

**Con Tu Negocio**  
Los mejores contenidos para tu negocio

Inicio | Categorías | Artículos | Libros | Autores | Suscripciones

Reservados todos los derechos. No se permite la explotación económica ni la transformación de esta obra. Queda permitida la impresión en su totalidad.

---

**19 competencias profesionales que busca el mercado laboral**

Por Raúl Alonso (@raulalonsomr) 13/02/18

Las competencias con el mundo laboral lo que la gestión mágica a los cuartos. Si en la lectura infantil bastaba con beber el elixir para convertirse en bello y deseable, en el mercado de trabajo adquirir nuevas competencias profesionales se convierte en garantía de empleo. ¿Acaso no? ¿Ser competente es algo más que un concepto asociado al aprendizaje, ya que si este no se vincula a la noción de rendimiento y resultado, carece de efectividad real?

Así se advierte en la presentación del libro *Guía práctica para el diseño y medición de competencias profesionales* (Eos Editorial, 2018), en el que Ángel José Díaz Capitán hace un recorrido metódico sobre una de las concreciones de valor en los recursos humanos: las competencias profesionales. Una lectura que invita a descubrir las potencialidades de cada uno, y más importante todavía a emplearlas y medirlas, pero además desde una visión realista. Una definición competente con una conexión real con el mercado laboral se quedará en un conjunto de buenas intenciones, pero distante de una realidad social.

Así lo explica Díaz Capitán, economista, doctor en sociología y profesor de la Universidad de Murcia, en el capítulo quinto de su libro, el elegido para aterrizar el concepto de competencias en gestión de los recursos humanos.

**Las competencias más demandadas**

Conocimiento, análisis e innovación, gestión del tiempo, organización y comunicación son las cinco grandes familias de competencias demandadas por el empleador. Por fortuna, el autor concreta enumerando las diecinueve principales competencias que hoy reclama el mercado laboral, que recoge del estudio *Diagnóstico profesional* Revilla en la *guía del conocimiento*, publicada por Aneca. Una información de máxima utilidad para quienes se dedican a la selección de personal, empleadores y buscadores de empleo (en especial a estos últimos las recomendamos una segunda, repleta y autocrítica lectura).

1. Dominio de una o varias disciplinas.
2. Conocimiento de otros áreas o disciplinas.
3. Recurso escrito analítico.
4. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos.
5. Capacidad para mejorar de forma eficaz.
6. Capacidad para la innovación.
7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades.
8. Capacidad para coordinar actividades.
9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva.
10. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros.
11. Capacidad para trabajar en equipo.
12. Capacidad para mostrar las habilidades de otros.
13. Capacidad para hacerse entender.
14. Capacidad para hacer valer su autoridad.
15. Capacidad para utilizar herramientas informáticas.
16. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones.
17. Producción para cuestionar ideas propias y ajenas.
18. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes.
19. Capacidad para detectar información o documentos.

**Reconoce tus competencias profesionales**

Tanto para tener claro si se identifican bien con ellas como en los casos en los que se encuentran en un puesto, como para que los propios candidatos muestren su valor añadido, es importante aprender a identificar las competencias profesionales, tal es como para lo que Díaz Capitán propone diferencia entre tres dimensiones:

- **Son tareas las reglas como las reglas.** "Señala aquellos conocimientos oficialmente a los que provienen de su formación y experiencia que definen la vida cotidiana". Aquí se establece una nueva clasificación:
  - Conocimientos generales necesarios para desempeñar el puesto de trabajo.
  - Conocimientos específicos, orientados hacia tareas concretas de un área. Son los relacionados con la organización, el funcionamiento y el cumplimiento de tareas.
  - Conocimientos adaptados, los que provienen de otras áreas de conocimiento, pero con un impacto en el desarrollo del puesto, como la informática o los idiomas.
- **Son competencias las reglas humanas.** Si bien cada uno lo desarrolla de forma diferente a través de las experiencias. Son informáticas, pero el autor cita como competencias la comunicación, la organización, la resolución de problemas, la influencia de otros, la dirección de personas, el manejo de proyectos y, el tiempo.
- **Es lo que las reglas humanas ayuda y con eficacia de diferenciación de las experiencias.** Una de sus principales características es que son aprendidas a través de la formación, como ocurre con la negociación o el manejo al cliente. Además de estas otras, otras habilidades muy valoradas hoy son el conocimiento del entorno, el reconocimiento de la identidad, la capacidad de información, la gestión de proyectos, la presentación de ideas, la proactividad, la motivación y, en la resolución de problemas, el liderazgo personal, el trabajo en equipo o la resolución de problemas.

---

**Gestión de los recursos humanos**

Conociendo cuáles son las competencias profesionales más demandadas por el mercado y cómo podemos identificarlas en los demás, el siguiente paso es volcar este conocimiento en la gestión diaria de los recursos humanos. Para ello Díaz Capitán propone empezar por los tres preceptos básicos:

- **Selección de personal.** Durante décadas ha sido "la mejor adecuación a la función a desempeñar en el puesto de trabajo" la que antepone a un candidato sobre otro, y cuando no había experiencia previa, las calificaciones del expediente. En el modelo de análisis de competencias profesionales, además de los conocimientos se evalúan otras cualidades como el trabajo en equipo, capacidad de comunicación, liderazgo o cualquiera de las señaladas como prioritarias para una mayoría de empresas con anterioridad.
- **Formación.** Un aspecto "clave para la adquisición, estimulación y desarrollo de las competencias profesionales", que en el ámbito de la gestión del talento interno se diseña en función de los objetivos marcados por la organización. Desde este punto de partida hay que entender que no todas las acciones de formación tienen una misma finalidad, por lo que hay que diferenciar atendiendo a las especificaciones formativas. De este modo, hay planes de formación que priman conocer frente a aplicar, o comprender frente a analizar, o sintetizar frente a evaluar. Diferenciar y priorizar entre estas seis especificaciones formativas es básico para que el empleado desarrolle las competencias profesionales que ha acordado junto a la empresa.
- **Carera profesional.** De poco sirve un buen proceso de selección y formación, si el empleado abandona la empresa cuando más valor puede ofrecer. Sobre este principio se sustenta el concepto de carrera profesional que supuestamente contribuye a la fidelización de la relación empresa-trabajador.

Desde el punto de vista de la gestión de competencias profesionales, esos planes de carrera se deben basar en datos objetivos, por lo que se apuesta por un modelo de gestión del desempeño. "El que se dirige gestiona a las personas con el propósito de alcanzar las metas que persigue la organización, al tiempo que se mejora el desempeño de los trabajadores". Un modelo que tiene en la entrevista de evaluación del desempeño una de sus herramientas básicas. Pero para conocer cómo se puede establecer una evaluación del trabajo realizado objetiva y global, hay que profundizar en la lectura que hoy hemos propuesto.

Facebook | Compartir | Imprimir | 6+

**Información del Autor**

**Raúl Alonso**

Profesor de Sociología en la Universidad de Murcia, doctor en Sociología por la Universidad de Murcia. Ha publicado libros sobre competencias profesionales, innovación y gestión de los recursos humanos. Actualmente trabaja en una empresa de consultoría.

[Página del autor](#)  
[Suscribirse al autor](#)

**Síguenos**

¿Quieres estar al día de los últimos contenidos? Síguenos en:

Facebook | Twitter | LinkedIn | YouTube | RSS

**Artículos relacionados**

**¿Por qué la calidad con respecto al mundo laboral?**  
Tu negocio de calidad con respecto al mundo laboral.

**¿Por qué la calidad con respecto al mundo laboral?**  
Tu negocio de calidad con respecto al mundo laboral.

**¿Por qué la calidad con respecto al mundo laboral?**  
Tu negocio de calidad con respecto al mundo laboral.

**Los más vistos**

**¿Por qué la calidad con respecto al mundo laboral?**  
Tu negocio de calidad con respecto al mundo laboral.

**¿Por qué la calidad con respecto al mundo laboral?**  
Tu negocio de calidad con respecto al mundo laboral.

**¿Por qué la calidad con respecto al mundo laboral?**  
Tu negocio de calidad con respecto al mundo laboral.

**Tweets**

¿Por qué la calidad con respecto al mundo laboral? Tu negocio de calidad con respecto al mundo laboral.

¿Por qué la calidad con respecto al mundo laboral? Tu negocio de calidad con respecto al mundo laboral.

¿Por qué la calidad con respecto al mundo laboral? Tu negocio de calidad con respecto al mundo laboral.

