



DICCIONARIO DE COMPETENCIAS DEL AYUNTAMIENTO DE EL CAMPELLO
MARCO COMPETENCIAL DEL AYUNTAMIENTO DE EL CAMPELLO
V2.0 JULIO 2025

ÍNDICE

Exposición de motivos.....

Referencias normativas.....

Artículo 1. Concepto de competencia.....

Artículo 2. Estructura del marco competencial.....

Artículo 3. Tipos de competencias.....

Artículo 4. Elaboración de los perfiles competenciales.....

Artículo 5. Descripción de las distintas competencias.....

Artículo 5.1. Competencias actitudinales.....

Artículo 5.2. Competencias relacionales.....

Artículo 5.3. Competencias funcionales.....

Artículo 5.4. Competencias directivas.....

Exposición de motivos.

La conducta profesional o comportamiento operativo de los trabajadores en su puesto de trabajo es el resultado de la aplicación práctica de determinadas competencias profesionales que le son requeridas para el desempeño de las funciones del puesto. Por lo tanto, las funciones vinculadas al puesto de trabajo se encuentran asociadas a determinadas competencias que se han de poseer, y cuya puesta en práctica determinad determinadas conductas.

FUNCIONES - COMPETENCIAS - CONDUCTA

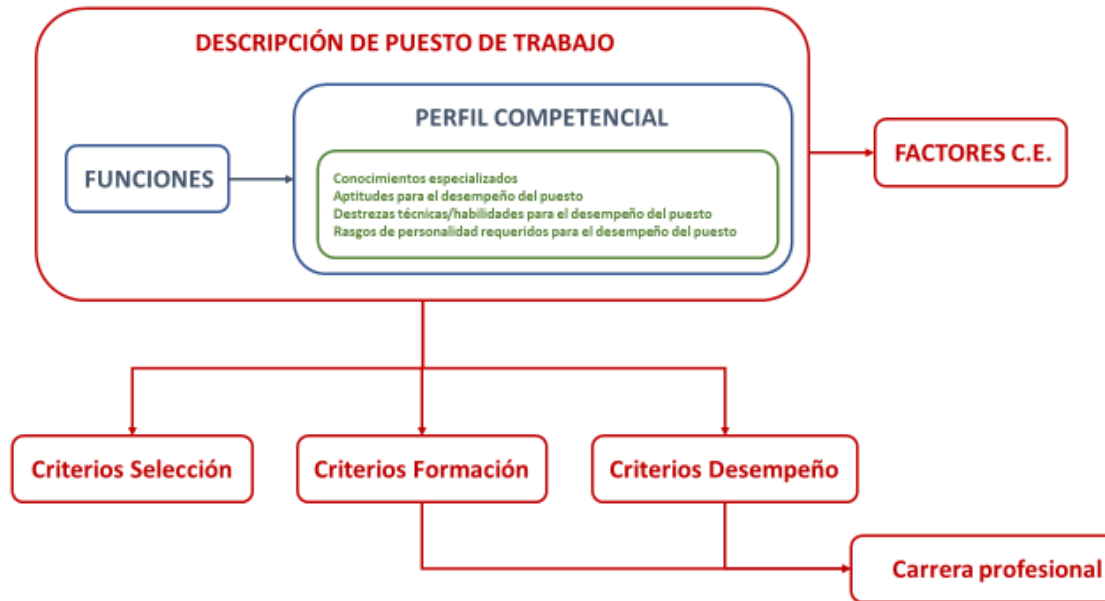
Por lo tanto, las competencias necesarias para el ejercicio de unas determinadas funciones, se constituyen como elemento central de los actuales sistemas de gestión de los recursos humanos, en torno al cual se desarrollan criterios para el desarrollo de procesos clave, como son:

- Criterios para la definición de determinados factores de complemento específico.
- Criterios de selección, sobre los que se han de definir y diseñar procesos o pruebas selectivas determinadas que deben incorporar anclajes conductuales determinados que permitan evidenciar competencias clave para el puesto.
- Criterios de formación, sobre los que se diseñan las acciones formativas encaminadas a alcanzar determinado nivel competencial en la persona.





- Criterios de desempeño, sobre los que se evalúa y valora la conducta profesional (art. 20 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público).



Es por ello que resulta necesario tener identificadas y definidas las distintas competencias que, en diferente medida o grado, serán características de cada puesto de trabajo tipo en la organización. Para ello, se ha procedido a elaborar el presente diccionario de competencias, donde se recoge el conjunto de las competencias que se han identificado globalmente como relacionadas significativamente con el desempeño profesional en el seno de una organización.

Referencias normativas

- [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.](#)
- [Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana](#)

Nota: "Ctrl + clic" para abrir vínculo

Artículo 1. Concepto de competencia

Aunque el concepto de competencia se encuentra muy arraigado en las personas que forman los equipos de recursos humanos, debido a la diversidad de significados que hay, es importante especificar las características que hace de las competencias un marco de referencia idóneo para el desempeño profesional:

- Son una movilización de conocimientos, habilidades, actitudes y motivaciones;
- Son un constructo abstracto con un componente conductual, componente que tendrá un reflejo, por lo tanto, en el desempeño profesional;
- Tienen que ser observables (a través de las conductas asociadas) y, por lo tanto, evaluables puesto que se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o una actividad;





- Son contextuales, es decir, corresponden a la persona, pero se identifican en una organización concreta en un momento determinado;
- Están orientadas a la excelencia o al éxito profesional y;
- Se pueden desarrollar, es decir, se tienen que poder adquirir de una u otra manera y son, permanentes y estables (a pesar de según el contexto puedan fluctuar);
- Pueden ser generalizables además de una actividad.

En este sentido, las competencias son una referencia que:

- Permiten a la organización clarificar el que se espera de cada persona y como tiene que hacerlo,
- Facilitan el logro de la excelencia organizacional a través del desarrollo de las personas que lo integren, promoviendo el crecimiento profesional y personal a través de la mejora competencial,
- Posibilita la definición de un marco consensuado, común e integral para la gestión de las personas y,
- Permite alinear las personas y la organización a través de un elemento común, permitiendo el aprendizaje y la mejora en común.

Artículo 2. Estructura del marco competencial.

Este catálogo se compone de **XX** competencias que responden a la siguiente estructura:

DENOMINACIÓN DE LA COMPETENCIA		
<i>(Etiqueta genérica y convencional, susceptible de ser modificada con la introducción de cada nueva competencia)</i>		
Definición de a competencia		
<i>(Es la definición genérica del significado de la competencia en términos de capacidad de las personas)</i>		
Observaciones asociadas a la competencia		
<i>(Se especifican, si procede, el sentido de la competencia, los aspectos más esenciales y rasgos más relevantes, para complementar la definición y mejorar su comprensión)</i>		
NIVELES COMPETENCIALES		
NIVEL	DEFINICIÓN NIVEL	INDICADORES DE CONDUCTA
<i>(Grado de desarrollo de la competencia)</i>	<i>(Definición de la competencia en su nivel y según criterios de crecimiento de la misma)</i>	<i>(Son ejemplos de anclajes conductuales o comportamientos observables asociados a la competencia, directamente medibles y evaluables. Dos puestos diferentes pueden atener asociadas diferentes conductas para un mismo nivel competencial.)</i>

Ejemplo:

AUTOAPRENDIZAJE
Capacidad de gestionar autónomamente el propio aprendizaje persistir en él, buscando oportunidades y superando obstáculos, manteniendo una actitud favorable respecto a cualquier actividad que conduzca a la mejora de conocimientos, habilidades y actitudes.
Es una de las competencias clave para el aprendizaje permanente contempladas en la recomendación del Parlamento europeo. Atribuye a la persona una gran responsabilidad en la gestión del aprendizaje.
NIVELES COMPETENCIALES





NIVEL	DEFINICIÓN NIVEL	INDICADORES DE CONDUCTA
Nivel A (Grado Inicial)	Capacidad para identificar las propias necesidades en términos de aprendizaje profesional y llevar a cabo actuaciones de mejora en base a los recursos ofertados por la Organización.	<ul style="list-style-type: none"> - Ante situaciones nuevas o sin referentes, busca documentación y/o pregunta a otras personas que conozcan los temas a resolver. - En las reuniones de equipo formula preguntas o plantea temas de interés con respecto al propio desempeño y/o para el aprendizaje colectivo. - Identifica, sobre la base de situaciones o problemáticas cotidianas de la tarea, sus necesidades de aprendizaje. - Utiliza la información facilitada por la Organización para la mejora permanente (plan de formación, intranet, cartas de servicios...)

La definición de los niveles competenciales y su definición se basa en el análisis desde tres dimensiones que condicionan en gran medida su desarrollo:

- Cognitiva.
- Actitudinal.
- Contextual.

A partir de estas dimensiones, las competencias se construyen sobre 4 niveles de crecimiento:

- Grado inicial.
- Grado medio.
- Grado alto.
- Grado máximo.

Por lo tanto, las competencias se graduarán en función del análisis de sus requerimientos cognitivos, actitudinales y contextuales, en función de los siguientes criterios:

- a) **Conocimientos:** Se establecen 4 niveles de desarrollo a partir de una adaptación de la taxonomía de Bloom del aprendizaje cognitivo. Se parte de la premisa de que los conocimientos son acumulativos:
 1. Recordar y comprender: Identificar, distinguir, interpretar, explicar.
 2. Aplicar: Organizar, producir, solucionar.
 3. Analizar: Priorizar, clasificar, diferenciar, comparar.
 4. Síntesis, evaluación y creación: Crear, innovar, criticar, juzgar.
- b) **Actitudes:** Corresponden a la predisposición (bastante estable en el tiempo) para actuar de una determinada manera. La modificación de las actitudes es bastante compleja, razón por la cual, las competencias en las que predomina esta dimensión son más difíciles de desarrollar. No obstante, la progresión de las competencias supone también la consolidación de determinadas actitudes.
- c) **Contexto de la actividad:** Mediante esta dimensión diferenciamos el marco en el que se ejercen las funciones y, por lo tanto, las competencias. Esta dimensión tiene en cuenta el contexto organizativo en el que se desarrollan las competencias:
 1. Puesto de trabajo de mediana o baja complejidad: Se usan instrucciones, modelos o referentes.
 2. Puesto de trabajo o ámbito propio de mediana complejidad: Se usan directrices y orientaciones.
 3. Ámbito propio o área/servicio de complejidad alta.





4. **Ámbito propio o área/servicio de la Organización de complejidad muy alta, con incertidumbre y ausencia de referenciales.**

AUTOAPRENDIZAJE		
Capacidad de gestionar autónomamente el propio aprendizaje persistir en él, buscando oportunidades y superando obstáculos, manteniendo una actitud favorable respecto a cualquier actividad que conduzca a la mejora de conocimientos, habilidades y actitudes.		
Es una de las competencias clave para el aprendizaje permanente contempladas en la recomendación del Parlamento europeo. Atribuye a la persona una gran responsabilidad en la gestión del aprendizaje.		
NIVELES COMPETENCIALES		
NIVEL	DEFINICIÓN NIVEL	INDICADORES DE CONDUCTA
Grado Inicial	Capacidad para identificar las propias necesidades en términos de aprendizaje profesional y llevar a cabo actuaciones de mejora en base a los recursos ofertados por la Organización.	<ul style="list-style-type: none"> - Ante situaciones nuevas o sin referentes, busca documentación y/o pregunta a otras personas que conozcan los temas a resolver. - En las reuniones de equipo formula preguntas o plantea temas de interés con respecto al propio desempeño y/o para el aprendizaje colectivo. - Identifica, sobre la base de situaciones o problemáticas cotidianas de la tarea, sus necesidades de aprendizaje. - Utiliza la información facilitada por la Organización para la mejora permanente (plan de formación, intranet, cartas de servicios...)
Grado Medio	Capacidad para identificar las necesidades propias en términos de aprendizaje profesional y proponer actuaciones de mejora proactiva más allá de los recursos que haya prestablecido la Organización.	<ul style="list-style-type: none"> - Ante situaciones no previstas o problemáticas, busca documentación y/o pregunta a otras personas que conozcan los temas a resolver. - De forma autónoma, busca e identifica buenas prácticas en otras organizaciones susceptible de ser aplicadas a la propia organización y utiliza este aprendizaje para introducir mejoras a su unidad organizativa. - Utiliza diferentes alternativas de autoaprendizaje de forma habitual: Bibliografía recomendada, webs de referencia, referencias a otros ayuntamientos o administraciones públicas...etc. - A partir del aprendizaje autodidacta introduce mejoras en la propia tarea.
Grado Alto	Capacidad de introducir mejoras en la	<ul style="list-style-type: none"> - De forma autónoma, busca e identifica buenas prácticas en otras

CONOCIMIENTOS

- Recordar y comprender
- Aplicar
- Analizar
- Síntesis, evaluación y creación



CONTEXTO

- Mediana o baja complejidad
- Mediana complejidad
- Complejidad alta
- Complejidad muy alta

Cód. Validación: 3.197Y2R9Z29GLCKD5F4HT2X4
Verificación: <https://elcampello.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 27





	<p>realización de las funciones que le son propias a partir del aprendizaje realizado de forma autónoma.</p>	<p>organizaciones susceptibles de ser aplicadas a la propia y utiliza este aprendizaje para presentar mejoras a su responsable.</p> <ul style="list-style-type: none"> - En los procesos de aprendizaje identifica mejoras que aplica a los procedimientos, instrucciones, proyectos, etc. - Realiza actividades de transferencia del conocimiento al resto de compañeros y/o usuarios, para mejorar colectivamente. - Se mantiene actualizado/a en su especialidad profesional y especialmente en aspectos normativos, utilizando tanto recursos de la organización como otros externos a la misma.
Grado Máximo	<p>Capacidad para mejorar de forma permanente su rendimiento de manera autónoma sobre la base, no solamente de los recursos que la organización pone a su disposición, sino mediante cualquier medio existente, aunque no lo haya puesto a su disposición de forma explícita la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Busca y realiza de forma autónoma actividades de especialización en su ámbito de trabajo. - Realiza actividades de formación que aplica al ámbito de su puesto de trabajo, de forma autónoma y con resultados visibles. - Realiza actividades de transferencia de conocimiento al resto de compañeros y /o usuarios, para la mejora colectiva. - Hace propuestas o realiza acciones de formación a la organización que sirven para el desarrollo de otras personas.

Artículo 3. Tipos de competencias

Para los puestos tipo del Ayuntamiento de El Campello, se identifican cuatro tipos básicos de competencias:

a) COMPETENCIAS ACTITUDINALES:

Predomina la dimensión actitudinal.

- Adaptación.
- Compromiso con la Organización.

b) COMPETENCIAS RELACIONALES:

Son competencias vinculadas a las relaciones interpersonales, con una marcada influencia actitudinal, pero que merecen tratamiento específico.

- Visión global.
- Trabajo en Equipo.
- Comunicación.





- Habilidades interpersonales.
 - Gestión de conflictos.
 - Orientación al cliente externo.
- c) **COMPETENCIAS FUNCIONALES:**
- Son competencias vinculadas a las funciones que se realizan y en las cuales, la dimensión más influyente es la cognitiva.
- Capacidad analítica.
 - Resolución de Problemas.
 - Gestión de la información.
 - Organización del trabajo.
 - Orientación a la calidad del resultado.
 - Dominio profesional.
- d) **COMPETENCIAS DIRECTIVAS:**
- Son las competencias asociadas específicamente a la función directiva y de gestión.
- Visión estratégica.

Artículo 4. Elaboración de los perfiles competenciales

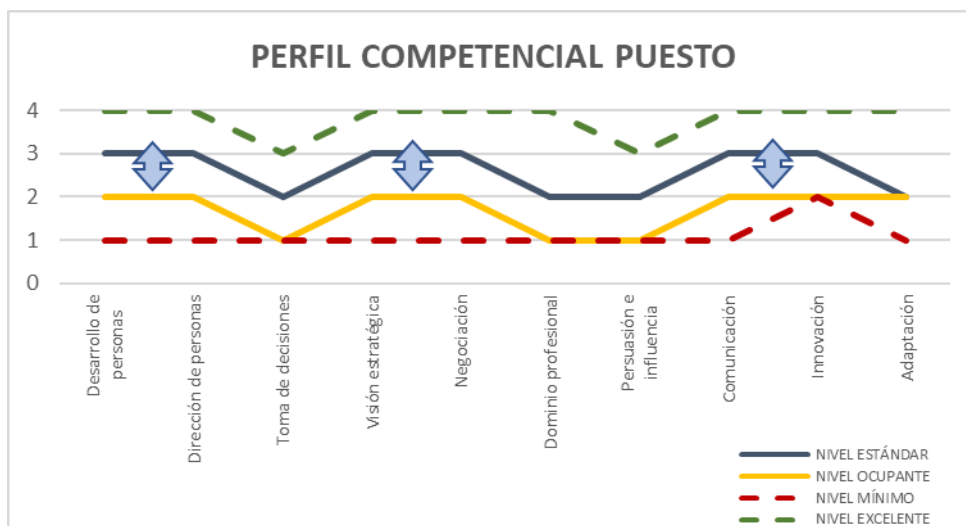
El perfil competencial es un resumen de las competencias identificadas como “relevantes” en relación con el desempeño “excelente” del puesto de trabajo. Para ello, consideramos la adopción de los siguientes criterios:

- Criterio de relevancia: las competencias han de ser relevantes para el puesto, es decir han de estar directamente relacionadas con las funciones de este.
- Criterio numérico: Las competencias identificadas como relevantes no deben ser excesivas en número, ya que lo contrario complica excesivamente su análisis y evaluación. Se establece como criterio de referencia el siguiente.
 - o Dos competencias institucionales comunes para todos los perfiles competenciales.
 - o Tres competencias específicas de cada perfil competencial.
- Las competencias identificadas como relevantes, deberían ser una combinación de competencias actitudinales, relacionales y funcionales, además de las directivas, cuando ello corresponda.
- Establecer una priorización en cuanto a la importancia de las competencias identificadas como relevantes, con el fin de dirigir mejor las acciones de desarrollo.
- Para el establecimiento de las competencias, se han de tener en cuenta los objetivos y la estrategia de la organización (¿qué es lo que queremos tener para nuestros fines?).
- Se ha de vigilar la coherencia y equidad entre los diferentes perfiles.

De esta forma El perfil competencial que se elabore deberá ser común para un grupo de puestos tipo con características funcionales equivalentes (Ej. Jefaturas de servicio/ servicio técnico, jefaturas de sección/sección técnica, jefaturas de operación, etc.) pero, en cualquier caso, será la base respecto de la cual se diseñarán las actuaciones vinculadas al desarrollo permanente (selección, formación, evaluación, o carrera profesional).

Ejemplo de perfil competencial:





Artículo 5. Descripción de las distintas competencias

Artículo 5.1. Competencias Actitudinales

ADAPTACIÓN		
Capacidad para ajustarse de forma flexible a situaciones nuevas o cambiantes en el puesto de trabajo, aceptando y aplicando modificaciones en procedimientos, funciones, normativas o herramientas con predisposición al aprendizaje y actitud constructiva frente a los cambios.		
Esta competencia está ligada a los procesos de cambio organizativo y a las adaptaciones cotidianas, promoviendo la apertura mental para incorporar mejoras sin perder el criterio crítico necesario para el crecimiento institucional.		
NIVELES COMPETENCIALES		
NIVEL	DEFINICIÓN NIVEL	INDICADORES DE CONDUCTA
Grado Inicial	Capacidad para adaptar la conducta a situaciones nuevas siguiendo las directrices recibidas.	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza funciones no habituales o no asignadas a su puesto cuando se le solicita y está facultado para ello. - Modifica su comportamiento de buen grado cuando se producen cambios organizativos o se presentan situaciones nuevas y se le proporcionan instrucciones al respeto. - Ajusta su forma de trabajar cuando se producen cambios organizativos o nuevas instrucciones. - Identifica los aspectos de su conducta que deben modificarse ante cambios de procedimientos o normativa.
Grado Medio	Capacidad para adaptar la conducta a situaciones (procedimientos, funciones, normas, etc.) nuevas en el ámbito laboral a partir de las directivas	<ul style="list-style-type: none"> - Introduce de forma inmediata cambios en su actividad cuando recibe nuevas directrices, ajustando tareas y prioridades según lo indicado. - Muestra predisposición a modificar sus horarios de

Cód. Validación: 3.197Y2R9Z29GLCKD5F4HT2X4
Verificación: <https://elcampello.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 27





	del área/servicio.	<p><i>trabajo cuando las necesidades del servicio así lo requieren.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Aplica correctamente los cambios normativos, procedimentales o tecnológicos, incorporando cuando es necesario herramientas digitales o IA de apoyo indicados por el servicio o unidad.</i> - <i>Reorganiza su forma de trabajo para asegurar que los resultados se mantengan dentro de los estándares previstos</i>
Grado Alto	Capacidad para adaptarse de manera ágil a nuevas líneas de trabajo, procedimientos o normativas, facilitando que otros también lo hagan.	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Participa en formaciones que amplían su polivalencia y la del equipo ante nuevos requerimientos.</i> - <i>Asume sin dificultad y de buen grado cambios puntuales en las condiciones de trabajo (ubicación, herramientas, distribución de tareas).</i> - <i>Propone cambios o modificaciones en la forma de actuación del equipo (distribución horaria, asignación de tareas, organización del trabajo, etc.) para alcanzar los mejores resultados en el mínimo tiempo posible.</i> - <i>Explica y aclara a otros compañeros los ajustes necesarios ante nuevos procedimientos o sistemas, facilitando su aplicación práctica.</i>
Grado Máximo	Capacidad para coordinar y asegurar que los cambios se implanten correctamente en el área, minimizando resistencias y asegurando su cumplimiento.	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Promueve la aceptación de los cambios en el equipo mediante acciones que facilitan su aplicación práctica.</i> - <i>Organiza y supervisa la adaptación de las personas y recursos del área para cumplir con nuevas demandas.</i> - <i>Busca la mejor manera de aprovechar los cambios externos o internos para mantener la eficacia del servicio.</i> - <i>Coordina la aplicación ordenada de los cambios, garantizando que los resultados no se vean afectados negativamente.</i>

COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN
<p>Capacidad para alinear la conducta profesional con las necesidades, prioridades y objetivos del Ayuntamiento de El Campello, demostrando y promoviendo una actitud positiva y constructiva hacia la institución en cualquier situación.</p> <p>Esta competencia se centra en la implicación activa con la estrategia municipal, proyectando una buena imagen institucional y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos organizativos. No se orienta a la calidad técnica de los resultados, sino al sentido de pertenencia y responsabilidad institucional que guía la actuación profesional.</p>
NIVELES COMPETENCIALES





NIVEL	DEFINICIÓN NIVEL	INDICADORES DE CONDUCTA
Grado Inicial	Capacidad de comprender las necesidades, prioridades y objetivos del Ayuntamiento, ajustando la propia conducta profesional de manera coherente con estos.	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica y comprende los objetivos estratégicos municipales. - Aplica las normativas y procedimientos en su trabajo diario de forma coherente con los valores organizativos. - Reporta oportunidades de mejora en su área de trabajo relacionadas con el servicio público. - Comparte información relevante con compañeros y superiores cuando es necesario para el buen funcionamiento de la organización.
Grado Medio	Capacidad para orientar acciones cotidianas y decisiones laborales hacia los objetivos y prioridades del Ayuntamiento, mostrando implicación activa.	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciona su trabajo diario con los objetivos estratégicos municipales. - Propone mejoras en los procesos o servicios alineadas con las necesidades del Ayuntamiento. - Colabora en iniciativas municipales más allá de sus tareas directas. - Gestiona eficazmente los recursos asignados para maximizar su impacto institucional.
Grado Alto	Capacidad para liderar y coordinar equipos o procesos asegurando la alineación con las prioridades estratégicas del Ayuntamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Coordina y guía a su equipo para cumplir con las estrategias municipales. - Asegura que su equipo implemente mejoras en los procesos alineadas con los valores institucionales. - Promueve el alineamiento del área con las prioridades estratégicas del Ayuntamiento. - Motiva a su equipo y resuelve conflictos priorizando los objetivos institucionales.
Grado Máximo	Capacidad para liderar y promover cambios estratégicos a nivel organizativo que fortalezcan la alineación con los objetivos y valores del Ayuntamiento.	<ul style="list-style-type: none"> - Diseña estrategias organizativas alineadas con la visión municipal. - Impulsa cambios estructurales que mejoran la eficiencia y calidad del servicio público. - Fomenta la colaboración ciudadana en la planificación municipal. - Integra innovaciones que refuercen la estrategia institucional y la imagen del Ayuntamiento.

Artículo 5.2. Competencias relacionales

VISIÓN GLOBAL





Capacidad para establecer, fortalecer y mantener redes de contacto dentro y fuera del Ayuntamiento de El Campello, fomentando la cooperación con entidades clave para facilitar el logro de los objetivos institucionales y la mejora de los servicios público

Esta competencia implica promover una organización abierta y colaborativa, construyendo relaciones estratégicas con actores internos y externos que faciliten el intercambio de información, conocimientos y mejores prácticas. Asimismo, conlleva una participación activa en foros, encuentros y espacios profesionales que potencien la gestión municipal y contribuyan a la consecución de los objetivos organizativos.

NIVELES COMPETENCIALES

NIVEL	DEFINICIÓN NIVEL	INDICADORES DE CONDUCTA
Grado Inicial	Capacidad para establecer relaciones de trabajo dentro del Ayuntamiento que faciliten la coordinación en tareas cotidianas	<ul style="list-style-type: none"> - Se presenta y contacta de forma directa con compañeros de otras áreas cuando necesita información o apoyo. - Responde a solicitudes de información de forma rápida y clara. - Mantiene un trato correcto y respetuoso con personal de diferentes unidades. - Conoce los canales internos de comunicación y los utiliza para coordinarse
Grado Medio	Capacidad para generar relaciones de colaboración con personas y áreas clave dentro y fuera del Ayuntamiento para mejorar procesos y servicios.	<ul style="list-style-type: none"> - Comparte activamente información útil con otras áreas o servicios municipales. - Participa en reuniones interdepartamentales o con otras entidades para coordinar acciones. - Identifica personas clave en otras instituciones o entidades y establece contacto directo. - Detecta oportunidades de colaboración que optimizan recursos o evitan duplicidades.
Grado Alto	Capacidad para impulsar y gestionar redes de colaboración estratégicas que contribuyan a la consecución de objetivos municipales.	<ul style="list-style-type: none"> - Organiza y lidera encuentros o grupos de trabajo con actores internos y externos. - Propone iniciativas conjuntas con otras administraciones o entidades para mejorar la gestión municipal. - Se mantiene informado sobre cambios normativos, tendencias o buenas prácticas a través de contactos estratégicos. - Facilita la transmisión de información relevante entre diferentes niveles jerárquicos para la toma de decisiones
Grado Máximo	Capacidad para diseñar, consolidar y liderar alianzas institucionales de alto impacto que fortalezcan el posicionamiento estratégico del Ayuntamiento.	<ul style="list-style-type: none"> - Diseña estrategias para fomentar la cooperación entre el Ayuntamiento y otras entidades públicas o privadas. - Representa al Ayuntamiento en redes de colaboración institucional de ámbito regional, nacional o internacional.





		<ul style="list-style-type: none"> - <i>Implementa sistemas de comunicación efectiva dentro de la organización y con el entorno externo.</i> - <i>Desarrolla iniciativas innovadoras para fortalecer la proyección del Ayuntamiento en redes de cooperación institucional.</i>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

TRABAJO EN EQUIPO		
<p>Capacidad e interés por colaborar de manera activa y receptiva con otros, integrándose en un grupo de trabajo, compartiendo recursos, conocimientos y experiencias para alcanzar objetivos comunes.</p> <p>Esta competencia implica compromiso con el equipo, habilidades interpersonales y comprensión del impacto de las propias acciones en el rendimiento colectivo. Supone una actitud proactiva para integrar diferentes perspectivas, respetando y complementando los roles de cada miembro, evitando posturas individualistas que dificulten la consecución de las metas municipales.</p>		
NIVELES COMPETENCIALES		
NIVEL	DEFINICIÓN NIVEL	INDICADORES DE CONDUCTA
Grado Inicial	Capacidad para integrarse en el equipo, asumir su rol y colaborar según indicaciones.	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Participa en reuniones y escucha activamente las indicaciones del equipo.</i> - <i>Cumple con sus responsabilidades en tiempo y forma, respetando los acuerdos establecidos.</i> - <i>Comparte información o recursos cuando se le solicita.</i> - <i>Muestra disposición para ayudar a los compañeros cuando le piden apoyo.</i>
Grado Medio	Capacidad para colaborar de manera proactiva, comunicarse eficazmente y aportar valor al equipo.	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Informa de manera regular sobre el avance y las dificultades de su trabajo.</i> - <i>Se ofrece voluntariamente para apoyar a compañeros en tareas comunes.</i> - <i>Propone ideas y soluciones en reuniones de equipo.</i> - <i>Colabora activamente en la resolución de problemas del grupo sin esperar instrucciones directas.</i>
Grado Alto	Capacidad para fomentar la cohesión y el desarrollo del equipo, promoviendo la colaboración y la mejora continua.	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Facilita la participación de los compañeros en discusiones y toma de decisiones.</i> - <i>Comparte conocimientos y buenas prácticas para mejorar el rendimiento grupal.</i> - <i>Promueve un ambiente positivo y respetuoso en el equipo</i> - <i>Implementa mejoras en la organización del trabajo grupal basadas en experiencias previas</i>
	Capacidad para impulsar el alto	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Diseña acciones para mejorar la colaboración entre</i>





Grado Máximo	rendimiento del equipo, gestionar conflictos y promover estrategias de colaboración a nivel organizacional.	<p>áreas o servicios municipales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motiva y reconoce los logros individuales y colectivos para fortalecer la cohesión. - Impulsa dinámicas y metodologías de trabajo colaborativo que optimizan los resultados globales. - Garantiza una comunicación fluida y efectiva entre el equipo y otros departamentos.
---------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

COMUNICACIÓN		
Capacidad para transmitir mensajes de forma clara, precisa y adaptada al contexto, asegurando su correcta comprensión y fomentando interacciones efectivas dentro del Ayuntamiento de El Campello.		
Esta competencia incluye tanto la comunicación verbal como la escrita, así como la escucha activa y la capacidad de adaptar el mensaje al interlocutor y a la situación. Es clave para garantizar la coordinación interna, la atención adecuada a la ciudadanía y la elaboración de documentos comprensibles y útiles.		
NIVELES COMPETENCIALES		
NIVEL	DEFINICIÓN NIVEL	INDICADORES DE CONDUCTA
Grado Inicial	Capacidad para emitir mensajes claros y comprensibles dentro de su ámbito de actuación y/o especialidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Se expresa con un lenguaje sencillo y adecuado al interlocutor. - Mantiene coherencia entre lenguaje verbal y no verbal en las interacciones. - Facilita información básica a compañeros o ciudadanos para asegurar la comprensión. - Adapta documentos y comunicaciones simples a las normas y formatos establecido
Grado Medio	Capacidad para adaptar mensajes, escuchar activamente y asegurar la comprensión mutua en diferentes situaciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Ajusta el contenido y el tono del mensaje según la situación y el interlocutor. - Escucha activamente y verifica que ha comprendido correctamente la información recibida. - Resume y aclara mensajes para evitar malentendidos. - Redacta documentos claros y estructurados, sin necesidad de supervisión constante.
Grado Alto	Capacidad para generar un clima de comunicación positivo, asegurando la correcta interpretación de los mensajes, así como la redacción de documentos específicos de forma novedosa y acorde a la necesidad de los interlocutores.	<ul style="list-style-type: none"> - Se comunica de forma clara y serena en contextos de tensión o alta carga emocional. - Explica ideas y argumentos de manera ordenada, asegurando que sean comprendidos por todos los interlocutores. - Gestiona desacuerdos con asertividad, evitando confrontaciones innecesarias. - Proporciona retroalimentación constructiva para mejorar procesos y relaciones
Grado Máximo	Capacidad para impulsar estrategias y buenas prácticas que mejoren la comunicación organizativa.	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve una cultura de comunicación clara y abierta en todos los niveles del Ayuntamiento. - Desarrolla y lidera iniciativas para mejorar la





		<p><i>comunicación interna y externa.</i></p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Representa al Ayuntamiento en contextos institucionales, transmitiendo mensajes clave con claridad.</i>- <i>Diseña mensajes estratégicos y campañas comunicativas para fortalecer la imagen y la transparencia institucional.</i>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------





HABILIDADES INTERPERSONALES		
<p>Capacidad para interactuar de manera empática, efectiva y profesional con compañeros, superiores, ciudadanía y otros actores municipales, fomentando un ambiente de colaboración, respeto y confianza en el Ayuntamiento de El Campello.</p> <p>Esta competencia se basa en la empatía y la inteligencia emocional como elementos clave para establecer relaciones fluidas y efectivas. Es especialmente relevante en puestos donde la interacción con otras personas es constante y donde la calidad de estas relaciones impacta directamente en la gestión y en la satisfacción ciudadana. Asimismo, contribuye a generar un clima laboral positivo, promoviendo la comunicación efectiva, la comprensión mutua y la tolerancia en el entorno de trabajo</p>		
NIVELES COMPETENCIALES		
NIVEL	DEFINICIÓN NIVEL	INDICADORES DE CONDUCTA
Grado Inicial	Capacidad para mantener relaciones interpersonales adecuadas, mostrando respeto, cordialidad y disposición para colaborar.	<ul style="list-style-type: none"> - Mantiene un trato profesional, cortés y respetuoso con compañeros, superiores y ciudadanía. - Escucha activamente a los demás y responde con claridad y empatía. - Se adapta a distintos interlocutores manteniendo la profesionalidad. - Se comunica de forma clara y amable, evitando malentendidos y favoreciendo interacciones fluidas.
Grado Medio	Capacidad para comprender las necesidades y emociones de los demás, adaptando su comunicación y actuando con diplomacia en situaciones de desacuerdo.	<ul style="list-style-type: none"> - Ajusta su forma de comunicarse según el interlocutor y el contexto para lograr una interacción efectiva. - Expresa sus opiniones de forma respetuosa, incluso ante diferencias de criterio. - Actúa con empatía en situaciones difíciles o emocionales. - Mantiene una actitud positiva y constructiva que genera confianza en las relaciones.
Grado Alto	Capacidad para fomentar relaciones constructivas y generar un entorno de interacción positiva en su equipo y en la organización.	<ul style="list-style-type: none"> - Transmite mensajes de forma clara y accesible, asegurando una comprensión compartida. - Favorece un ambiente de respeto mutuo y trato profesional en situaciones complejas. - Actúa como facilitador en conversaciones difíciles, promoviendo entendimiento y diálogo. - Es percibido como una persona cercana y confiable para tratar temas sensibles o delicados.
Grado Máximo	Capacidad para consolidar una cultura institucional basada en relaciones interpersonales saludables, respeto y comunicación efectiva.	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrolla iniciativas o recomendaciones para mejorar la calidad de las interacciones en la organización. - Representa al Ayuntamiento con un estilo comunicativo empático y profesional ante actores internos y externos.





		<ul style="list-style-type: none"> - Promueve buenas prácticas de comunicación y relación interpersonal en todos los niveles organizativos. - Es referente en el manejo de situaciones de alta complejidad relacional, generando soluciones basadas en respeto y confianza.
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

GESTIÓN DE CONFLICTOS		
<p>Capacidad para identificar, prevenir y resolver conflictos en el entorno laboral y en la atención a la ciudadanía, garantizando un ambiente de respeto, armonía y eficiencia en el servicio público del Ayuntamiento de El Campello.</p> <p>Esta competencia abarca tanto la gestión de conflictos internos entre miembros de la organización como la resolución de situaciones complejas en la relación con la ciudadanía y otros actores externos. Implica la capacidad de anticipar y prevenir tensiones, minimizar su impacto negativo y canalizar sus consecuencias de forma constructiva, fomentando soluciones equitativas y sostenibles que fortalezcan la convivencia laboral y mejoren la calidad del servicio municipal.</p>		
NIVELES COMPETENCIALES		
NIVEL	DEFINICIÓN NIVEL	INDICADORES DE CONDUCTA
Grado Inicial	Capacidad para reconocer conflictos y actuar de manera conciliadora, aplicando medidas básicas para su resolución.	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica señales de tensión o malestar en su entorno de trabajo o con la ciudadanía. - Escucha a todas las partes de manera imparcial antes de emitir juicios o tomar decisiones. - Mantiene la calma y la profesionalidad en situaciones de desacuerdo o presión. - Aplica procedimientos estándar y directrices municipales para la resolución de conflictos.
Grado Medio	Capacidad para intervenir en conflictos incipientes, aplicando técnicas de negociación y mediación para reducir su impacto.	<ul style="list-style-type: none"> - Aborda conflictos de forma temprana, evitando que escalen o afecten al servicio. - Propone soluciones equitativas que tienen en cuenta las necesidades de todas las partes implicadas. - Gestiona quejas, reclamaciones o desacuerdos con empatía y orientación a la solución. - Se asegura de que los conflictos no interfieran en la productividad del equipo ni en la atención ciudadana.
Grado Alto	Capacidad para abordar conflictos complejos, alcanzando acuerdos sólidos y sostenibles en beneficio de la organización y de la ciudadanía.	<ul style="list-style-type: none"> - Interviene en conflictos de alto impacto entre personas, equipos o áreas municipales logrando soluciones efectivas. - Coordina procesos de diálogo y negociación entre partes con intereses contrapuestos. <p>Implementa mecanismos internos de prevención y gestión de conflictos para su área o unidad.</p> <p>Forma y orienta a otras personas en técnicas de</p>





		<i>resolución de conflictos y manejo de situaciones difíciles.</i>
Grado Máximo	Capacidad para anticiparse a los conflictos y desarrollar estrategias institucionales que fortalezcan la cultura de convivencia y diálogo en el Ayuntamiento.	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Diseña e impulsa estrategias globales para prevenir y gestionar conflictos a nivel organizativo.</i> - <i>Promueve una cultura institucional basada en el respeto, la comunicación abierta y la solución pacífica de desacuerdos.</i> - <i>Lidera negociaciones complejas con actores internos y externos en conflictos de gran escala o relevancia pública.</i> - <i>Impulsa políticas y programas que mejoran el clima laboral y la atención ciudadana, consolidando la confianza en el Ayuntamiento.</i>

BÚSQUEDA DE SOLUCIONES		
Capacidad para encontrar alternativas viables, óptimas y eficaces a los problemas, situaciones y requerimientos que se producen en su ámbito de actuación.		
Competencia requerida en los puestos de trabajo en los cuales se puede dar un amplio abanico de situaciones de diversa índole, que las personas han de resolver con agilidad sobre la base de sus conocimientos y de sus experiencias anteriores. Implica cierto grado de iniciativa.		
NIVELES COMPETENCIALES		
NIVEL	DEFINICIÓN NIVEL	INDICADORES DE CONDUCTA
Grado Inicial	Capacidad para formular propuestas sobre la base de una adecuada comprensión de los requerimientos de la ciudadanía o de la situación, con el fin de alcanzar una solución estándar de la problemática planteada.	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Identifica e interpreta correctamente las situaciones problemáticas o incidencias y las comunica a las personas correspondientes.</i> - <i>Ante problemas simples y cotidianos, con pocos recursos, tanto materiales (herramientas, recambios...) como no materiales (tiempo), ofrece una respuesta adecuada.</i> - <i>En situaciones no complejas pero que requieren actuar rápidamente, lo hace.</i> - <i>Afronta situaciones nuevas con creatividad y aprovechando los recursos disponibles (reparaciones de maquinaria puntuales que pueden alargar la vida de esta, por ejemplo.)</i>
Grado Medio	Capacidad para aplicar una solución individualizada para cada situación diferente sobre la base de sus conocimientos y experiencia previa, con el fin de mejorar los resultados.	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Ante una problemática d cierta complejidad en su ámbito de actuación, busca información a través de referentes, documentación o internet, la contrasta y aporta una solución.</i> - <i>Ante problemas concretos, sin un parámetro claro de respuesta, aporta una solución eficaz y de manera ágil en coherencia con la responsabilidad de su puesto de trabajo.</i> - <i>Ante la ausencia de recursos económicos identifica y propone alternativas de actuación para el desarrollo de los proyectos de su ámbito.</i> - <i>Atiende y da respuesta adecuada a demandas de</i>





		<i>información, aunque no sea de su ámbito, preguntando a las fuentes correspondientes.</i>
Grado Alto	Capacidad para aplicar una solución eficaz a situaciones complejas, movilizandodiferentes entidades, recursos o personas y demostrandocreatividad en su diseño y definición, partiendo de modelos aprendidos o experimentados.	<ul style="list-style-type: none"> - Ante una situación problemática, sopesa pros y contras y elige la opción más adecuada con menos impacto negativo para la organización y para los ciudadanos, teniendo en cuenta todos los agentes implicados. - Plantea soluciones a problemas basados en experiencias favorables conocidas en otros momentos y organizaciones. - Cuando se encuentra en situaciones nuevas y sin referentes, propone soluciones susceptibles de ser utilizadas como modelo para otros/as compañeros/as. - Tiene un comportamiento resolutivo, aborda con agilidad y de manera correcta situaciones complejas.
Grado Máximo	Capacidad para resolver situaciones o problemas muy complejos a partir de soluciones innovadoras y creativas sobre la base de un enfoque no tradicional, mediante un elevado conocimiento de los objetivos a alcanzar en su ámbito de actuación.	<ul style="list-style-type: none"> - Minimiza el efecto de los posibles obstáculos y consigue los objetivos en las situaciones más complicadas (ausencia de recursos, cambios organizativos, conocimientos no especializados, etc.). - Ante problemáticas complejas en su ámbito de trabajo, identifica la naturaleza y aplica la estrategia más conveniente para su resolución.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE EXTERNO		
Capacidad para identificar, comprender y responder de manera efectiva a las necesidades, demandas y expectativas de la ciudadanía, usuarios y otros agentes externos que interactúan con el Ayuntamiento de El Campello, garantizando un servicio de calidad que fortalezca la confianza pública mediante una actitud empática, profesional y proactiva.		
Esta competencia refleja la vocación de servicio a la ciudadanía e implica no solo atender las solicitudes de manera eficiente, sino también anticiparse a las necesidades de la comunidad, promoviendo soluciones innovadoras y accesibles que contribuyan al bienestar colectivo y a la mejora continua de los servicios municipales.		
NIVELES COMPETENCIALES		
NIVEL	DEFINICIÓN NIVEL	INDICADORES DE CONDUCTA
Grado Inicial	Capacidad para percibir e identificar las necesidades y expectativas inmediatas de la ciudadanía, estableciendo relaciones comunicativas abiertas y fluidas que faciliten una atención básica de calidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Atiende a los ciudadanos con amabilidad y profesionalismo. - Proporciona información clara y accesible en el menor tiempo posible. - Resuelve dudas básicas o canaliza al usuario al área correspondiente. - Reduce tiempos de espera mediante una gestión eficiente de la demanda.
Grado Medio	Capacidad para ajustar la conducta y los recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Adapta su comunicación para garantizar la





	disponibles para superar las expectativas inmediatas de la ciudadanía, adaptándose a sus necesidades específicas y mostrando empatía activa.	<p><i>comprensión del usuario.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Identifica patrones en las solicitudes y sugiere mejoras en los trámites.</i> - <i>Maneja eficazmente situaciones difíciles con los ciudadanos.</i> - <i>Hace seguimiento de las solicitudes para garantizar su resolución.</i>
Grado Alto	Capacidad para anticiparse a las necesidades y expectativas de la ciudadanía y otros clientes externos del Ayuntamiento de El Campello, promoviendo soluciones proactivas y contribuyendo a la mejora continua de los servicios públicos	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Identifica necesidades recurrentes y propone cambios estructurales en los procesos.</i> - <i>Recopila feedback de los ciudadanos para mejorar los servicios.</i> - <i>Impulsa soluciones innovadoras en la atención al público.</i> - <i>Participa activamente en grupos de trabajo para mejorar la experiencia ciudadana.</i>
Grado Máximo	Capacidad para anticiparse a las necesidades latentes de la ciudadanía, diseñando y promoviendo mejoras estratégicas e innovadoras en los servicios públicos que fortalezcan la confianza y satisfacción de la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Desarrolla estrategias de atención ciudadana basadas en la participación.</i> - <i>Implementa iniciativas para fortalecer la confianza pública en los servicios municipales.</i> - <i>Crea alianzas con otros actores para mejorar la prestación de servicios.</i> - <i>Lidera programas de formación en servicio al ciudadano dentro del Ayuntamiento.</i>

Artículo 5.3. Competencias funcionales

CAPACIDAD ANALÍTICA		
Capacidad para explicar técnicamente, identificando las causas y prediciendo las consecuencias, un problema o situación determinada en el ámbito de su especialidad.		
Esta competencia implica utilizar datos, métodos y herramientas de análisis de forma rigurosa, argumentar conclusiones basándose en criterios técnicos y valorar la validez de otros planteamientos. Es clave en funciones técnicas y de apoyo a la toma de decisiones.		
NIVELES COMPETENCIALES		
NIVEL	DEFINICIÓN NIVEL	INDICADORES DE CONDUCTA
Grado Inicial	Capacidad para aplicar criterios técnicos básicos a situaciones de complejidad media.	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Interpreta datos y resultados de informes o estudios básicos relacionados con su área.</i> - <i>Utiliza métodos sencillos de recogida y análisis de datos para elaborar diagnósticos iniciales.</i> - <i>Aplica criterios técnicos para plantear soluciones fundamentadas en información disponible.</i> - <i>Redacta informes o documentos técnicos que sirven de apoyo para la toma de decisiones.</i>
Grado Medio	Capacidad para seleccionar métodos de análisis adecuados ante problemas complejos y múltiples opciones.	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Integra datos de distintas fuentes (informes técnicos, estadísticos o financieros) para fundamentar conclusiones.</i> - <i>Aplica técnicas de análisis cualitativo y cuantitativo según el contexto y la problemática.</i>





		<ul style="list-style-type: none"> - Emite juicios críticos sobre estudios realizados por terceros, detectando limitaciones o inconsistencias. - Identifica el enfoque analítico más adecuado para cada situación y justifica su elección.
Grado Alto	Capacidad para aplicar y sistematizar evaluaciones de procesos y resultados técnicos.	<ul style="list-style-type: none"> - Diseña sistemas de seguimiento y evaluación con indicadores claros y medibles. - Utiliza metodologías estructuradas de diagnóstico para analizar procesos y detectar áreas de mejora (DAFO, CAME, PESTEL, etc.). - Justifica decisiones complejas mediante argumentación técnica fundamentada. - Documenta los resultados de evaluaciones para que sirvan de referencia en actuaciones futuras.
Grado Máximo	Capacidad para innovar en metodologías analíticas y promover su uso a nivel organizativo.	<ul style="list-style-type: none"> - Introduce y adapta técnicas innovadoras de análisis y evaluación en la organización. - Impulsa la toma de decisiones basada en resultados y evidencia técnica en todos los niveles. - Garantiza que los procesos de evaluación y análisis se utilicen de forma sistemática en los servicios municipales. - Promueve la mejora de la cualificación técnica y analítica del personal para fortalecer la capacidad organizativa.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS		
<p>Capacidad para analizar situaciones previstas o imprevistas, identificando sus causas e implicaciones y tomando decisiones efectivas y responsables dentro del marco normativo y organizativo del Ayuntamiento de El Campello.</p> <p>Esta competencia implica la capacidad de analizar datos de manera crítica, utilizando razonamiento lógico para identificar relaciones causales entre los factores que generan un problema. También conlleva la evaluación de alternativas, estableciendo prioridades según su viabilidad e impacto, asegurando que las decisiones sean eficaces y estén alineadas con los objetivos municipales.</p>		
NIVELES COMPETENCIALES		
NIVEL	DEFINICIÓN NIVEL	INDICADORES DE CONDUCTA
Grado Inicial	Capacidad para reconocer problemas en su entorno de trabajo, plantear soluciones básicas y consultar con otros cuando sea necesario.	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica y comunica de forma clara incidencias o problemas operativos a sus superiores. - Busca orientación y valida decisiones con personas de mayor experiencia antes de actuar. - Aplica soluciones estándar previstas en los procedimientos municipales y dentro de su margen de actuación. - Se adapta con flexibilidad a cambios imprevistos sin afectar la calidad de su trabajo.
Grado Medio	Capacidad para analizar problemas con objetividad, identificar causas y tomar decisiones dentro de su ámbito de responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Reúne información relevante antes de tomar una decisión y analiza sus posibles consecuencias. - Selecciona soluciones que cumplen con la normativa municipal y los procedimientos vigentes.





		<ul style="list-style-type: none"> - Resuelve problemas de forma autónoma dentro de su área, sin requerir supervisión constante. - Gestiona imprevistos asegurando la continuidad del servicio y minimizando su impacto.
Grado Alto	Capacidad para evaluar el impacto de distintas alternativas, coordinar su implementación y minimizar riesgos o efectos negativos.	<ul style="list-style-type: none"> - Evalúa ventajas, riesgos y costes de las diferentes opciones de solución antes de decidir. - Coordina con otras áreas o servicios municipales para resolver problemas transversales. - Propone soluciones preventivas basadas en el análisis de experiencias previas y datos objetivos. - Lidera la implementación de mejoras que optimizan procesos y evitan recurrencia de problemas.
Grado Máximo	Capacidad para anticiparse a problemas estructurales y diseñar estrategias innovadoras para su prevención y resolución.	<ul style="list-style-type: none"> - Diseña estrategias de prevención y resolución de problemas a nivel organizativo. - Implementa herramientas para optimizar la gestión de problemas. - Analiza tendencias, datos y escenarios futuros para evitar conflictos o disfunciones. - Promueve una cultura institucional orientada a la anticipación y solución proactiva de problemas.

GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN		
Capacidad para buscar, tratar, organizar y difundir la información necesaria para el desempeño de las propias responsabilidades, contribuyendo a la transparencia organizativa, la toma de decisiones fundamentadas y la gestión eficiente del conocimiento en el Ayuntamiento de El Campello.		
Esta competencia implica el uso estratégico y responsable de los recursos informativos mediante un acceso, tratamiento y difusión eficaces de la información, asegurando su fiabilidad, accesibilidad y utilidad para otros usuarios y áreas de la organización.		
NIVELES COMPETENCIALES		
NIVEL	DEFINICIÓN NIVEL	INDICADORES DE CONDUCTA
Grado Inicial	Capacidad para localizar y utilizar fuentes básicas de información en su ámbito de actuación.	<ul style="list-style-type: none"> - Aplica criterios básicos de gestión documental siguiendo los procedimientos establecidos. - Localiza información necesaria utilizando bases de datos internas, internet, herramientas digitales y, cuando corresponda, soluciones de inteligencia artificial, garantizando siempre un uso responsable y ético de estas fuentes. - Mantiene actualizada y ordenada la información de uso habitual para que sea accesible a otras personas. - Presenta datos e información de forma clara, identificando su origen y finalidad.





Grado Medio	Capacidad para aplicar rigor y exactitud en el tratamiento de la información, facilitando su uso compartido.	<ul style="list-style-type: none"> - Organiza la información de forma clara y accesible utilizando los sistemas y protocolos existentes. - Aplica métodos de búsqueda, clasificación y análisis de información ya establecidos, incorporando herramientas digitales e inteligencia artificial cuando sea necesario para agilizar procesos. - Elabora estudios, gráficos y resúmenes que facilitan la comprensión de información compleja. - Localiza y proporciona información poco habitual para resolver demandas específicas de ciudadanía o compañeros, evaluando su fiabilidad.
Grado Alto	Capacidad para gestionar de forma avanzada la información de su área, asegurando su correcta actualización y difusión.	<ul style="list-style-type: none"> - Analiza y valida información proveniente de diversas fuentes antes de compartirla. - Mantiene actualizados los sistemas de información existentes, garantizando su accesibilidad para otras personas. - Difunde información relevante a otras áreas o servicios para optimizar procesos y decisiones. - Utiliza herramientas digitales avanzadas e IA para mejorar la precisión y rapidez en la gestión de grandes volúmenes de datos.
Grado Máximo	Capacidad para liderar prácticas organizativas avanzadas de gestión de la información y promover su uso estratégico.	<ul style="list-style-type: none"> - Diseña sistemas de información innovadores que mejoran la eficiencia organizativa, integrando soluciones de inteligencia artificial de forma segura y ética. - Establece prácticas de evaluación y mejora continua de los sistemas informativos municipales. - Promueve una cultura basada en el uso de información fiable y accesible para la toma de decisiones. - Impulsa iniciativas que integran la gestión avanzada de datos y la IA como parte de la estrategia institucional.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
Capacidad para planificar, priorizar y distribuir actividades y recursos de manera eficiente, asegurando el cumplimiento de los objetivos y optimizando el uso del tiempo y los medios disponibles en el Ayuntamiento de El Campello.		
Esta competencia se fundamenta en la organización efectiva del trabajo, la gestión del tiempo y la optimización de recursos para lograr resultados alineados con la estrategia municipal.		
NIVELES COMPETENCIALES		
NIVEL	DEFINICIÓN NIVEL	INDICADORES DE CONDUCTA
Grado Inicial	Capacidad para planificar su propio trabajo y administrar el tiempo para cumplir con las tareas asignadas.	<ul style="list-style-type: none"> - Aprovecha los tiempos muertos para realizar tareas complementarias o apoyar a otros compañeros. - Prioriza sus tareas de acuerdo con la carga de trabajo y los objetivos inmediatos. - Adapta su planificación en función de imprevistos sin afectar la consecución de los objetivos.





		<ul style="list-style-type: none">- Utiliza herramientas y protocolos de planificación disponibles en la organización (agendas, registros, informes, etc.).
Grado Medio	Capacidad para establecer objetivos y plazos, definir prioridades y asegurar la calidad del trabajo dentro de su ámbito de responsabilidad	<ul style="list-style-type: none">- Anticipa necesidades y posibles ausencias, solicitando los recursos adecuados antes de iniciar una tarea o proyecto.- Organiza y prioriza sus tareas de forma autónoma para cumplir con los plazos establecidos.- Define y sigue un plan de trabajo sin necesidad de recibir instrucciones concretas para cada acción.- Asegura que los resultados cumplen con los estándares de calidad esperados y todas las actuaciones previstas han sido realizadas.
Grado Alto	Capacidad para gestionar simultáneamente varios proyectos, coordinando recursos y asegurando el cumplimiento de los plazos y objetivos estratégicos.	<ul style="list-style-type: none">- Utiliza herramientas de planificación estratégica para optimizar la gestión del trabajo.- Realiza seguimiento y análisis de los indicadores de resultados de los proyectos y servicios a su cargo.- Coordina de forma eficaz múltiples proyectos, ajustando la planificación en función de los recursos y los plazos.- Organiza el trabajo del equipo con visión a medio plazo, asegurando que se cumplan los objetivos del equipo.
Grado Máximo	Capacidad para evaluar y rediseñar la planificación propia y del equipo, alineándola con los objetivos estratégicos del Ayuntamiento.	<ul style="list-style-type: none">- Planifica con visión global y a largo plazo, estableciendo estrategias operativas para su área de responsabilidad.- Rediseña procesos y estructura organizativa para mejorar la alineación con los objetivos estratégicos municipales.- Define planes de acción con responsabilidades claras, plazos definidos, indicadores de seguimiento y estrategias ante contingencias.- Incorpora la evaluación continua como parte de la planificación, utilizando los datos obtenidos para mejorar futuras estrategias y proyectos.





ORIENTACIÓN A LA CALIDAD DEL RESULTADO		
<p>Capacidad para garantizar que los procesos y resultados del trabajo cumplen y superan los estándares técnicos establecidos, optimizando recursos y fomentando la mejora operativa y técnica de los servicios.</p> <p>Esta competencia implica prestar atención al detalle, prevenir errores, cumplir con los criterios de eficacia y eficiencia definidos y proponer mejoras que eleven la calidad del servicio. Está orientada a cómo se realiza el trabajo y cómo se asegura que los resultados sean precisos, fiables y útiles, contribuyendo a la excelencia técnica y operativa.</p>		
NIVELES COMPETENCIALES		
NIVEL	DEFINICIÓN NIVEL	INDICADORES DE CONDUCTA
Grado Inicial	Capacidad para cumplir con las tareas asignadas respetando los estándares de calidad establecidos.	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecuta su trabajo con precisión, siguiendo los procedimientos definidos para asegurar la calidad. - Detecta errores u omisiones en sus propios resultados antes de entregarlos. - Cumple los plazos previstos manteniendo la fiabilidad y exactitud del trabajo. - Comprueba que la documentación o los datos generados sean claros, completos y comprensibles para otros.
Grado Medio	Capacidad para optimizar los métodos de trabajo para mejorar la calidad y prevenir errores.	<ul style="list-style-type: none"> - Revisa los procesos de su área para detectar ineficiencias o puntos débiles. - Ajusta su forma de trabajo para reducir incidencias y mejorar los resultados. - Controla de forma sistemática los indicadores de calidad definidos para su ámbito. - Sugiere mejoras concretas que incrementan la eficacia y reducen tiempos o costes innecesarios.
Grado Alto	Capacidad para garantizar resultados que superen los estándares de calidad y optimizar el rendimiento global del área.	<ul style="list-style-type: none"> - Alcanza resultados que van más allá cualitativa y cuantitativamente de lo previsto o demandado desde su área. - Agiliza el proceso de trabajo para alcanzar los resultados previstos en menos tiempo, manteniendo los parámetros de calidad y cantidad exigidos. - Participa activamente o dinamiza equipos de mejora internos y/o externos. - Cuando realiza trabajos no habituales o fuera de su especialidad, también alcanza los niveles predeterminados de calidad.
Grado Máximo	Capacidad para reforzar la cultura de mejora continua en su área o unidad, colaborando en iniciativas organizativas cuando corresponda y la excelencia del	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve que la organización sea un referente en estándares de calidad en la gestión pública. - Impulsa certificaciones o reconocimientos que avalan la calidad institucional. - Introduce herramientas y sistemas de evaluación que





	servicio	<p><i>demuestran la eficacia y eficiencia de los servicios municipales.</i></p> <p><i>- Planifica y lidera actuaciones que consolidan la cultura de calidad y mejora continua en toda la organización</i></p>
--	----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

DOMINIO PROFESIONAL		
<p>Capacidad para enfrentarse y resolver situaciones de diferente orden y naturaleza que se presenten en el contexto profesional propio, con los medios adecuados y en base a los conocimientos y habilidades técnicas y/u operativas con el fin de asegurar la máxima eficacia y eficiencia.</p> <p>Esta competencia hace referencia a la evolución de la persona en su ocupación. Está pensada para un dominio profesional derivado de cierto grado de experiencia e incluye la utilización de las TIC's y de otros recursos o herramientas necesarios para el buen desempeño de su trabajo en todos los procesos de la organización.</p>		
NIVELES COMPETENCIALES		
NIVEL	DEFINICIÓN NIVEL	INDICADORES DE CONDUCTA
Grado Inicial	<p>Capacidad para llevar a cabo las actividades propias de su puesto aplicando los conocimientos, la normativa y los procedimientos básicos actualizados, utilizando las TIC's y otros recursos habituales de manera autónoma.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Resuelve de manera satisfactoria los problemas técnicos más habituales. Busca apoyo ante incidencias excepcionales o poco frecuentes. Aplica correctamente la normativa y los procedimientos del ámbito de trabajo de su unidad. Utiliza con autonomía herramientas digitales básicas y específicas de su puesto (ofimática, correo, sistemas internos, etc.) y otros recursos necesarios para la ejecución de sus tareas, solicitando apoyo solo en casos excepcionales. Se adapta a nuevas herramientas o procedimientos con apoyo inicial y muestra disposición a aprender.
Grado Medio	<p>Capacidad para llevar a cabo actividades más complejas aplicando novedades, tendencias y cambios en su ámbito de trabajo, utilizando de forma eficaz nuevas herramientas, recursos y metodologías y mostrando interés en el aprendizaje y la incorporación de nuevas formas de trabajar que mejoran su desempeño.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Aborda tareas que superan lo estrictamente definido por su puesto, mostrando iniciativa para resolver problemas con un enfoque técnico más amplio y/o visión global del Ayuntamiento. Aplica de forma efectiva normativa específica como la relacionada con administración electrónica o protección de datos. Integra herramientas digitales especializadas y otros recursos técnicos, identificando su utilidad según la necesidad del proceso. Se adapta de forma autónoma a nuevos sistemas o métodos de trabajo, buscando activamente recursos formativos cuando lo requiere.
Grado Alto	<p>Capacidad para analizar e interpretar los cambios relevantes en su ámbito de trabajo para proponer mejoras en los métodos y recursos utilizados incluyendo el uso</p>	<ul style="list-style-type: none"> Detecta áreas de mejora o innovación y propone soluciones que aportan nuevos enfoques al trabajo que permitan innovar o ganar eficiencia mediante su dominio técnico. Toma decisiones técnicas en contextos de incertidumbre, minimizando riesgos y costes para la





	avanzado de las TIC's.	<p>organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimiza el uso de herramientas digitales y recursos profesionales para mejorar procesos de manera medible. • Comparte conocimientos con otras personas, ejerciendo como persona de referencia en materia de TIC y protección de datos, formando y asesorando cuando sea necesario.
Grado Máximo	Capacidad para crear e incorporar nuevos métodos y/o sistemas de trabajo a partir de las novedades, tendencias y cambios con el fin de mejorar los procesos y servicios existentes en la actualidad, incluyendo la creación de recursos, herramientas o instrumentos propios de las TIC's.	<ul style="list-style-type: none"> • Propone e implementa mejoras organizativas a partir de un conocimiento experto, con beneficios significativos. • Participa activamente en la comunidad profesional (foros, ponencias) aportando conocimiento y experiencias. • Desarrolla o adapta herramientas tecnológicas que facilitan la mejora de los procesos o servicios. • Lidera la incorporación de nuevas tecnologías y recursos, actuando como referente en innovación y transformación digital.

Artículo 5.4. Competencias directivas

VISIÓN ESTRATÉGICA		
Capacidad para analizar los cambios del entorno y anticipar sus implicaciones en la organización, formulando planes y acciones estratégicas para garantizar la sostenibilidad y mejora de los servicios municipales.		
Esta competencia implica una visión a medio y largo plazo que permite anticiparse a los cambios, identificar oportunidades y amenazas, y diseñar estrategias adaptativas alineadas con los objetivos estratégicos del Ayuntamiento de El Campello y las necesidades de la ciudadanía. Favorece una planificación proactiva y la toma de decisiones que fortalecen la gestión municipal en contextos dinámicos.		
NIVELES COMPETENCIALES		
NIVEL	DEFINICIÓN NIVEL	INDICADORES DE CONDUCTA
Grado Inicial	Capacidad para identificar cambios en el entorno y ajustar su trabajo y el de su equipo de manera coherente con las nuevas prioridades municipales.	<ul style="list-style-type: none"> - Reconoce y comunica a su equipo cambios normativos, políticos, sociales o tecnológicos que afectan al Ayuntamiento. - Ajusta procedimientos y actividades de su área para alinearse con nuevas directrices u objetivos institucionales. - Se interesa por conocer los objetivos estratégicos municipales y su impacto en su área de trabajo. - Detecta oportunidades de mejora en su área a partir de cambios organizacionales.
Grado Medio	Capacidad para integrar tendencias y cambios del entorno en la planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Investiga y comparte buenas prácticas en otras administraciones o sectores para aplicarlas en su





	<p>operativa de su unidad, garantizando la adaptación a corto y medio plazo.</p>	<p>área.</p> <ul style="list-style-type: none">- Implementa medidas de adaptación en su unidad para responder a cambios previstos en el entorno organizativo.- Comunica de manera clara a su equipo la relevancia de los cambios identificados y su impacto en el servicio.- Considera de forma sistemática cambios normativos, tecnológicos o sociales en la planificación de su área.
<p>Grado Alto</p>	<p>Capacidad para analizar de forma sistemática las oportunidades y amenazas del entorno y diseñar estrategias organizativas que permitan aprovecharlas o mitigarla</p>	<ul style="list-style-type: none">- Monitoriza tendencias y cambios a nivel local, regional o sectorial y evalúa sus implicaciones para el Ayuntamiento.- Desarrolla soluciones anticipadas a problemas que pueden surgir en el medio y largo plazo.- Establece alianzas estratégicas con otras instituciones para optimizar recursos y mejorar servicios públicos.- Diseña planes de acción para aprovechar oportunidades en beneficio del Ayuntamiento.
<p>Grado Máximo</p>	<p>Capacidad para desarrollar propuestas estratégicas innovadoras que mejoren la gestión municipal y la satisfacción ciudadana.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Formula iniciativas de reestructuración organizativa en respuesta a cambios del entorno.- Participa en la elaboración de los objetivos estratégicos municipales, aportando análisis técnico y prospectivo.- Asesora al equipo de gobierno en la toma de decisiones estratégicas de alto impacto para la ciudad.- Diseña estrategias que posicionan al Ayuntamiento como referente en eficiencia, innovación y servicio público.

