competencias en Innovación e Iniciativa

- **Iniciativa y Oportunidades**
- **Valorar la Sostenibilidad**
- **Alfabetización en Inteligencia Artificial (IA)**

Explicación: Estas competencias destacan la importancia de la proactividad para identificar

oportunidades, impulsar cambios y tomar decisiones que apoyen prácticas sostenibles en el entorno laboral. También incluye una mentalidad orientada al futuro, que es clave para el éxito profesional a largo plazo y para la aplicación de la inteligencia artificial, que es una mega-innovación actual.

5. Workplace and Organisational Skills Competencias laborales y Organizativas

- **Concienciación sobre el mercado laboral**
- **Gestión Básica de Proyectos**
- **Pensamiento Interdisciplinar**
- **Ética Laboral y Apoyo a la Equidad**

Explicación: Estas competencias están relacionadas con la gestión de múltiples tareas y la comprensión de diferentes áreas de especialización. La gestión básica de proyectos y el pensamiento interdisciplinar son clave para abordar tareas complejas en los entornos laborales modernos. Este grupo de competencias también ayuda a las personas a comprender su papel dentro del mercado laboral en general y a fomentar un entorno que valore la equidad y la inclusión.

6. DESCRIPTORES PARA LAS HABILIDADES Y COMPETENCIAS CLAVE DE MORAL

Gestión del aprendizaje y la experiencia

Gestionar el aprendizaje en el marco de LifeComp es una de las tres competencias del área Aprender a aprender. Implica planificar, organizar, supervisar y revisar el propio aprendizaje. Esta competencia es crucial para un aprendizaje permanente eficaz, ya que permite a las personas asumir el control de su itinerario educativo y adaptarse a entornos cambiantes.

La experiencia desempeña un papel crucial en el marco EntreComp, especialmente en el desarrollo de las competencias empresariales. El marco hace hincapié en el aprendizaje a través de la experiencia como una de las cinco competencias del área "En acción", destacando su importancia en el desarrollo empresarial. *El aprendizaje a través de la experiencia* implica reflexionar sobre experiencias pasadas para adquirir conocimientos y mejorar las acciones futuras. Es esencial para desarrollar todas las competencias del marco EntreComp, ya que permite a los individuos perfeccionar sus habilidades basándose en los resultados del mundo real.

Bienestar

El bienestar en el marco de LifeComp es una de las tres competencias del área Personal. Implica la búsqueda de la satisfacción vital, el cuidado de la salud física, mental y social, y la adopción de un estilo de vida sostenible. Esta competencia es crucial para mantener una vida equilibrada y plena en medio de los retos de un mundo que cambia rápidamente.

Pensamiento crítico

El pensamiento crítico en el marco de LifeComp es una de las tres competencias del área Aprender a aprender. Implica la evaluación de la información y los argumentos para fundamentar conclusiones razonadas y desarrollar soluciones innovadoras. Esta competencia es crucial para desenvolverse en entornos de información complejos, tomar decisiones con conocimiento de causa y fomentar una cultura de investigación y resolución de problemas.

En el marco de GreenComp, *el pensamiento crítico* es una de las tres competencias del área Abordar la complejidad en la sostenibilidad. También implica evaluar la información y los argumentos, así como identificar los supuestos, cuestionar el statu quo y reflexionar sobre cómo los antecedentes personales, sociales y culturales influyen en el pensamiento y las conclusiones.

Mentalidad de crecimiento y antifragilidad

En el marco de LifeComp, *la mentalidad de crecimiento* es una de las tres competencias del área Aprender a aprender. Implica creer en el potencial de uno mismo y de los demás para aprender y progresar continuamente. Esta mentalidad es crucial para aceptar nuevos retos, fomentar la resiliencia y promover el aprendizaje permanente.

En el contexto de los trabajadores principiantes, la antifragilidad se refiere a la capacidad de estas personas no sólo para soportar retos e incertidumbres, sino también para hacerse más fuertes y resistentes como consecuencia de ellos. La antifragilidad, un concepto desarrollado por Nassim Nicholas Taleb, describe sistemas o individuos que se benefician de los factores de estrés, los choques o la volatilidad, emergiendo más fuertes y capaces que antes. En el lugar de trabajo, los empleados antifrágiles se adaptan al cambio, aprenden de los contratiempos y aprovechan los retos como oportunidades de crecimiento.

Autoconciencia y autoeficacia

La autoconciencia y la autoeficacia son recursos personales cruciales dentro de EntreComp, una de las cinco competencias del área Recursos del marco, que hace hincapié en su papel en el desarrollo de una mentalidad empresarial, como se indica a continuación:

- *El conocimiento de uno mismo* implica reconocer sus puntos fuertes y débiles, sus valores y sus aspiraciones. Es esencial para comprender las necesidades personales y tomar decisiones informadas sobre las iniciativas empresariales.
- *La autoeficacia* se refiere a la creencia de un individuo en su capacidad para tener éxito en situaciones específicas o realizar una tarea. Desempeña un papel importante en el desarrollo de una mentalidad empresarial al aumentar la confianza y la motivación para pasar a la acción.

Iniciativa y oportunidades

En el marco de EntreComp, *la iniciativa y las oportunidades* son elementos centrales, especialmente en las áreas de Ideas y Oportunidades e Into Action. Estas áreas de competencia se centran en la identificación y evaluación de oportunidades, la generación de ideas y la exploración de diferentes perspectivas, como se indica a continuación:

- *Iniciativa*: Implica tomar medidas proactivas para explorar y aprovechar las oportunidades. Requiere una mentalidad abierta a nuevas ideas y dispuesta a actuar en consecuencia.
- *Oportunidades*: Son situaciones o circunstancias que pueden aprovecharse para crear valor. Las oportunidades pueden surgir en diversos contextos, desde el

empresarial hasta el social y comunitario.

Motivación y perseverancia

La motivación y la perseverancia son componentes esenciales de EntreComp y constituyen una de las cinco competencias del área de Recursos del marco. Estas cualidades son cruciales para convertir las ideas en acciones y superar los retos en las iniciativas empresariales:

- *Motivación*: Implica estar impulsado por el deseo de alcanzar objetivos y crear valor para los demás. La motivación es la fuerza interna que impulsa a las personas a perseguir sus aspiraciones empresariales a pesar de los obstáculos.
- *Perseverancia*: Se refiere a la capacidad de mantenerse centrado y comprometido con los objetivos a lo largo del tiempo, incluso ante la adversidad o el fracaso. La perseverancia ayuda a los emprendedores a superar los retos y mantener el impulso en sus proyectos.

Evaluación de la información y los contenidos digitales y protección de los datos personales y la intimidad

La evaluación de datos, información y contenidos digitales es una de las tres competencias del área de información y alfabetización digital del marco DigComp. Esta competencia implica analizar, comparar y evaluar críticamente la credibilidad y fiabilidad de las fuentes de datos, información y contenidos digitales. También incluye el análisis, la interpretación y la evaluación crítica de los propios datos, información y contenidos digitales.

La protección de los datos personales y la privacidad es una de las cuatro competencias del área de Seguridad del marco DigComp. Implica comprender cómo proteger los datos personales y la privacidad en los entornos digitales, saber cómo utilizar y compartir de forma segura la información de identificación personal y conocer las políticas de privacidad utilizadas por los servicios digitales.

Interactuar a través de las tecnologías digitales y la netiqueta

Interactuar a través de las tecnologías digitales es una de las seis competencias del área de Comunicación y Colaboración del marco DigComp. Esta competencia implica interactuar a través de diversas tecnologías digitales y comprender los medios de comunicación digital adecuados para un contexto determinado.

La netiqueta es otra de las seis competencias del área de Comunicación y Colaboración del marco DigComp. Esta competencia se refiere al conjunto de normas y directrices que rigen el comportamiento en los entornos digitales, garantizando una comunicación respetuosa y eficaz en línea.

Planteamiento del problema

El planteamiento de problemas es una de las tres competencias del área Abordar la complejidad en la sostenibilidad del marco GreenComp, que forma parte de un esfuerzo más amplio por integrar la sostenibilidad en los sistemas educativos de toda Europa. Esta competencia consiste en identificar y analizar los retos de la sostenibilidad teniendo en cuenta su complejidad, las personas implicadas, el marco temporal y el ámbito geográfico.

Valorar la sostenibilidad

Valorar la sostenibilidad es una de las tres competencias del área "Incorporar los valores de la sostenibilidad" del marco GreenComp. Incluye:

- Reflexión sobre los valores personales que implica reflexionar sobre los valores personales y comprender cómo se alinean con los principios de sostenibilidad. Se anima a los alumnos a evaluar críticamente sus valores y los de los demás, reconociendo cómo evolucionan con el tiempo.
- Alineación con los principios de sostenibilidad, que subraya la importancia de alinear los valores personales con objetivos de sostenibilidad más amplios. Esto implica reconocer el papel de las acciones individuales a la hora de contribuir a los esfuerzos globales de sostenibilidad.
- Promover opciones sostenibles, que ayuda a los alumnos a comprender el impacto de sus decisiones en el medio ambiente y la sociedad. Al valorar la sostenibilidad, los alumnos están capacitados para tomar decisiones informadas que apoyen el desarrollo sostenible.

Gestión básica de proyectos

Para los puestos de trabajo de nivel inicial (incluidos, entre, los de gestión de proyectos), una competencia clave es la *gestión básica de proyectos*, es decir, la capacidad de planificar, coordinar y ejecutar proyectos de forma eficaz desde su inicio hasta su finalización. Esto implica varias habilidades y responsabilidades esenciales.

Competencias clave:

- Comunicación: Transmitir claramente los objetivos, plazos y expectativas del proyecto a los miembros del equipo y a las partes interesadas.
- Liderazgo: Motivar y guiar a los miembros del equipo para alcanzar los objetivos del proyecto.
- Gestión del tiempo: Garantizar que los proyectos se mantengan según lo previsto estableciendo plazos realistas y gestionando la carga de trabajo del equipo.

- Resolución de problemas: Identificar y resolver los problemas que surjan durante el ciclo de vida del proyecto.
- Organización: Mantener un enfoque estructurado para gestionar los componentes del proyecto, como tareas, recursos y plazos.
- Gestión de riesgos: Identificación de riesgos potenciales y desarrollo de estrategias para mitigarlos.
- Negociación: Negociar eficazmente con las partes interesadas, los proveedores y los miembros del equipo para garantizar recursos y acuerdos.
- Perspicacia empresarial: Comprensión de los principios empresariales básicos para alinear los objetivos del proyecto con los de la organización.

Responsabilidades clave:

- Iniciación del proyecto: Definición del alcance, los objetivos y los resultados del proyecto.
- Planificación de proyectos: Creación de planes de proyecto detallados, incluidos plazos y asignación de recursos.
- Ejecución de proyectos: Supervisar las actividades del proyecto, gestionar el rendimiento del equipo y garantizar el cumplimiento de los planes del proyecto.
- Seguimiento y control del proyecto: Seguimiento de los avances, identificación de desviaciones y aplicación de medidas correctoras.
- Cierre del proyecto: Garantizar la finalización con éxito del proyecto y documentar las lecciones aprendidas.

Alfabetización en Inteligencia Artificial (IA)

La alfabetización en IA para puestos de trabajo de nivel inicial implica la capacidad de comprender, utilizar, evaluar y reflexionar críticamente sobre las tecnologías de inteligencia artificial (IA). Esta competencia permite a las personas interactuar eficazmente con las herramientas de IA, reconocer sus aplicaciones y navegar por las implicaciones éticas de la IA en un entorno profesional.

Los componentes clave de la alfabetización en IA son:

- Conocimientos básicos de IA y aprendizaje automático
- Familiaridad con las herramientas de IA
- Alfabetización informática
- Conocimientos técnicos
- Aplicación práctica o capacidad para utilizar eficazmente las herramientas de IA en diversos contextos profesionales
- Comprensión ética de las implicaciones sociales, los prejuicios y los problemas de privacidad relacionados con la IA

- Pensamiento crítico y resolución de problemas o capacidad para interpretar los resultados de la IA y aplicarlos a la resolución de problemas del mundo real.

Pensamiento interdisciplinar

El pensamiento interdisciplinar es una habilidad crucial para los profesionales principiantes, ya que les permite abordar problemas complejos desde múltiples perspectivas e integrar conocimientos de distintas disciplinas.

Los componentes clave del pensamiento interdisciplinar son

- Exploración de perspectivas: Buscar activamente y considerar diversos puntos de vista de varias disciplinas, fomentando un enfoque de mente abierta para la resolución de problemas.
- Enfoque de resolución de problemas: Consideración natural de múltiples disciplinas al abordar cuestiones complejas, aceptación de la ambigüedad y la incertidumbre.
- Colaboración y comunicación: Colaborar eficazmente con compañeros de diversas procedencias y comunicar ideas complejas con claridad entre disciplinas.
- Integración de conocimientos: Sintetizar ideas y métodos de múltiples disciplinas para profundizar en la comprensión y generar nuevos conocimientos.
- Adaptabilidad y flexibilidad: Adaptar las estrategias de aprendizaje y pensar de forma creativa en diferentes contextos.
- Pensamiento crítico y capacidad de análisis: Emplear un razonamiento sólido y un pensamiento analítico para resolver problemas en el lugar de trabajo.
- Curiosidad y aprendizaje permanente: Comprometerse con el aprendizaje continuo y explorar nuevas ideas y perspectivas.

Concienciación sobre el mercado laboral

El conocimiento del mercado laboral es una competencia crucial para las personas que acceden al mercado de trabajo, sobre todo en el nivel inicial. Implica comprender la dinámica del mercado laboral, incluidas las tendencias del empleo, las cualificaciones requeridas y las demandas del sector. Esta competencia permite a las personas tomar decisiones informadas sobre sus trayectorias profesionales y adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado.

Los componentes clave de la concienciación sobre el mercado laboral son:

- Comprender las tendencias laborales y las cualificaciones demandadas: Identificar qué competencias y ocupaciones se demandan actualmente y cómo evolucionan estas tendencias.
- Conocimiento del sector: Familiarizarse con diversas industrias, sus perspectivas de crecimiento y los tipos de puestos de trabajo disponibles en ellas.
- Análisis de la información del mercado de trabajo: Analizar e interpretar los datos del mercado laboral para tomar decisiones profesionales con conocimiento de causa.
- Adaptabilidad y flexibilidad: Ser capaz de ajustar los planes de carrera en función de los cambios en el mercado laboral, como los cambios en las necesidades de la industria o los avances tecnológicos.
- Creación de redes y recopilación de información: Saber cómo acceder y utilizar recursos como ferias de empleo, servicios de carreras profesionales y plataformas en línea para mantenerse al día sobre las oportunidades de empleo y las condiciones del mercado.
- Pensamiento crítico y resolución de problemas: Aplicar la capacidad de análisis para evaluar las oportunidades de empleo y tomar decisiones estratégicas sobre la carrera profesional.

Ética laboral y apoyo a la equidad

Apoyar la equidad desde GreenComp consiste en apoyar la equidad y la justicia para las generaciones actuales y futuras, aprendiendo para la sostenibilidad de las generaciones anteriores. Esto implica promover la equidad y comprender el contexto histórico de los retos de la sostenibilidad para garantizar resultados equitativos.

La ética en el trabajo junto con el apoyo a la equidad es la forma de demostrar sólidos principios y valores morales en el trabajo aplicando sistemáticamente la justicia y la equidad en los entornos profesionales, garantizando que todas las acciones contribuyan a prácticas sostenibles y apoyen la justicia para las generaciones actuales y futuras.

Los componentes clave del Apoyo a la Equidad son:

- Equidad y justicia: Promover la imparcialidad y la equidad en todas las interacciones, garantizando que las decisiones y acciones tengan en cuenta las necesidades de las diversas partes interesadas.
- Conciencia de sostenibilidad: Comprender cómo las prácticas laborales repercuten en el medio ambiente y la sociedad, esforzándose por minimizar los impactos negativos.
- Aprendizaje continuo: Implicarse en la formación continua sobre prácticas

Los componentes clave de la ética del trabajo son:

- **Fiabilidad y responsabilidad:** Cumplimiento constante de los plazos y de las obligaciones laborales.
- **Rendición de cuentas:** Ser responsable de lo que se emprende y poder dar una razón satisfactoria de ello.
- **Adaptabilidad:** Estar dispuesto a aprender y adaptarse a nuevas prácticas y tecnologías sostenibles.
- **Trabajo en equipo:** Colaborar eficazmente con los compañeros para alcanzar objetivos compartidos de sostenibilidad.

Autor

Documento elaborado y preparado por ASNOR, OEB y MMC en febrero de 2025, con el apoyo del personal de las demás organizaciones socias del consorcio MORAL.

 <p>Cofinanciado por la Unión Europea</p>	<p>Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.</p>
	<p>La "MATRIZ DE HABILIDADES CLAVE D2.2" ha sido desarrollada en el marco de la Asociación para la Innovación Erasmus+ - Proyecto prospectivo "MORAL" (Proyecto nº 101132909) y está bajo licencia Creative Commons.</p> <p><u>Licencia Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.</u></p>