



Jornades de Foment de la  
Investigació

**EL PAPEL DE LAS  
COMPETENCIAS  
EN EL MERCADO  
LABORAL ACTUAL**

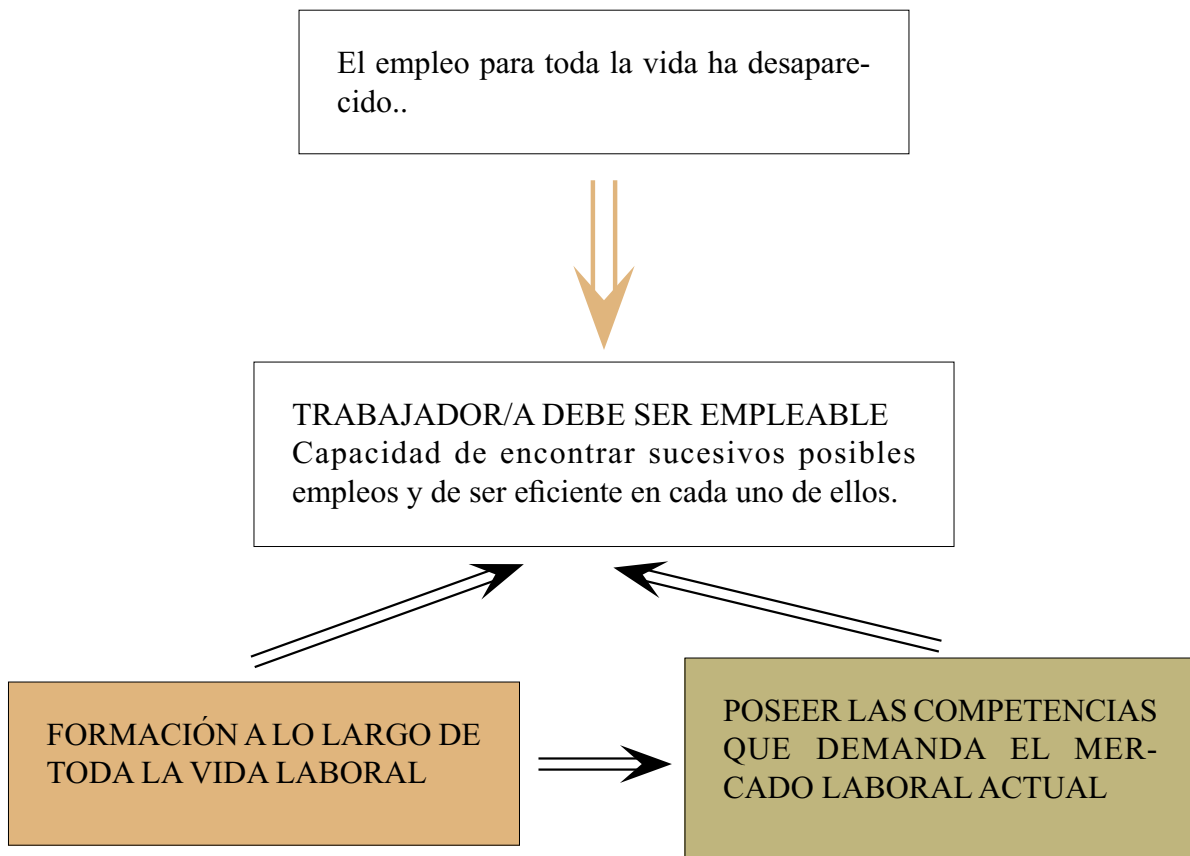
**Autora**

Sonia Agut Nieto

## CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL ACTUAL



## EMPLEO



## ¿QUÉ COMPETENCIAS SE DEMANDAN A LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS?

### COMPETENCIAS TÉCNICAS

- TITULACIÓN UNIVERSITARIA.No es suficiente.
- Estudios de postgrado o máster
- Idiomas: Inglés, francés, alemán
- Informática

### COMPETENCIAS GENÉRICAS consideradas valiosas

- PODER HACER
- Capacidad para valorar los puntos fuertes y débiles de sí mismo/a.
- Confianza en sí mismo/a.
- Perseverancia y empeño en el logro de objetivos.
- Capacidad para superar las dificultades y resolver conflictos.
- Capacidad de adaptación a los cambios

■ **SABER ESTAR**

- Habilidades de comunicación.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Orientación hacia los otros (estar dispuesto a escuchar a los demás).
- Control de reacciones precipitadas en situaciones que producen emociones fuertes.
- Tolerancia al estrés.
- Capacidad para adaptar el lenguaje, comportamiento, etc. a distintas situaciones.

■ **QUERER HACER**

- Capacidad para mantener un nivel de actividad elevado.
- Espíritu emprendedor. Buscar activamente nuevas oportunidades.
- Creatividad
- Iniciativa para poner en marcha nuevos planes.
- Tener una visión positiva de las cosas.

**¿CÓMO DEMOSTRAR TUS COMPETENCIAS DURANTE EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO?**

- Conoce el mercado de trabajo y las fuentes de información.
- Conoce tus puntos fuertes y débiles a nivel profesional y personal.
- Define tu objetivo profesional: ¿cuál es el perfil de trabajo que busco?
- ¿Se ajusta mi perfil al perfil de trabajo que busco?
- Elabora un curriculum vitae coherente, no disperso.

## **¿CÓMO DEMOSTRAR TUS COMPETENCIAS DURANTE EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO?**

- Utiliza de forma eficiente distintos procedimientos de búsqueda de empleo:
  - Ofertas en prensa escrita, Internet
  - Campaña de candidatura espontánea
  - etc.
- Demuestra tus competencias en las entrevistas de selección:
  - Confianza en ti mismo
  - Iniciativa, ganas de aprender
  - Disposición para viajar y cambiar de residencia
  - etc.

## **CONCLUSIÓN**

- El trabajo para toda la vida ha muerto.
- Las **COMPETENCIAS GENÉRICAS** son las que distinguen a las personas empleables de las que no lo son.
- El uso eficiente de las técnicas de búsqueda de empleo te permitirán **VENDERTE A LAS EMPRESAS**

## **BIBLIOGRAFÍA**

- DE ANSORENA, A. (1996). 15 pasos para la selección de personal con éxito. Métodos e instrumentos. Barcelona: Paidós.
- GOLEMAN, D. (1997). ¿Para qué sirven las emociones?. Inteligencia emocional (pp. 21-36). Barcelona: Círculos de Lectores.
- LEVY-LEBOYER, C. (1997). Gestión de las competencias. Capellades: Gestión 2000.
- PEIRÓ, J.M. (1999) (Coord.). Curso: Análisis anticipatorio de necesidades de formación / desarrollo de competencias. Proactive: Implementación de una metodología de formación para anticipar necesidades de competencias y de formación en los recursos humanos. Proyecto Leonardo. Material no publicado.
- SPENCER, L.M. y SPENCER, S.M. (1993). Competence at work. Models for superior performance. New York: Wiley.