

Competencias para el empleo: personales, sociales y emocionales

El título demuestra que sabes hacer un trabajo. Las competencias transversales demuestran que se puede trabajar contigo. Las empresas contratan por las primeras y despiden por las segundas. Esta unidad entrena lo que de verdad decide tu carrera: trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, gestión del tiempo e inteligencia emocional.

Objetivos de la unidad

- Distinguir competencias técnicas (hard skills) y transversales (soft skills) y argumentar por qué las empresas valoran cada vez más las segundas.
- Identificar las fases y los roles del trabajo en equipo eficaz y reconocer el propio rol predominante.
- Aplicar técnicas de comunicación asertiva, escucha activa y comunicación no verbal en contextos profesionales.
- Desarrollar la inteligencia emocional según el modelo de Goleman, identificando sus cinco componentes y su papel en el trabajo.
- Gestionar el propio tiempo con herramientas como la matriz de Eisenhower, priorizando lo importante sobre lo meramente urgente.

Conceptos clave

- **competencias transversales**
- **soft skills**
- **hard skills**
- **competencias personales**
- **competencias sociales**
- **inteligencia emocional**
- **trabajo en equipo**
- **roles de equipo**
- **liderazgo**
- **comunicación asertiva**
- **escucha activa**

Hard skills y soft skills

- **Competencias técnicas (*hard skills*):** los conocimientos y habilidades específicos de tu profesión, que se aprenden y se certifican. Programar en un lenguaje, llevar una contabilidad, manejar una máquina, poner una inyección, configurar una red. Son las que tu ciclo de FP acredita.
- **Competencias transversales (*soft skills*):** las capacidades personales, sociales y emocionales que sirven en **cualquier** puesto y sector. Trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, gestión del tiempo, adaptación al cambio, resolución de problemas, inteligencia emocional. No se certifican con un título, pero se entrenan.

Trabajo en equipo

Casi ningún trabajo se hace en solitario. Saber colaborar es, probablemente, la competencia transversal más exigida en cualquier oferta.

Comunicación profesional

La comunicación es la competencia que **conecta todas las demás**: sin ella, ni el trabajo en equipo ni el liderazgo funcionan. En el ámbito profesional, comunicar bien tiene tres dimensiones.

Inteligencia emocional

Durante mucho tiempo se creyó que el éxito profesional dependía sobre todo del cociente intelectual. La investigación lo desmintió.

Gestión del tiempo

Saber gestionar el tiempo es una competencia transversal que multiplica todas las demás: de poco sirve ser brillante si no entregas a plazo o si vives apagando fuegos. La gestión del tiempo no consiste en hacer más cosas, sino en **hacer las cosas que importan.**

Glosario

- **Competencias técnicas (*hard skills*):** conocimientos y habilidades específicos de una profesión, certificables mediante titulación.
- **Competencias transversales (*soft skills*):** capacidades personales, sociales y emocionales útiles en cualquier puesto; no se certifican pero se entrenan.
- **Trabajo en equipo:** colaboración de un conjunto de personas con un objetivo común, roles complementarios y responsabilidad compartida.
- **Roles de equipo (Belbin):** funciones complementarias dentro de un equipo (cerebro, coordinador, implementador, evaluador, cohesionador).
- **Asertividad:** capacidad de expresar lo que se piensa, siente y necesita con claridad y respeto, sin agredir ni someterse.

Para profundizar

- **Future of Jobs Report 2025** — *Foro Económico Mundial* ([weforum.org](https://www.weforum.org)). Por qué encaja: identifica, con datos globales de más de 1.000 empleadores, las competencias que más demandarán las empresas hasta 2030; útil para enfocar tu desarrollo.
- **Inteligencia emocional** — *Daniel Goleman* (Kairós). Por qué encaja: el libro que popularizó el concepto y explica sus cinco componentes con ejemplos del mundo laboral; hay edición en castellano.
- **Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva** — *Stephen R. Covey* (Paidós). Por qué encaja: desarrolla la matriz de Eisenhower y la gestión del tiempo centrada en lo importante; un clásico de la efectividad personal.
- **Test de roles de equipo de Belbin** — *modelos de autodiagnóstico disponibles online*. Por qué encaja: identificar tu rol predominante te ayuda a aportar mejor en proyectos y a entender qué buscar en los demás.

Preguntas para reflexionar

Estas preguntas no tienen una respuesta única. Sirven para discutir en clase o para pensar individualmente al cerrar la unidad:

Cierre del bloque de inserción

Con esta unidad cierras el bloque de inserción laboral de IPE II. Ya sabes leer el mercado y sus procesos de selección (Unidad 1), comunicar tu valor con una marca personal coherente (Unidad 2) y respaldar esa marca con competencias reales y entrenadas (Unidad 3).

Lo esencial

- Las competencias se dividen en **técnicas (*hard skills*)**, que tu título acredita, y **transversales (*soft skills*)**, que sirven en cualquier puesto y se entrenan.
- Las empresas **contratan por las técnicas y despiden por las transversales**: estas son las más decisivas a largo plazo y las que más demanda el futuro del empleo.
- Un **equipo** (objetivo común, roles complementarios, responsabilidad compartida) pasa por fases (formación, conflicto, normalización, desempeño) y rinde cuando equilibra roles, no cuando reúne a los más brillantes.
- La **comunicación profesional** tiene tres claves: **asertividad** (decir lo que piensas con respeto), **escucha activa** (escuchar para entender, no para responder) y **lenguaje no verbal** coherente.
- **Liderar no es mandar**: es influir, tomar iniciativa, comunicar y cuidar al equipo; se puede liderar sin ser el jefe

· profedeeconomia.es