



EULEP

Skills Assessment Handbook Annex

Toolkit

Deliverable D22

Deliverable No. 6.5



**Co-funded by the
European Union**

Tabla de contenido

Introducción	3
Evaluación de necesidades de habilidades: Lista de verificación del perfil de la empresa	4
Evaluación de necesidades de habilidades – Lista de verificación.....	5
Lista de verificación del plan de capacitación en habilidades digitales	6
Lista de verificación del marco de competencias.....	7
Lista de verificación del plan de entrenamiento	9
Plantilla de encuesta de autoevaluación de habilidades del personal.....	10
Plantilla de análisis DAFO	12
Plantilla del marco de competencias	13
Plantilla de perfil laboral	13

Introducción

Este conjunto de herramientas está vinculado al Manual de Evaluación de Competencias y presenta una serie de listas de verificación y plantillas que ayudarán a las empresas a implementar un análisis de las necesidades de capacitación y desarrollo de habilidades.

Las tres primeras listas de verificación pueden leerse como una guía paso a paso para la evaluación de las necesidades de habilidades, comenzando por la situación y la estrategia general de la empresa y pasando a cuestiones relacionadas con las habilidades digitales.

La lista de verificación del perfil de la empresa permitirá al usuario preparar el terreno para el análisis de las necesidades de habilidades, determinando el punto de partida de la empresa en términos de digitalización, el uso (planificado) de IA/RV en la empresa y los aspectos generales relacionados con la formación.

La lista de verificación para la evaluación de necesidades de habilidades permitirá al usuario obtener una visión general de la implementación de IA/RV y de los factores técnicos y de habilidades relacionados. Asimismo, podrá comprobar si se han identificado los perfiles laborales y las competencias clave, y si se ha realizado la evaluación de necesidades de habilidades y la elaboración de un plan y una hoja de ruta de capacitación.

La lista de verificación del plan de formación en competencias digitales se centra en la evaluación de las necesidades de competencias digitales y las medidas de formación pertinentes.

Las siguientes listas de verificación permiten al usuario comprobar si el marco de competencias y el plan de formación contienen todos los elementos necesarios.

Las plantillas que se presentan a continuación ofrecen al usuario asistencia práctica para la realización de un análisis de necesidades de competencias:

- La plantilla de la encuesta de autoevaluación de habilidades del personal se puede adaptar a las necesidades de la empresa.
- La plantilla de análisis DAFO tiene como objetivo ayudar al usuario a identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la empresa vinculadas a las necesidades de habilidades.
- La plantilla del marco de competencias y los consejos prácticos permitirán al usuario definir las necesidades de competencias de la empresa.
- La plantilla de perfil laboral ofrece un marco para que la empresa defina sus perfiles laborales y verifique el nivel de cumplimiento de los empleados con los perfiles deseados.

Evaluación de necesidades de habilidades: Lista de verificación del perfil de la empresa

Tema	Estado	Comentarios
ESTRATEGIA DE LA EMPRESA	✓	
Valores fundamentales de la empresa		
Estructura organizativa (Departamentos, tamaño)		
Empresa internacional/nacional		
Mercados cubiertos		
Efectos de la situación económica actual en la empresa		
Nivel de digitalización en la empresa		
Uso (previsto) de IA/RV/SI en la empresa		
Persona encargada de la formación en la empresa.		
¿Existe un presupuesto anual para la formación del personal? (Sí/No) Cantidad aproximada.		
Otros aspectos relevantes que cabe mencionar		

Evaluación de necesidades de habilidades – Lista de verificación

Tema	Estado	Comentarios
El plan de implementación de IA/RV/SI está disponible.	✓	
Se establecen objetivos para: - La implementación técnica de IA/RV - Necesidades de habilidades en IA/RV/SI		
Se identifican competencias básicas para - Habilidades técnicas - Experiencia en el dominio - Gestión de datos - Consideraciones éticas		
Se define el perfil del lugar de trabajo.		
La recopilación de datos está organizada e integra la retroalimentación de la fuerza laboral.		
Se realiza el análisis de datos - Agrupación de resultados en función de los perfiles laborales. - Clasificación de habilidades según su importancia y urgencia.		

Se elaboran recomendaciones, que incluyen medidas relacionadas con la formación y otras que no lo están.		
Se han elaborado el plan de formación y la hoja de ruta.		

Lista de verificación del plan de capacitación en habilidades digitales

Tema	Estado	Comentarios
FORMACIÓN DIGITAL DEL PERSONAL	✓	
Evaluación de las necesidades de competencias digitales - Trabajo remoto - Comercio electrónico - Análisis de datos - Alfabetización en IA/RV - Otros		
Evaluación de las necesidades de competencias blandas en digitalización - Trabajo en equipo - Adaptabilidad/flexibilidad - Comunicación - Trabajo compartido		

- Otros		
Medidas de recursos humanos actuales y previstas para la formación - Formación en la empresa - Formación externa		
Grupos destinatarios de la formación - Dirección (indique los diferentes niveles de gestión) - Personal (indique los diferentes departamentos/funciones)		

El marco europeo de competencias digitales v3 está disponible aquí: [DigComp 3.0](#)

Lista de verificación del marco de competencias

Tema	Estado	Comentarios
DEFINICIÓN DEL MARCO DE COMPETENCIAS		
Se definen las competencias básicas que todos los empleados deben poseer.		
Se identifican las competencias técnicas y funcionales pertinentes.		

Se desarrollan modelos de competencias detallados para cada departamento o función.		
Se define el número máximo de competencias por rol. - 12 para competencias básicas - 15 para puestos de alta responsabilidad, incluyendo liderazgo.		
Se asignan niveles de dominio a todas las competencias según roles específicos.		
Las métricas de rendimiento son personalizadas. (si corresponde)		

En este artículo encontrará información detallada sobre cómo identificar las competencias básicas: Ejemplos de competencias básicas para añadir a los modelos de competencias de su empresa.

Las ocho competencias clave para el aprendizaje permanente definidas por la Comisión Europea pueden consultarse en este sitio web: Recomendación del Consejo sobre las competencias clave para el aprendizaje a lo largo de la vida..

Lista de verificación del plan de entrenamiento

Tema	Estado	Comentarios
PLAN DE FORMACIÓN PARA LA CAPACITACIÓN EN LA EMPRESA		
Se priorizan las áreas clave de capacitación.		
Se mencionan las áreas de formación no clave.		
Desarrollo de la formación: - Interno - Externamente - O ambas cosas		
Formación ofrecida: Zapatos de deporte: - Expertos internos - Expertos externos - O ambas cosas		
Se define el modo de impartición de la formación. - En línea - En persona - Híbrido - Otro		
Se prevé un espacio adecuado para la formación.		
Hay disponibles materiales de capacitación relevantes.		
El/los grupo(s) objetivo está(n) definido(s)		
Se define la duración del entrenamiento.		
Se define el cronograma del proceso.		
Se desarrollan y están disponibles mecanismos de retroalimentación.		

Plantilla de encuesta de autoevaluación de habilidades del personal

Habilidad	Descripción	¿Cómo evalúas tu nivel actual de competencias?(1 muy bajo; 2 bajo; 3 promedio; 4 bueno; 5 muy bueno)				
		1	2	3	4	5
Habilidades generales						
Habilidades organizativas	La persona gestiona su tiempo de manera eficiente, tiene un enfoque metódico del trabajo y establece prioridades con capacidad de juicio sólida.					
Resistencia al estrés	Esta persona es capaz de trabajar bajo presión y con plazos de entrega ajustados.					
Adaptabilidad	...					
Resolución de problemas	...					
Perserverancia	...					
Resiliencia	...					
Trabajo en equipo	...					
Delegación de tareas	...					
Otro...	...					
Habilidades digitales generales						
Uso de las herramientas de MS Office						
Palabra						
Sobresalir						
Perspectiva						
PowerPoint						
Equipos						
Otro...						
Habilidades digitales específicas						
...						

Pautas:

- 1) Determina las habilidades que deseas evaluar, basándote en el marco de competencias de tu empresa. Agrupa las habilidades en diferentes categorías, como en el ejemplo anterior, y utiliza una línea por cada habilidad identificada.
- 2) Para cada una de las habilidades, describe cómo se traducen en acciones en su empresa (en función de los valores y actividades de su empresa).
- 3) Comparta la encuesta con el personal de la forma que le resulte más conveniente (en línea, en papel...).

Plantilla de análisis DAFO

SWOT Analysis		
Internal	Strengths	Weaknesses
	Opportunities	Threats

Strengths: Internal factors.

Skills related questions: What are the current workforce's strengths for dealing with the new AI/VR technologies? Do they have knowledge about the technologies, do they have prior experience from other fields? Do they have an openminded approach and are ready for new tasks?

Weaknesses: Internal factors.

Skills related questions: What are the workforce's weaknesses? Do they lack knowledge about the technologies? Is there resistance to change? Is there fear that they may lose their jobs?

Opportunities: External factors.

Skills related questions: What about recruiting new staff with the relevant skills? Is there adequate training available in the market that will allow to up/reskill the workforce?

Threats: External factors.

Skills related questions: Lack of readily available training for up/reskilling the workforce, or new working regulations.

Plantilla del marco de competencias

Marco de competencias		Nivel de competencia del 1 (básico) al 5 (excelente)
Competencias básicas		
Competencias funcionales		
Competencias técnicas		
Competencias conductuales		
Competencias de liderazgo		

Plantilla de perfil laboral

Perfil del lugar de trabajo			
Habilidades técnicas necesarias	Importancia (bajo, moderado, alto, muy alto)	Nivel de competencia del 1 (básico) al 5 (excelente)	Nivel de competencia actual de 1 a 5



El presente documento ha sido redactado por Eurochambres.

© EULEP 2026

Se permite la reproducción de cualquier información aquí presentada, siempre que no se altere y se cite la fuente.

Este trabajo contiene únicamente información general; su contenido no debe considerarse en ningún caso como asesoramiento profesional.

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones expresadas son exclusivamente las del autor o autores y no reflejan necesariamente las de la Unión Europea ni las de la EACEA. Ni la Unión Europea ni la EACEA se hacen responsables de ellas.

